

***Strategia și Planul pentru egalitatea de gen  
2024-2027***

***INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-  
DEZVOLTARE ÎN CONSTRUCȚII, URBANISM  
ȘI DEZVOLTARE TERITORIALĂ DURABILĂ  
URBAN-INCERC***

Februarie 2024

## **CUPRINS**

1. Revizuirea cerințelor, politicilor și studiilor de caz
2. Diagnostic (colectarea și analiza datelor)
  - 2.1. Colectarea datelor
  - 2.2. Analiza datelor
3. Strategia și Planul pentru egalitatea de gen
  - 3.1. Strategia pentru egalitatea de gen - 2024-2027
  - 3.2. Planul pentru egalitatea de gen 2024-2027
4. Monitorizarea și evaluarea Planului pentru egalitatea de gen

## Abrevieri și definiții

Sex	Oricare dintre cele două forme majore de indivizi care apar la multe specii și care se disting ca femele sau masculi, în special pe baza organelor și structurilor lor de reproducere ( <a href="https://www.merriamwebster.com/dictionary/">https://www.merriamwebster.com/dictionary/</a> )
Gen	Trăsăturile comportamentale, culturale sau psihologice asociate de obicei cu un singur sex ( <a href="https://www.merriamwebster.com/dictionary/">https://www.merriamwebster.com/dictionary/</a> )
Sex versus 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) ( <a href="https://www.merriamwebster.com/dictionary/">https://www.merriamwebster.com/dictionary/</a> )

## **Introducere**

Strategia pentru egalitatea de gen pentru perioada 2024-2027 a fost elaborată de către I.N.C.D. "URBAN-INCERC" pe baza aportului întregului institut de cercetare și ia în considerare toți angajații din cadrul acestuia. Strategia pentru egalitatea de gen a fost elaborată luând în considerare prevederile Cartei europene pentru cercetători 2023 și ale Codului de conduită în procesul de recrutare a cercetătorilor 2015-2019, Strategia europeană pentru egalitatea de gen 2020-2025 și îndrumările Orizont Europa privind planurile de egalitate de gen.

Motivația dezvoltării Strategiei pentru egalitatea de gen este dorința de a ne asigura că institutul nostru este un loc sigur pentru toată lumea, iar toate activitățile și procesele care au loc respectă principiile egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării.

Planul pentru egalitatea de gen a fost elaborat pe baza Strategiei pentru egalitatea de gen, cu acțiuni și măsuri concrete, precum și indicatori pentru măsurarea progresului implementării și revizuirilor acestuia.

Prin punerea în aplicare a misiunii și valorilor sale, Strategia pentru egalitatea de gen și Planul pentru egalitatea de gen ale I.N.C.D. "URBAN-INCERC" asigură și promovează egalitatea și diversitatea cunoștințelor precum și dobândirea de competențe pentru toți angajații. Obiectivele strategiei 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 și Planul pentru egalitatea de gen vor permite, în mod proactiv, creșterea gradului de conștientizare a egalității de gen, abilități și competențe; echilibrul de gen în structurile și procesele decizionale; egalitatea de gen în cercetare și integrarea dimensiunii de gen în întregul proces de cercetare.

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

Înainte de elaborarea strategiei și a planului pentru egalitatea de gen, conducerea institutului a dat atribuții de responsabil pentru egalitatea de gen, acesta având rolul de a efectua o analiză a literaturii de specialitate a cerințelor existente, politicilor, recomandărilor, exemplurilor și studiilor de caz pertinente referitoare la discriminare, incluziune și egalitate de gen.

