

# Strategia pentru egalitatea de gen și Planul pentru egalitatea de gen 2022-2025

Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare în Sudură și Încercări de Materiale - ISIM Timișoara

Aprilie 2022

## Cuprins

Introducere	4
I. Revizuirea cerințelor, politicilor și studiilor de caz	4
II. Diagnoză (colectarea și analiza datelor)	5
II.1. Colectarea datelor	5
II. 2. Analiza datelor	7
III. Strategia GE și GEP	8
III.1. Strategia GE 2022-2025	8
III.2. Planul GE 2022-2025	88
IV. Monitorizarea și evaluarea GEP	15
Anexa 1. Lista surselor utilizate pentru revizuirea literaturii	15

## Abrevieri și definiții

GE	Egalitate de gen
GEP	Planul de egalitate de gen
HoD	Directorul departamentului / Șeful secției / Conducătorul executive al organismului
HR	Resurse umane
GD	Director General
SD	Director Științific
CD	Comitet de direcție
CA	Consiliul de administrație
Sex	Oricare dintre cele două forme majore de indivizi care apar la multe specii și care se disting ca femeie sau bărbat, în special pe baza organelor și structurilor lor de reproducere ( <a href="https://www.merriam-webster.com/dictionary/">https://www.merriam-webster.com/dictionary/</a> )
Gen	Trăsăturile comportamentale, culturale sau psihologice asociate de obicei cu unul din sexe ( <a href="https://www.merriam-webster.com/dictionary/">https://www.merriam-webster.com/dictionary/</a> )
Sex vs Gen	O delimitare clară între sex și gen este de obicei prescrisă ca sexul fiind termenul preferat pentru formele biologice, iar genul limitat la semnificațiile sale care implică trăsături comportamentale, culturale și psihologice. În această dihotomie, termenii masculin și feminin se referă doar la formele biologice (sex), în timp ce termenii masculin/masculinitate, feminin/feminitate, femeie/fată și bărbat/băiat se referă doar la trăsături psihologice și socioculturale (gen). ( <a href="https://www.merriam-webster.com/dictionary/">https://www.merriam-webster.com/dictionary/</a> )

## Introducere

Strategia Egalității de Gen (GE) pentru 2022-2025 a fost elaborată de Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare în Sudură și Încercări de Materiale - ISIM Timișoara pe baza contribuțiilor întregului institut de cercetare și luarea în considerare a tuturor celor care lucrează la institutul nostru de cercetare. Strategia GE a fost construită pe prevederile Cartei europene (The European Charter) pentru cercetători și ale Codului de conduită în procesul de recrutare a cercetătorilor, 2015-2019, Strategia europeană pentru egalitatea de gen 2020-2025 și orientările Horizon Europe privind planurile de egalitate de gen..

Motivația dezvoltării strategiei GE este să ne asigurăm că institutul nostru de cercetare este un loc sigur pentru toată lumea, iar toate activitățile și procesele care au loc, respectă principiile egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării.

Pe baza strategiei GE, institutul de cercetare a elaborat Planul GE (GEP) pentru 2022-2025, cu acțiuni și măsuri concrete, precum și indicatori pentru măsurarea progresului implementării și revizuirilor acestuia.

Implementarea misiunii și valorilor sale, strategia GE și GEP-ul Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare în Sudură și Încercări de Materiale - ISIM Timișoara asigură și promovează egalitatea și diversitatea cunoștințelor și dobândirea de competențe pentru toți. Obiectivele strategiei GE sunt implementate prin acțiuni specifice care vizează protejarea unei culturi organizaționale egale și incluzive și promovarea egalității de gen la toate nivelurile. Ca atare, strategia GE și GEP vor permite în mod proactiv creșterea gradului de conștientizare a egalității de gen, abilități și competențe; echilibrul de gen în structurile și procesele decizionale, inclusiv în recrutare; egalitatea de gen în cercetare; și integrarea dimensiunii de gen în întregul proces de cercetare.

