

Strategia pentru egalitatea de gen și
Planul pentru egalitatea de gen
2024-2025

Institutul Național de Gerontologie și
Geriatrică “Ana Aslan”, București

Departamentul de Cercetare

Aprilie 2024

Cuprins

Introducere.....	4
I. Revizuirea cerințelor, politicilor și studiilor de caz	4
II. Diagnostic (colectarea datelor și analiză)	4
II.1. Colectarea datelor	4
II.1. Analiza datelor	6
III. Strategia GE și Planul GE	8
III.1. Strategia GE 2024-2025.....	8
III.2. Planul GE 2024-2025.....	10
IV. Monitorizarea și evaluarea GEP.....	16
Anexa 1. Bibliografie	17

Abrevieri și definiții

GE	Egalitatea sexelor
GEP	Planul egalitatea sexelor
HoD	Seful de Departament
HR	Resurse umane
M	Manager
MD	Director Medical
CD	Comitet director
CA	Consiliul de administrație
Sex	Oricare dintre cele două forme majore de indivizi care apar la multe specii și care se disting ca feminin sau masculin, în special pe baza organelor și structurilor lor de reproducere (https://www.merriam-webster.com/dictionary/)
Gen	Trăsăturile comportamentale, culturale sau psihologice asociate de obicei cu un singur sex(https://www.merriam-webster.com/dictionary/)
Sex vs Gen	De obicei, este prescrisă o delimitare clară între sex și gen, 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). (https://www.merriam-webster.com/dictionary/)

Introducere

Strategia Egalității de Gen (GE) pentru anii 2024-2025 a fost elaborată de Departamentul de Cercetare de la Institutul Național de Gerontologie și Geriatrie „Ana Aslan”, București, pe baza aportului întregului Departament și ia în considerare toți cei care lucrează la Departamentul nostru. Strategia GE a fost construită pe prevederile Cartei europene pentru cercetători și ale Codului de conduită în procesul de recrutare a cercetătorilor¹, 2015-2019, Strategia europeană pentru egalitatea de gen 2020-2025² și orientările Orizont Europa privind planurile de egalitate de gen³.

Motivația dezvoltării strategiei GE este să ne asigurăm că Departamentul 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 a elaborat Planul GE (GEP) pentru 2024-2025, cu acțiuni și măsuri concrete, precum și indicatori pentru măsurarea progresului implementării și revizuirilor acestuia. Implementarea misiunii și valorilor sale, strategia GE și GEP al Departamentului de Cercetare de la Institutul Național de Gerontologie și Geriatrie „Ana Aslan” asigură și promovează egalitatea și diversitatea în cunoștințe 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 conștientizarea, abilitățile și competențele privind egalitatea de gen; 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 Gerontologie și Geriatrie „Ana Aslan” a numit un grup de lucru pentru a efectua o analiză a literaturii de specialitate a cerințelor, politicilor, recomandărilor, exemplelor și studiilor de caz existente relevante pentru discriminare, incluziunea și egalitatea de gen, cu un accent special pe organizațiile de cercetare (ORP).

Resursele utilizate în acest studiu de revizuire a literaturii sunt prezentate în Anexa 1.

¹ https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/ttf_goal_2_results_v1.0.pdf

² https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

³ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

II. Diagnostic (Colectarea datelor și analiza)

II.1. Colectarea datelor

Următorii indicatori au fost selecționați la Departamentul de Cercetare din Institutul Național de Gerontologie și Geriatrie „Ana Aslan” 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, echipă de conducere, consilii, comitete, paneluri de recrutare și promovare);
- Numărul de angajați, pe sex/gen, care solicită/au luat concediu pentru creșterea copilului, pentru cât timp și câți s-au întors după concediu.

1. Femei și bărbați în poziții de conducere

Tabel 1. Managementul Institutului

	Femei	Bărbați
Director General		X
Director Medical	X	
Președinte Comitet Științific		X
Director Economic	X	
Șef Departament Cercetare	X	
TOTAL	3	2

Tabel 2. Alți șefi de structuri/unități ale Institutului (unități independente, altele decât cercetarea)

	Femei	Bărbați
Resurse umane și Consilier Juridic Adriana Ivan	X	
Achiziții publice Marian Mirea		X
Secretariat Elena Lili Surugiu	X	
TOTAL	2	1

2. Femei și bărbați – personalul de cercetare

Tabel 3. Numărul total al personalului de cercetare, pe departamente

	Cercetători experimentați (CS I, CS II, CS III)	Cercetători tineri (CS și ACS)	Total femei	Total bărbați
Departamentul Clinic	0 F	1 F	1 F	
	0 B	0 B		
Departamentul Biologia Îmbătrânirii	3 F	1 F	4 F	
	0 B	0 B		
Psihogerontologie și Gerontologie Socială	5 F	1 F	6 F	
	0 B	0 B		
Total femei	10	0	11	
Total bărbați	0	0		0

