

STRATEGIA ȘI PLANUL PRIVIND EGALITATEA DE GEN 2022-2026

Institutul de Prognoză Economică

Academia Română

Cuprins

Introducere

Cadrul de reglementare

Incluziune și echitate în IPE

- Colectarea datelor
- Analiza cantitativă și calitativă a datelor

Strategia și planul pentru egalitatea de gen

- Strategia pentru egalitatea de gen (2022-2026)
- Planul pentru egalitatea de gen (2022-2026)

Monitorizarea și evaluarea planului pentru egalitatea de gen

Introducere

Institutul de Prognoză Economică s-a angajat să respecte cu fermitate principiile bunei guvernări privind sporirea egalității de șanse, diversității și incluziunii la locul de muncă.

Planul privind egalitatea de gen stabilește concret implicarea proactivă a IPE în aplicarea principiilor de egalitate de gen în toate procesele și practicile interne. IPE recunoaște prioritatea echilibrului de gen la participarea în procesul decizional, la recrutarea bazată pe merit, precum și în procesele de cercetare și auxiliare cercetării în ansamblul lor.

Planul privind egalitatea de gen, care are la bază Strategia cu același nume, stabilește concret acțiunile specifice menite să protejeze și să promoveze cultura organizațională a egalității de gen, precum și indicatori de rezultat pentru monitorizarea acestuia.

Cadrul de reglementare

- **Legea nr 125/2016** privind aderarea României la Centrul european pentru interdependență și solidaritate mondială, creat prin Rezoluția 89 14 adoptată de Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei la 16 noiembrie 1989 a cărui continuare a fost confirmată prin Rezoluția 93 51 adoptată de Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei la 21 octombrie 1993
- **Legea nr 66/2016** pentru modificarea și completarea OUG 111 2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor
- **Legea nr 22/2016** pentru declararea zilei de 8 martie Ziua femeii și a zilei de 19 noiembrie Ziua bărbatului
- **Legea nr 23/2015** pentru declararea zilei de 8 mai Ziua egalității de șanse între femei și bărbați
- **OUG nr 111/2010** privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare
- **Legea nr 62/2009** pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr 61 2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul și furnizarea de bunuri și servicii
- **OUG nr 67 /2007** privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială
- **Legea 202/2002** reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare
- **OUG nr 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare
- **Legea concediului paternal nr 210/1999** ce reglementează acordarea concediului paternal, în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea nou născutului
- **Decretul nr. 342/1981** privind ratificarea Convenției pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW), semnată de către Adunarea Generală a Națiunilor Unite și formulată în Rezoluția 34/180 din 18 decembrie 1979, intrată în vigoare la 3 septembrie 1981, conform dispozițiilor art. 27(1), ratificată de România la 7 ianuarie 1982.
- Obiectivul nr. 5 privind egalitatea de gen al Agendei 2030 a ONU, la care România și-a exprimat adeziunea.

Incluziune și echitate în IPE

În cadrul IPE, femeile și bărbații beneficiază de remunerări egale pentru funcții similare și de oportunități egale de avansare în carieră.

IPE susține permanent colaborările incluzive, indiferent de gen atât la nivel național, cât și internațional.



Colectarea datelor

Dintr-un total de 33/32 de cercetători la nivelul anului 2022/2023 luna septembrie/septembrie: femei 21/22 și 12/11 bărbați.

În total, în anul 2022/2023 erau 3/3 poziții de management, 8/8 cercetători științifici gradul I (CSI), 6/5 cercetători științifici gradul II (CSII), 6/5 cercetători științifici gradul III (CSIII), 5/5 cercetători științifici (CS), 8/8 asistenți de cercetare și 2/2 angajați în funcții auxiliare. De asemenea, la data de 31,12,2023 activează în cadrul IPE un număr de 5 doctoranzi.