### **I. Revizuirea cerințelor, politicilor și studiilor de caz**

Înainte de a dezvolta strategia GE și GEP, conducerea Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare în Sudură și Încercări de Materiale - ISIM Timișoara a efectuat o analiză a literaturii de specialitate a cerințelor, politicilor, recomandărilor, exemplurilor și cazului existente, studii relevante pentru discriminare, incluziune și egalitate de gen, cu un accent special pe organizațiile de cercetare (ORP).

## II. Diagnoză (colectarea și analiza datelor)

### II.1. Colectarea datelor

Următorii indicatori au fost selectați la Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare în Sudură și Încercări de Materiale - ISIM Timișoara ca relevanți pentru discuția pe tema egalității de gen:

- Numărul de personal pe sex/gen la toate nivelurile, pe domenii, funcție (inclusiv personalul administrativ/de asistență)
- Numărul de femei și bărbați în posturi de cercetare și de luare a deciziilor administrative (de exemplu, echipa de conducere, consilii, comitete, paneluri de recrutare și promovare);
- Numărul de angajați, pe sex/gen, care au solicitat concediu pentru creșterea copilului, pentru cât timp și câți s-au întors după concediu.

#### 1. Femei și bărbați în poziții de conducere (31.12.2021)

**Tabelul 1. Managementul institutului de cercetare**

Funcții de conducere	Femeie	Bărbat
Director general / Președinte al Consiliului de Administrație		x
Președintele Consiliului Științific		x
Director științific / Director departament 1 (Departamentul Cercetare-Dezvoltare)		x
Director Economic / Director departament 3 (Departamentul Economic)	x	
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

**Tabelul 2. Alți șefi de structuri din institutul de cercetare:**

	Femeie	Bărbat
Conducător executiv ISIM CERT		x
Conducător executiv ISIM CERT END		
Director CENTA		x
Șef laborator LIEA	x	
Șef birou 1 (Birou Contracte, aprovizionare, desfacere)	x	
Șef birou 2 (Birou Resurse umane, administrativ)	x	

Șef secție 2 (Secție Dezvoltări constructive și producție)		x
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

## 2. Femei și bărbați – personal de cercetare

Tabelul 3. Numărul total de personal de cercetare, pe departament

	Cercetători cu experiență (CS/IDT I, CS/IDT II, CS/IDT III)	Cercetători debutanți (CS/IDT, ACS, T, Personal auxiliar)	Total femei	Total bărbați
Departamentul de cercetare 1 (Departamentul Cercetare-Dezvoltare)	Numărul total de femei=1	Numărul total de femei=4	5	10
	Numărul total bărbați=5	Numărul total bărbați=5		
Departamentul de cercetare 2 (Departamentul Servicii Industriale)	Numărul total de femei=0	Numărul total de femei=1	1	7
	Numărul total bărbați=3	Numărul total bărbați=4		
<b>Total femei</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>-</b>
<b>Total bărbați</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>17</b>

## 3. Femei și bărbați – servicii administrative și suport

Tabelul 4. Numărul total de femei și bărbați în serviciile administrative și suport

	Femeie	Bărbat
Suport administrativ de birou (secretari)	1	-
Servicii de suport IT	-	-
Bibliotecarii	1	-
Administrația clădirii	-	1
Altele (jurist, economist, contabil ș.a.)	5	-
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>1</b>

Ca parte a colectării și diagnosticării datelor, am efectuat analiza următorilor indicatori:

- Numărul de ani necesari femeilor și bărbaților pentru a avansa în carieră

- Numărul de candidați femei și bărbați care aplică pentru posturi distincte
- Numărul de angajați, în funcție de sex/gen, care au solicitat concediu pentru creșterea copilului, pentru cât timp și câți s-au întors după concediu
- Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării

## **II. 2. Analiza datelor**

Am efectuat analize interne și revizuirii ale politicilor existente care abordează egalitatea de gen și incluziunea. Analizele s-au desfășurat pentru dezvoltarea GEP și incluzând conducerea institutului de cercetare, personalul de cercetare și reprezentanții serviciilor administrative și suport ale institutului de cercetare.