## 1. Diagnostic (colectarea și analiza datelor)

### 1.1. Colectarea datelor

Următorii indicatori au fost selectați în cadrul I.N.C.D. "URBAN-INCERC" ca fiind relevanți pentru discuția pe tema egalității de gen:

- Numărul de angajați în funcție de sex/gen la toate nivelurile, pe domenii, funcții, inclusiv personalul executiv/administrativ/suport;
- Numărul de angajați în funcție de sex/gen în posturi de cercetare;
- Numărul de angajați în funcție de sex/gen care au participat la programe de formare profesională;
- Numărul de angajați în funcție de sex/gen care au solicitat concediu pentru creșterea copilului.

**Tabelul 1. Funcții executive**

Funcții executive	Femei	Bărbați
<b>TOTAL</b>	43	41

**Tabelul 2. Directori/Șefi compartimente/secții/laboratoare**

Directori/Șefi compartimente/secții/laboratoare	Femei	Bărbați
<b>TOTAL</b>	14	11

**Tabelul 3. Numărul total al personalului în funcții de cercetare**

	CS I, CS II, CSIII, CS și ACS
<b>Total femei</b>	<b>33</b>
<b>Total bărbați</b>	<b>36</b>

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

Numărul total de femei și bărbați în serviciile administrative și de suport	Femei	Bărbați
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>16</b>

### 1.2. Analiza datelor

Concluziile datelor analizate au fost aprobate de către Directorul General, apoi

comunicate întregului personal al institutului.

Directorul General s-a angajat în dezvoltarea și implementarea planului pentru egalitatea de gen al I.N.C.D. "URBAN-INCERC", pentru perioada 2024-2027.

### **1.2.1. Analiza cantitativă a datelor**

Analiza datelor numerice a ilustrat că în prezent:

- Există un echilibru de gen în funcțiile executive;
- Bărbații nu sunt mai prezenți în funcțiile de directori/șefi de compartimente/secții/laboratoare
- Bărbați sunt mai prezenți în posturile de cercetare;
- Bărbații nu sunt mai prezenți în serviciile administrative și de suport;
- În anul curent numărul femeilor și bărbaților care au participat la programe de formare nu a putut fi cuantificat având în vedere fondurile insuficiente din bugetul de venituri și cheltuieli;
- Nu există femei care în prezent să fie în concediu de creștere a copilului.

### **1.2.2. Analiza calitativă a datelor**

Cercetarea calitativă a arătat că:

- Dimensiunea de gen este bine integrată în posturile de cercetare;
- Institutul este perceput ca un loc sigur, fără violență de gen sau orice tip de hărțuire;
- Institutul este perceput ca fiind incluziv;
- Angajații au dobândit cunoștințe și au urmărit îndrumările primite cu privire la egalitatea de gen, incluziune și nediscriminare.

Concluziile importante ale analizei interne desfășurate la I.N.C.D. "URBAN-INCERC" sunt:

- Informăm, în mod activ și eficient, acțiunile și măsurile relevante privitoare la egalitatea de gen. Educarea personalului cu privire la egalitatea de gen se face prin intermediul unei Comunicări, a documentelor informative elaborate de către persoană desemnată responsabil pentru egalitate de gen, prin intermediul unor video-uri explicative și a exemplelor de bune practici și egalitate de gen în cercetare;
- Domeniile, împreună cu obiectivele și indicatorii propuși spre a fi atinși, vor fi dezvoltate și implementate și în anul 2024. Comunicarea "Să discutăm despre gen" se va dezvolta în continuare și vor fi introduse subiecte noi spre a fi diseminate către tot personalul institutului.

## 2. Strategia și Planul pentru egalitatea de gen

Pe baza analizei interne, a politicilor și cerințelor naționale și europene, Directorul General s-a angajat să elaboreze Strategia și Planul pentru egalitatea de gen, pentru perioada 2024-2027.

Conducerea I.N.C.D. "URBAN-INCERC" a decis crearea funcției de persoană desemnată responsabil pentru egalitate de gen în cadrul institutului. Persoană desemnată responsabil pentru egalitate de gen are un rol proactiv și un rol de consultant în implementarea și monitorizarea Strategiei pentru egalitatea de gen.