Colectarea datelor

Conducere	Femei 2022/2023	Bărbați 2022/2023	Total 2022/2023
Director general		1/1	1/1
Director adjunct	1/1		1/1
Contabil șef		1/1	1/1
Total	1/1	2/2	3/3

	Femei 2022/2023	Bărbați 2022/2023	Total 2022/2023
Șefi departament	3/3	2/2	5/5
Total	3/3	2/2	5/5

Total angajați 2022/2023	Femei 2022/2023	Bărbați 2022/2023
38/36	24/23	14/13

Funcții de cercetare	Femei 2022/2023	Bărbați 2022/2023	Total 2022/2023
Cercetător științific I	3/3	5/5	8/8
Cercetător științific II	4/3	2/2	6/5
Cercetător științific III	4/4	2/1	6/5
Cercetător științific	2/2	3/3	5/5
Asistent cercetare științifică	8/8		8/8
Total	21/20	12/11	33/31

	Femei 2022/2023	Bărbați 2022/2023	Total 2022/2023
Personal auxiliar	2/2		2/2
Total	2/2		2/2

Analiza datelor

- **Analiza cantitativă a datelor indică faptul că:**
 - Există un echilibru de gen în funcțiile de conducere executive
 - Există un echilibru de gen în funcțiile de conducere a departamentelor
 - Se remarcă un număr mai mare de femei în funcțiile de cercetare
- **Analiza calitativă a datelor indică faptul că:**
 - Percepția generală a personalului angajat este aceea a unui loc de muncă incluziv și sigur din punct de vedere al violenței de gen și hărțuirii.
 - Este necesară educarea și formarea continuă a personalului angajat din punct de vedere al măsurilor și acțiunilor relevante pentru egalitatea de gen.
 - Este necesară diminuarea, păstrând criteriile de angajare și avansare bazate pe merit, a dezechilibrelor de gen în funcțiile de cercetare, pe termen mediu și lung.

Strategia de gen 2022-2026

Domeniul de intervenție	Obiectiv
1. Echilibrul între viața profesională și cea personală. Cultura organizațională	Acordarea de sprijin pentru dobândirea unui echilibru între carieră și viața personală pentru angajații IPE.
2. Egalitatea în conducere și luarea deciziilor	Suținerea egalității de gen în procesele și practicile instituționale în conducere și procesele de luare a deciziilor în cadrul IPE.
3. Egalitatea de gen în recrutare și dezvoltare în carieră	Promovarea egalității de gen în procesele de recrutare și în oportunitățile de dezvoltare și avansare în carieră.
4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare	Promovarea unei perspective incluzive și de echitate privind genul în toate aspectele proceselor de cercetare științifică desfășurate sub egida IPE.
5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen și a hărțuirii sexuale	Sporirea unei conștientizări colective la nivelul IPE a relevanței egalității de gen, definirea și trasarea limitelor etice.

Planul pentru egalitatea de gen 2022-2026

Domeniul de intervenție: **1. Echilibrul între viața profesională și cea personală. Cultura organizațională**

Obiectiv: **Dobândirea unui echilibru între carieră și viața personală de către angajații IPE și promovarea egalității de gen în cultura instituțională**

Acțiuni	Indicatori de rezultat	Responsabili
Utilizarea resurselor digitale pentru sporirea flexibilității în muncă și eficientizarea întâlnirilor de lucru	O procedură elaborată privind utilizarea în condiții optime a mijloacelor digitale în activitatea de cercetare.	Pele Traian Daniel
Susținerea unui program de lucru flexibil, inclusiv posibilitatea lucrului cu jumătate de normă sau de la distanță	O procedură privind aranjamentele flexibile de muncă la nivelul institutului.	Ștefănescu Raluca
Stabilirea unor poziții dedicate în cadrul Institutului care să monitorizeze și să evalueze implementarea Planului privind egalitatea de gen	Crearea unei structuri instituționale funcționale privind egalitatea de gen în cadrul IPE.	Cojocea Ioan Bogdan
Dezvoltarea unei rutine de revizuire/ încorporare a perspectivei de gen în toate procedurile IPE	O procedură pentru evaluarea/încorporarea perspectivei de gen în procedurile IPE.	Iordan Marioara
Integrarea dimensiunii de gen în analizele la nivel de Institut și în cadrul evenimentelor desfășurate de către acesta	O analiză anuală privind egalitatea de gen la nivel de institut și includerea perspectivei de gen în rapoartele anuale privind situația IPE.	Ciprian Ion Preda

Planul pentru egalitatea de gen 2022-2026

Domeniul de intervenție: 2. **Egalitatea în conducere și luarea deciziilor**

Obiectiv: **Susținerea egalității de gen în procesele și practicile instituționale de conducere și în procesele de luare a deciziilor în cadrul IPE**