### **1. Analiza cantitativă a datelor**

Analiza datelor numerice a arătat că:

- Există mai mulți bărbați decât femei în poziții de conducere la nivel de departament;
- În medie, numărul de femei și bărbați în posturi de cercetare, adică cercetător cu experiență și cercetător debutant, este inegal.

### **2. Analiza calitativă a datelor**

Cercetarea calitativă a arătat că:

- Așteptările de mobilitate internațională sunt mai greu de împăcat pentru femei cu îngrijirea copiilor și a altor persoane aflate în întreținere
- Dimensiunea de gen nu este încă bine integrată în cercetare
- Institutul de cercetare este perceput ca un loc sigur, fără violență de gen
- Institutul de cercetare este perceput în general ca incluziv
- Există o lipsă de cunoștințe despre egalitatea de gen, incluziunea și nediscriminare

Concluziile importante ale analizei interne la Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare în Sudură și Încercări de Materiale - ISIM Timișoara sunt:

- Trebuie să revizuim politicile și procedurile existente, să facem genul relevant
- Trebuie să ne instruiem și să ne educăm personalul cu privire la egalitatea de gen
- Trebuie să comunicăm acțiunile și măsurile relevante de gen în mod activ și eficient
- Trebuie să dezvoltăm o strategie de gen și un GEP pentru 2022-2025, cu acțiuni și ținte clare și persoane responsabile

### III. Strategia GE și GEP

Pe baza evaluării interne și a politicilor și cerințelor naționale și europene, Consiliul de Administrație și Directorul General s-au angajat să dezvolte strategia institutului pentru egalitatea de gen pentru 2022-2025 și GEP-ul corespunzător.

#### III.1. Strategia GE 2022-2025

Strategia GE cuprinde următoarele domenii de intervenție și obiective pentru 2022-2025:

Zona de intervenție	Obiective
<b>1. Echilibrul între viața profesională și viața privată și cultura organizațională</b>	Promovarea integrării muncii cu viața de familie și cea personală
<b>2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor</b>	Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale
<b>3. Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră</b>	Promovarea proceselor care să favorizeze și să susțină recrutarea, cariera și cariera sensibile la gen
<b>4. Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării</b>	Promovarea unei perspective de gen și sex în procesul de cercetare Promovarea integrării unei perspective de sex și gen în activitatea de cercetare
<b>5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală</b>	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate

#### III.2. Planul GE 2022-2025

Planul GE la Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare în Sudură și Încercări de Materiale - ISIM Timișoara cuprinde domenii de intervenție, obiective, măsuri cheie, public țintă, calendar, persoane responsabile și indicatori pentru măsurarea progresului.



## Domeniul 1. Echilibrul între viața profesională și viața privată și cultura organizațională

**Obiectiv: Promovarea integrării muncii cu viața de familie și cea personală**

Acțiune/Măsura	Țintă	Cronologie				Indicator(i)	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
1. Disponibilitatea politicilor, procedurilor și structurilor la institutul de cercetare pentru promovarea integrării muncii cu viața de familie și personală	Cercetători, personal tehnic și administrativ		X	X	X	Politici, proceduri	GD, HR, HoDs
3. Implementarea sistemelor bazate pe TIC pentru sporirea flexibilității și îmbunătățirea unei mai bune planificări a întâlnirilor de lucru în funcție de nevoile de echilibrare a vieții profesionale (de exemplu, managementul și comunicarea programului/ora întâlnirii.)	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Procedura standard pentru sistemele bazate pe TIC care promovează integrarea profesională și în viața personală	GD, HR, HoDs, servicii IT
4. Disponibilitate de aranjamente flexibile de lucru, de la part-time la lucru la distanță	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Politici, proceduri	GD, HR, HoDs