În mod specific, persoana desemnată responsabil pentru egalitate de gen contribuie la înființarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea Planului pentru egalitatea de gen; oferă sprijin practic și instrumente celor implicați în implementarea planului; cooperează și implică părțile interesate pentru a asigura implementarea acțiunilor planului; crește gradul de conștientizare cu privire la beneficiile egalității de gen în institutul de cercetare; evaluează progresul către egalitatea de gen în institut.

### 2.1. Strategia pentru egalitatea de gen - 2024-2027

Strategia pentru egalitatea de gen cuprinde următoarele domenii de intervenție și obiective pentru perioada 2024-2027:

Domenii de intervenție	Obiective
<b>1. Echilibrul între viața profesională și viața privată și cultura organizațională</b>	Promovarea integrării vieții profesionale cu viața de familie și cea personală
<b>2. Echilibrul de gen în funcțiile de conducere</b>	Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale
<b>3. Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră</b>	Promovarea sprijinului pentru egalitatea de gen în procesul de progres în carieră și recrutare
<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 gen și sex 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

### 2.2. Planul pentru egalitatea de gen 2024-2027

Planul institutului pentru egalitatea de gen cuprinde domenii de intervenție, obiective, măsuri cheie, public țintă, calendar, persoane responsabile și indicatori pentru măsurarea

progresului.

**Domeniul 1. Echilibrul între viața profesională, viața privată și cultura organizatională**

**Obiective: Promovarea integrării vieții profesionale cu viața de familie și cea personală**

Acțiuni/Măsurile	Obiectiv	Calendar				Indicatori	Responsabil(i)
		2024	2025	2026	2027		
Creșterea eficienței și îmbunătățirea relației dintre viața personală și cea profesională pentru angajații care se întorc din suspendarea contractului individual de muncă	Angajații care se întorc din suspendarea contractului individual de muncă	X	X	X	X	Îndrumări pentru îmbunătățirea abilităților de gestionare a timpului pentru angajații care se	Responsabil pentru egalitate de gen Directori/Șefi Compartimente/ Secții/ Laboratoare
2. Disponibilitatea orelor de lucru flexibile (jumătate de normă)	Angajații care se întorc din suspendarea contractului individual de muncă	X	X	X	X	Politici, proceduri și servicii de integrare profesională și personală	Responsabil pentru egalitate de gen Directori/Șefi Compartimente/ Secții/ Laboratoare



**Domeniul 2. Echilibrul de gen în funcțiile de conducere și de luare a deciziilor**  
**Obiectiv: Promovarea egalității de gen în procesele și practicile instituționale**

Acțiuni/Măsurile	Obiectiv	Calendar				Indicatori	Responsabil(i)
		2024	2025	2026	2027		
1. Revizuirea de rutină a comunicărilor și a imaginilor, din punctul de vedere al egalității de gen și al diversității	Toți angajații	X	X	X	X	Conștientizarea problemelor de egalitate de gen	Responsabil pentru egalitate de gen
2. Promovarea inițiativelor pentru a facilita o competență de gen pe scară largă la toate nivelurile organizației, cu furnizarea de linii directoare tuturor angajaților.	Toți angajații	X	X	X	X	Îndrumări privind problemele egalității de gen și conștientizarea acestora	Responsabil pentru egalitate de gen

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

**Obiectiv: Promovarea sprijinului pentru egalitatea de gen în procesul de progres în carieră și recrutare**

Acțiuni/Măsurile	Obiectiv	Calendar				Indicatori	Responsabil(i)
		2024	2025	2026	2027		
1. Promovarea inițiativelor de conștientizare a egalității de gen și crearea de îndrumări privind progresul în carieră și recrutarea, luând în considerare acest aspect	Toți angajații	X	X	X	X	Inițiative și îndrumări de conștientizare a egalității de gen	Responsabil pentru egalitate de gen Directori/Șefi Compartimente/Secții/ Laboratoare

2. Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele pentru femei	Toți angajații	X	X	X	X	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare	Responsabil pentru egalitate de gen
---------------------------------------------------------------------------------	----------------	---	---	---	---	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------

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

**Obiectiv: Promovarea unei perspective de gen și de sex în procesul de cercetare și în activitatea de cercetare**

Acțiuni/Măsurii	Obiectiv	Calendar				Indicatori	Responsabil(i)
		2024	2025	2026	2027		
1. Recunoașterea în cadrul institutului a acelor proiecte care au luat în considerare dimensiunea de gen	Toți cercetătorii				X	Premierea proiectelor	Directorul General Responsabil pentru egalitate de gen Cercetătorii
2. Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru femei	Toți cercetătorii	X	X	X	X	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine	Responsabil pentru egalitate de gen

3. Orientări privind integrarea problemelor de egalitate de gen și diversitate în activitatea de cercetare, ca sprijin pentru personalul de cercetare	Toți cercetătorii	X	X	X	X	Îndrumări privind integrarea egalității de gen în activitatea de cercetare	Responsabil pentru egalitate de gen Directori/Șefi Compartimente/Secții/ Laboratoare
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------	---	---	---	---	----------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------

### **Domeniul 5. Măsurile 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/Măsurile	Obiectiv	Calendar				Indicatori	Responsabil(i)
		2024	2025	2026	2027		
1. Îndrumări privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbajul discriminatoriu), violența (inclusiv cea bazată pe prejudecăți sau gen), hărțuirea (inclusiv hărțuirea sexuală)	Toți angajații	X	X	X	X	Abilități dobândite în legătură cu identificarea și răspunsul la fenomenele de discriminare și violență	Directorul General Responsabil pentru egalitate de gen Cercetătorii
2. Campanie de conștientizare care evidențiază diversitatea și incluziunea în comunitatea științifică și încurajează prevenirea discriminării în diverse domenii	Toți angajații	X	X	X	X	Campanie de conștientizare privind prevenirea fenomenelor de discriminare	Responsabil pentru egalitate de gen

Pentru implementarea Planului pentru egalitatea de gen, s-au creat **Comunicări** denumite **”Să discutăm despre gen”**. De două pe an, toți angajații institutului primesc, prin intermediul e-mail-ului, îndrumări și inițiative privind acțiunile necesare atingerii obiectivelor. Comunicările conțin și o secțiune denumită "Diversitate în cercetare", în care se regăsesc exemple de bune practici în carieră, atât pentru femei cât și pentru bărbați.

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

Obiectivul urmărit - Promovarea integrării vieții profesionale cu viața de familie și cea

personală, se va implementa prin următoarea acțiune:

- Creșterea eficienței și îmbunătățirea relației dintre viața personală și cea profesională pentru toți angajații care se întorc din suspendarea contractului individual de muncă.

## **Domeniul 2. Echilibrul de gen în funcțiile de conducere și de luare a deciziilor**

Obiectivul urmărit - Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale, va fi atins prin implementarea următoarelor acțiuni:

- Revizuirea permanentă a comunicărilor și a imaginilor, din punctul de vedere al egalității de gen și al diversității.

- **Comunicarea "Să discutăm despre gen"** conține o serie de îndrumări privind limbajul pe care îl folosim, culorile și simbolurile utilizate, în mod obișnuit, pentru a reprezenta femeile și bărbații, toate acestea ajutând la conștientizarea problemelor de egalitate de gen;

- Promovarea inițiativelor pentru a facilita o competență de gen pe scară largă la toate nivelurile organizației, cu furnizarea de linii directoare tuturor angajaților - Comunicarea este în curs de transmitere.