3. Femei și bărbați – Servicii administrative și suport

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

	Femei	Bărbați
Suport administrativ de birou (secretari)	1	0
Servicii de suport IT	0	1
TOTAL	1	1

II.1. Analiza datelor

Am efectuat analize interne ale datelor colectate și revizuirii ale politicilor existente care abordează egalitatea de gen și incluziunea. Analizele au avut loc în ședințe interne, cu un număr par de participanți, cu un număr egal de bărbați și femei.

Concluziile auditului intern au fost apoi analizate în Comitetul Director, aprobate în Consiliul de Administrație, iar apoi comunicate întregului personal al institutului.

Cu mandat din partea Consiliului de Administrație, Managerul s-a angajat la dezvoltarea și implementarea PEG pentru Departamentul de Cercetare la Institutul Național de Gerontologie și Geriatrie „Ana Aslan” pentru 2024-2025.

1. Analiza cantitativă a datelor

Analiza datelor numerice a arătat că:

- În Comitetul Director (CD) sunt mai multe femei decât bărbați;
- sunt mai multe femei decât bărbați în management;
- în posturi de cercetare sunt doar femei, ceea ce ar putea fi pus pe seama caracterului tehnic al cercetării efectuate;
- numărul femeilor este aproape egal cu cel al bărbați în funcții administrative.

2. Analiza calitativă a datelor

Cercetarea calitativă a arătat că:

- Îmbinarea vieții de muncă cu cea de familie – femeile și bărbați, deopotrivă, declară că sunt responsabile de îndatoririle familiale, alături de soții;
- Așteptarea mobilității internaționale este mai dificilă atât pentru femei, cât și pentru bărbați să se împace cu îngrijirea copiilor;
- Atât femeile, cât și bărbați se implică în treburile casnice și preferă să lucreze de la distanță; responsabilitățile parentale întârzie activitatea de cercetare și descurajează atât femeile, cât și bărbați să ocupe funcții administrative și să fie mai proactiv în activitate;
- Femei și bărbați cu copii mici fac rar excursii la evenimente internaționale sau naționale, deși publică împreună cu restul echipei; se implică mai puțin în viața socială a departamentului și decid mai rar să ocupe funcții administrative;
- Dimensiunea de gen este unul dintre subiectele cercetării noastre;
- Institutul este perceput ca un loc sigur, fără violență de gen;
- Institutul este perceput în general ca incluziv.

Concluziile importante ale analizei interne la Departamentul de Cercetare de la Institutul Național de Gerontologie și Geriatrie „Ana Aslan” sunt:

- Trebuie să atragem la fel de mai multe femei și bărbați în pozițiile noastre;
- Trebuie să includem mai multe subiecte orientate pe gen în cercetarea noastră;

- Trebuie să dezvoltăm o strategie de gen și un GEP pentru 2024-2025, cu acțiuni clare și ținte și persoane responsabile

III. Strategia GE și Planul GE

III.1. Strategia GE 2024-2025

Pe baza analizei interne și a politicilor și cerințelor naționale și europene, Consiliul de Administrație și Managerul s-au angajat să dezvolte strategia Institutului pentru egalitatea de gen pentru 2024-2025 și GEP-ul corespunzător.

Departamentul de Cercetare de la Institutul Național de Gerontologie și Geriatrie „Ana Aslan” a decis să creeze funcția de ofițer GE la Institut. Ofițerul GE are un rol proactiv în implementarea și monitorizarea strategiei GE.

Concret, ofițerul GE contribuie la înființarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea GEP; să ofere sprijin practic și instrumente actorilor implicați în implementarea GEP; să coopereze și să implice părțile interesate la toate nivelurile pentru a asigura implementarea acțiunilor GEP; creșterea gradului de conștientizare cu privire la beneficiile egalității de gen în Institut; să evalueze progresul către egalitatea de gen în Institut.

Conducerea institutului a mandatat funcția GE (ofițer) la Institut și un grup de lucru dedicat pentru a dezvolta strategia GE și GEP 2024-2025. Grupul de lucru GE a inclus bărbați și femei reprezentanți ai conducerii Institutului și cercetători, reprezentanți ai administrației și serviciilor de sprijin ale Institutului.