Acțiuni	Indicatori de rezultat	Responsabili
Colectarea anuală a opiniilor salariaților IPE asupra posibilelor măsurilor privind îmbunătățirea respectării principiului egalității de gen în cadrul Institutului	O cercetare anuală la nivel de Institut	Zeldea Giorgiana Cristina
Reexaminarea/revizuirea procedurilor de recrutare și de promovare internă, astfel încât să includă perspectiva egalității de gen.	Numărul de proceduri actualizate.	Rogojan Luana
Corelarea Planului pentru Egalitatea de Gen cu alte documente strategice ale Institutului	Revizia periodică a documentelor strategice: ROF, ROI etc.	Iordan Marioara
Promovarea inițiativelor angajaților menite să sporească egalitatea de gen la nivel instituțional	Introducerea periodică pe ordinea de zi a ședințelor generale de Consiliu Științific a unor aspecte legate de egalitatea de gen.	Popovici Cristina Oana

Planul pentru egalitatea de gen 2022-2026

Domeniul de intervenție: 3. Egalitatea de gen în recrutare și dezvoltare în carieră

Obiectiv: Promovarea egalității de gen în procesele de recrutare și evoluție în carieră a personalului IPE

Acțiuni	Indicatori de rezultat	Responsabili
Reexaminarea/revizuirea procedurilor de recrutare, astfel încât să includă principiul egalității de gen; în anunțurile de angajare se vor evita orice expresii sau cerințe non-etice sau având conotații discriminatoare	Numărul de proceduri revizuite. Un model de anunț de angajare etic, neutru din punct de vedere al unor posibile discriminări de gen.	Ștefănescu Raluca
Promovarea de cursuri și formare privind egalitatea de gen	Numărul participărilor la cursuri și formare privind egalitatea de gen din rândul angajaților institutului. Noii angajați vor primi la angajare informații privind politica egalității de gen în IPE.	Iorgulescu Ioana Raluca

Planul pentru egalitatea de gen 2022-2026

Domeniul de intervenție: **4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare**

Obiectiv: **Actualizarea și consolidarea perspectivei de gen în procesul de cercetare**

Acțiuni	Indicatori de rezultat	Responsabili
Promovarea proiectelor colaborative de cercetare care să includă egalitatea de gen ca factor în analizele efectuate, acolo unde este posibil	Numărul de participanți la prezentările proiectelor de cercetare asupra egalității de gen.	Chilian Mihaela-Nona
Organizarea de dezbateri interne asupra includerii perspectivei egalității de gen în activitatea de cercetare	Numărul de participanți la dezbaterile organizate.	Radu Mihaela Brîndușa

Planul pentru egalitatea de gen 2022-2026

Domeniul de intervenție: 5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen și a hărțuirii sexuale

Obiectiv: Sporirea unei conștientizări colective la nivelul IPE a relevanței egalității de gen, definirea și trasarea limitelor etice.

Acțiuni	Indicatori de rezultat	Responsabili
Revizuirea Codului etic intern din punct de vedere al combaterii discriminării sexuale, violenței de gen și hărțuirii sexuale. Stabilirea de limite clare.	Revizia Codului de Etică și Conduită al IPE	Cantemir Adrian Călin
Organizarea de dezbateri interne pentru prevenirea discriminărilor bazate pe gen, violență și hărțuirii sexuale.	Numărul de participanți la dezbaterile organizate.	Stere Stamule

Monitorizare și evaluare

- Progresul în atingerea țintelor și obiectivelor stabilite va fi evaluat anual. IPE va desemna persoana responsabilă cu monitorizarea și evaluarea implementării Planului pentru egalitatea de gen 2022-2026. Persoana desemnată va colabora îndeaproape cu conducerea IPE pentru identificarea și mobilizarea resurselor necesare pentru îndeplinirea optimă a scopurilor.
- Persoana desemnată va întocmi rapoarte intermediare, periodice, privind progresul realizat de institut. Rapoartele periodice vor fi prezentate în cadrul dezbaterilor interne și vor fundamenta revizuirea continuă a Planului.
- Orice modificare adusă în procesul de monitorizare continuă a Planului sau Strategiei privind egalitatea de gen va fi publicată pe site-ul oficial al IPE și diseminată tuturor angajaților.