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

Obiectivul urmărit - Promovarea sprijinului pentru egalitatea de gen în procesul de progres în carieră și recrutare, va fi atins prin implementarea următoarelor acțiuni:

- Promovarea inițiativelor de conștientizare a egalității de gen și crearea de îndrumări privind progresul în carieră și recrutarea, luând în considerare acest aspect - Comunicarea este în curs de transmitere.

- Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele pentru femei - **fiecare Comunicare conține o secțiune denumită "Diversitate în cercetare"**, în care se regăsesc exemple de bune practici în carieră, atât pentru femei cât și pentru bărbați.

Astfel se diseminează atât inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine, cât și inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare.

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

Obiectivul urmărit - Promovarea unei perspective de gen și de sex în procesul de cercetare și în activitatea de cercetare, va fi atins prin implementarea următoarelor acțiuni:

- Recunoașterea în cadrul institutului a acelor proiecte care au luat în considerare dimensiunea de gen;

- Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru femei (oameni de știință și cercetători) - fiecare Comunicare conține o secțiune denumită "Diversitate în cercetare", în care se regăsesc exemple de bune practici în carieră, atât

pentru femei cât și pentru bărbați. Astfel se diseminează atât inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine, cât și inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare;

- Orientări privind integrarea problemelor de egalitate de gen și diversitate în activitatea de cercetare, ca sprijin pentru personalul de cercetare - **Comunicarea "Influența genului în etapele de cercetare"**. Integrarea analizei de gen dă valoare cercetării în termeni de excelență, creativitate și oportunități de afaceri. Luarea în considerare a analizei de gen încurajează, de asemenea, inovația și sporește egalitatea, asigurând că rezultatele, produsele și programele se aplică tuturor cetățenilor și societății, în ansamblu.

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

Obiectivul urmărit - Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate, va fi atins prin implementarea următoarelor acțiuni:

- Îndrumări privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbajul discriminatoriu), violența (inclusiv cea bazată pe prejudecăți sau gen), hărțuirea și hărțuirea sexuală - **Comunicarea "Discriminarea bazată pe gen"** pune accent pe identificarea și răspunsul la fenomenele de discriminare și violență, atât pentru femei, cât și pentru bărbați;

- Campanie de conștientizare care evidențiază diversitatea și incluziunea în comunitatea științifică și încurajează prevenirea discriminării în diverse domenii - **Comunicarea "Egalitate de gen în cercetare și inovare"** pune accent pe conștientizarea privind prevenirea fenomenelor de discriminare în domeniul cercetării și inovării.

### **3. Monitorizarea și evaluarea Planului pentru egalitatea de gen**

Progresul privind scopurile și obiectivele strategiei sunt evaluate anual. Implementarea Planului pentru egalitatea de gen va fi monitorizată permanent de către persoana desemnată responsabil pentru egalitatea de gen din cadrul institutului. Persoană desemnată responsabil pentru egalitate de gen este responsabil cu colectarea datelor și va efectua o primă analiză a progresului Planului pentru egalitatea de gen (față de indicatorii stabiliți).

Persoana desemnată responsabil pentru egalitate de gen va încheia raport de constatare o dată pe an, acesta va fi prezentat conducerii institutului și discutat. Acest raport va oferi concluzii valoroase cu privire la implementarea Planului pentru egalitatea de gen, va prezenta comentariile și recomandările care vor permite ajustări și îmbunătățiri ale intervențiilor asupra planului pentru anul următor.

Raportul periodic permite revizuirea continuă a impactului Planului pentru egalitatea de gen, precum și menținerea informării și implicării întregului personal în progresul către

egalitatea de gen. Revizuirea raportului de progres include informații calitative, precum și date cantitative, cum ar fi actualizări ale datelor de resurse umane dezagregate pe sexe, date de monitorizare pentru a ține evidența implementării acțiunilor cheie.

După încheierea și adoptarea de către conducerea institutului a raportului periodic anual de progres al planului, acesta este publicat pe site-ul institutului și va fi comunicat tuturor angajaților.