Strategia GE cuprinde următoarele domenii de intervenție și obiective pentru 2024-2025:

Aria de intervenție	Obiective
1. Echilibrul între viața profesională - viața privată și cultura organizațională	Promovarea integrării muncii cu viața de familie și cea personală
2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor	Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale
3. Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră	Promovarea proceselor care să favorizeze și să susțină recrutarea, cariera și numirile sensibile la gen

<p>4. Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării</p>	<p>Promovarea unei perspective de gen și sex în procesul de cercetare</p> <p>Promovarea integrării unei perspective de sex și gen în activitatea de cercetare</p>
<p>5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală</p>	<p>Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate</p>

III.2. Planul GE 2024-2025

Departamentul de Cercetare de la Institutul Național de Gerontologie și Geriatrie „Ana Aslan” cuprinde domenii de intervenție, obiective, măsuri cheie, public țintă, cronologie, persoane responsabile și indicatori pentru măsurarea progresului.

Aria 1. Echilibrul între viața profesională - viața privată și cultura organizațională

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

Acțiuni/Măsuri	Țintă	Ani		Indicator(i)	Responsabili
		2024	2025		
1. Utilizarea sistemelor bazate pe TIC pentru creșterea flexibilității și îmbunătățirea planificării întâlnirilor de lucru în conformitate cu viața profesională	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	Instalarea gratuită pentru a utiliza aplicații pe calculatoare pentru comunicarea online (cum ar fi ca Skype etc.), utilizarea electronică de semnături	GD, HR, HoDs, ofițer GE, servicii IT
2. Disponibilitatea timpului de lucru flexibil, de la part-time, la lucru la distanță	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	P.O. 38 (procedura internă pentru lucrul la distanță) este actualizată oricând este necesar pentru a reflecta această măsura.	GD, HR, HoDs, ofițer GE

Aria 2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor

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

Acțiuni/Măsuri	Țintă	Ani		Indicator(i)	Responsabili
		2024	2025		
1. Numirea unui delegat în institut, cu rol proactiv și/sau consultant, care să fie responsabil de monitorizarea și asigurarea faptului că procedurile și practicile la locul de muncă respectă egalitatea de gen	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X		Se ia o decizie de către director care desemnează delegatul responsabil cu această măsură.	GD, HR, HoDs, ofițer GE, delegați GE
2. Revizuirea de rutină a oricărui text, comunicare, imagini, din punct de vedere al egalității de gen și al diversității	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	Procedurile sunt revizuite.	Ofițer GE

Aria 3. Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră

Obiectiv: Promovarea proceselor care să favorizeze și să susțină recrutarea, cariera și numirile sensibile la gen

Acțiuni/Măsuri	Țintă	Ani		Indicator(i)	Responsabili
		2024	2025		
1. Diseminare și comunicare de bune practici - modele de urmat pentru femei (oameni de știință, cercetători și academicieni)	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	Se ia o decizie de către director care nominalizează un ofițer GE responsabil cu această măsură.	GD, HR, HoDs, ofițer GE

Aria 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

Acțiuni/Măsur	Țintă	Ani		Indicator(i)	Responsabili
		2024	2025		
1. Diseminare și comunicare de bune practici - modele de urmat pentru femei (oameni de știință, cercetători și academicieni)	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	Inițiativele pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine sunt diseminate personalului. Inițiativele pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare sunt diseminate personalului.	GD, HoDs, HR, ofițer GE

Aria 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**

Acțiuni/Măsuri	Țintă	Ani		Indicator(i)	Responsabili
		2024	2025		
1. Consolidarea Codului de Etică al Institutului cu prevederi împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	Codul de Etică este în mod regulat actualizat, cu vedere la aceasta măsură, atâta timp ca oricare alte necesare	GD, HoDs, HR, ofițer GE

IV. Monitorizarea și evaluarea GEP

Implementarea GEP la Departamentul de Cercetare din Institutul Național de Gerontologie și Geriatrie „Ana Aslan”, progresul față de scopurile și obiectivele strategiei GE sunt evaluate periodic, prin întâlniri periodice ale ofițerului GE și ale echipei de management. Implementarea GEP va fi monitorizată permanent de către ofițerul GE la Institut. Ofițerul GE este responsabil cu colectarea datelor și a intrărilor și va efectua o primă analiză a progresului GEP (față de indicatori), va colecta cunoștințe și feedback.

Funcția GE a Institutului va încheia rapoarte de constatări (o dată pe an), care sunt apoi prezentate conducerii Institutului (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 privind 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 de resurse umane dezagregate pe sex, date de monitorizare pentru a urmări implementarea acțiunilor cheie.

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

Anexa 1. Bibliografie

(în ordine alfabetică)

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

EU Strategy for Gender Equality 2020-2025, 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

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

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

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

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

Horizon Europe guidance on gender equality plans,

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-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

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