## Domeniul 2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor

**Obiectiv: Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale**

Acțiune/Măsura	Țintă	Cronologie				Indicator(i)	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
1. Informarea delegaților în departamente/centre, cu rol proactiv și/sau consultant, care să fie responsabili cu monitorizarea și asigurarea faptului că procedurile și practicile la locul de muncă respectă egalitatea de gen	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X			Politici, proceduri	GD, HR, HoDs
2. Revizuirea de rutină a textelor, comunicărilor, imaginilor, din punct de vedere al egalității de gen și al diversității	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Politici, proceduri	GD, HR, HoDs
3. Promovarea inițiativelor pentru a facilita o competență de gen pe scară largă la toate nivelurile organizației, cu furnizarea de formare personalului și cercetătorilor	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Formare de conștientizare cu privire la problemele egalității de gen	GD, HR, HoDs

### Domeniul 3. Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră

Obiectiv: promovarea proceselor care să faciliteze și să susțină recrutarea, cariera și numirile sensibile la gen

Acțiune/Măsura	Țintă	Cronologie				Indicator(i)	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
1. Realizarea de inițiative de conștientizare a genului, briefing-uri și crearea de linii directoare pentru recrutarea, cariera și numirile sensibile la gen	Conducerea institutului de cercetare	X	X	X	X	Inițiative și orientări de conștientizare a genului	GD, HR, HoDs
2. Cursuri și formare în domeniul egalității de gen	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Cursuri si training pentru recrutare Cursuri și formare pentru progresul în carieră Cursuri si training pentru leadership	GD, HR, HoDs
3. Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru femei (oameni de știință, cercetători și cadre universitare)	Cercetători, personal tehnic și administrativ		X	X	X	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare	HoDs

#### Domeniul 4. Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării

Obiective: - Promovarea unei perspective de gen și sex în procesul de cercetare

- Promovarea integrării unei perspective de sex și gen în activitatea de cercetare

Acțiune/Măsura	Țintă	Cronologie				Indicator(i)	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
1. Seminarii de formare internă privind utilizarea perspectivei de sex și gen în cercetare, pentru a stimula recunoașterea valorii sale economice, sociale și de inovare	Cercetători, comunitatea științifică	X	X	X	X	Participarea la seminarii de formare privind integrarea metodelor de analiză sex/gen, pe gen și domeniu de cercetare	SD, Cercetători
2. Elaborarea, comunicarea și implementarea standardelor pentru încorporarea variabilelor de sex și gen în cercetare	Cercetători		X	X	X	Participarea la seminarii de formare privind integrarea metodelor de analiză sex/gen, pe gen și domeniu de cercetare Percepția variabilelor de gen/sex în	SD, Cercetători

						conținuturile cercetării	
3. Recunoașterea instituțională în cadrul institutului de cercetare a acelor proiecte care au luat în considerare dimensiunea de gen. (de exemplu, premii)	Cercetători, comunitatea științifică		X	X	X	Proiecte premiate	GD, HoDs, Cercetători
4. Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru femei (oameni de știință, cercetători și cadre universitare)	Cercetători, personal tehnic și administrativ		X	X	X	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine  Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare	HoDs
5. Intâlniri privind integrarea problemelor de egalitate de gen și diversitate în activitatea de cercetare, ca sprijin pentru personalul de cercetare	Cercetători		X	X	X	Seminarii de formare sau ghiduri privind integrarea sex/gen în activitatea de cercetare	SD, HR, HoDs

## Domeniul 5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală

**Obiectiv: Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate**

Acțiune/Măsura	Țintă	Cronologie				Indicator(i)	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
1. Instruire privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbajul discriminatoriu), violența (inclusiv cea bazată pe prejudecăți sau gen), hărțuirea și hărțuirea sexuală	Cercetători, personal tehnic și administrativ		X	X	X	Abilități dobândite în legătură cu identificarea și răspunsul la fenomenele de discriminare și violență	SD, HR, HoDs
3. Consolidarea Codului de Etică al institutului cu prevederi împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine  Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare	GD, HoDs, HR

## **IV. Monitorizarea și evaluarea GEP**

Implementarea GEP la Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare în Sudură și Încercări de Materiale - ISIM Timișoara, progresul față de scopurile și obiectivele strategiei GE sunt evaluate periodic. Implementarea GEP va fi monitorizată permanent de funcțiile având activități privind GE din institut.

Funcțiile având activități privind GE din cadrul institutului vor încheia rapoarte de constatări (o dată pe an) care sunt apoi prezentate conducerii institutului de cercetare (GD, HoDs) și discutate. Aceste întâlniri vor oferi concluzii valoroase cu privire la implementarea GEP. Aceste întâlniri vor oferi, de asemenea, comentarii și recomandări care vor permite ajustări și îmbunătățiri ale intervențiilor asupra GEP pentru anul următor.

Rapoartele periodice permit revizuirea continuă a impactului GEP, precum și menținerea comunității mai largi informată și implicată în progresul către egalitatea de gen. Revizuirea rapoartelor de progres include informații calitative, precum și date cantitative, cum ar fi actualizări ale datelor despre resursele umane dezagregate pe sex, date de monitorizare pentru a urmări implementarea acțiunilor cheie.

După încheierea și adoptarea acestora de către conducerea institutului de cercetare (GD, HoDs), raportul periodic (anual) de progres GE este publicat pe site-ul institutului de cercetare și comunicat întregii comunități științifice.

### **Anexa 1. Lista surselor utilizate pentru revizuirea literaturii**

Council of Europe Gender Equality Commission,

<https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-commission>

EU FESTA - Gender Issues in Recruitment, Appointment and Promotion Processes – Recommendations for a Gender Sensitive Application of Excellence Criteria,

[https://eige.europa.eu/sites/default/files/festa\\_gender\\_issues\\_recruitment\\_appointment\\_promotion.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/festa_gender_issues_recruitment_appointment_promotion.pdf)

EU Strategy for Gender Equality 2020-2025, [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)

EUA - Universities' Strategies and Approaches towards Diversity, Equity and Inclusion,

<https://eua.eu/downloads/publications/universities-39-strategies-and-approaches-towards-diversity-equity-and-inclusion.pdf>

EUCEN - Diversity, Equity and Inclusion in European Higher Education Institutions,

[https://eua.eu/downloads/publications/web\\_diversity%20equity%20and%20inclusion%20in%20european%20higher%20education%20institutions.pdf](https://eua.eu/downloads/publications/web_diversity%20equity%20and%20inclusion%20in%20european%20higher%20education%20institutions.pdf)

European charter & code of conduct for the recruitment of researchers,  
[https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/policy\\_library/ttf\\_goal\\_2\\_results\\_v1.0.pdf](https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/ttf_goal_2_results_v1.0.pdf)

European Institute for Gender Equality, <https://eige.europa.eu>

GARCIA – Mapping organizational work-life policies and practices,  
[https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia\\_report\\_mapping\\_org\\_work-life\\_policies\\_practices.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_report_mapping_org_work-life_policies_practices.pdf)

Guidelines for using gender-sensitive language in communication, research and administration,  
[https://eige.europa.eu/sites/default/files/reutlingen\\_university\\_guidelines\\_for\\_using\\_gender-sensitive\\_language.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/reutlingen_university_guidelines_for_using_gender-sensitive_language.pdf)

Horizon Europe General Annexes, [https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes\\_horizon-2021-2022\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf)

Horizon Europe guidance on gender equality plans, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

LERU - Equality, diversity and inclusion at universities: the power of a systemic approach,  
<https://www.leru.org/publications/equality-diversity-and-inclusion-at-universities>

Science Europe - Practical Guide TO Improving Gender Equality in Research Organisations,  
[https://eige.europa.eu/sites/default/files/se\\_gender\\_practical-guide.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/se_gender_practical-guide.pdf)

Student evaluations of teaching (mostly) do not measure teaching effectiveness,  
[https://eige.europa.eu/sites/default/files/science\\_open\\_research\\_student\\_eval\\_teaching\\_effectiveness.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/science_open_research_student_eval_teaching_effectiveness.pdf)