

## RAPORT ANUAL

### Strategia si Planul pentru egalitatea de gen Perioada de referință: [ianuarie 2024 – decembrie 2024]

INCD URBAN-INCERC a elaborat și implementat Planul pentru egalitatea de gen ca parte a angajamentului său față de promovarea echității, incluziunii și excelenței științifice. Această strategie este aliniată cu obiectivele Uniunii Europene privind integrarea egalității de gen în cercetare și inovare, precum și cu prevederile legislației naționale privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.

Strategia UE privind egalitatea de gen se aliniază angajamentului Comisiei von der Leyen de a realiza o Uniune a egalității. Ea conține obiective de politică și acțiuni care ar putea duce la progrese mari. Până în 2025, Europa s-ar putea apropia mult de dezideratul de a deveni **un continent în care femeile sunt egale cu bărbații**. Ideea este ca toți europenii – femei sau bărbați, fete sau băieți – să se bucure de **libertatea** de a-și urma propria cale, să aibă șanse egale de a **prospera**, să poată fi membri egali în societate și să poată deveni **lideri** dacă o merită.

În sensul celor de mai sus, am monitorizat și analizat progresul Planului pentru egalitatea de gen, față de indicatorii stabiliți. Raportul de progres include informații și date oferind concluzii cu privire la implementarea Planului.

Genul influențează alegerile, mediul și experiențele umane, sistemele juridice, politice, economice și culturale fiind profund influențate de acest aspect. Conștientizarea egalității de gen aduce beneficii indivizilor, comunităților și organizațiilor, iar o înțelegere completă a tiparelor, dinamicii și prejudecăților va spori eficacitatea muncii în domeniul nostru de activitate.

Pentru implementarea Planului pentru egalitatea de gen am creat un **Newsletter** prin intermediul căruia toți angajații institutului primesc îndrumări și initiative privind acțiunile necesare atingerii obiectivului stabilit.

- **Cadrul legal:** Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați; Ordonanța de urgență nr.57/2019 privind Codul administrativ; Strategia UE privind egalitatea de gen pentru perioada 2020-2025.

- **Obiective strategice ale institutului:** promovarea diversității, combaterea stereotipurilor de gen, integrarea perspectivei de gen în proiectele de cercetare.

#### Analiza situației actuale

##### Structura personalului:

- Total angajați: 108.
- Femei: 56 (51,8%)
- Bărbați: 52 (48,2%)

Din totalul de 27 salariați cu titlu de doctor, 13 sunt femei.

Femei si bărbați în funcții de conducere

| Funcții de conducere | Femei | Bărbați |
|----------------------|-------|---------|
| TOTAL                | 5     | 4       |

Șefi departamente/servicii/birouri/compartimente/laboratoare/alte funcții de conducere

| Șefi<br>departamente/servicii/birouri/compartimente/laboratoare | Femei | Bărbați |
|-----------------------------------------------------------------|-------|---------|
| TOTAL                                                           | 7     | 6       |

Structura personalului în anul 2024 în funcție de studii, vârstă și sex

| Nr crt | Categorია de vârstă | Total personal | Personal Cercetare-Dezvoltare |      |       |        |    |     |                                 |                                      | Personal non CD |
|--------|---------------------|----------------|-------------------------------|------|-------|--------|----|-----|---------------------------------|--------------------------------------|-----------------|
|        |                     |                | Total, din care:              | CS I | CS II | CS III | CS | ACS | Cu studii superioare neatestate | Tehnicieni și muncitori în cercetare |                 |
| 1      | < 35 ani            | 18             | 14                            | -    | -     | 3      | 1  | 2   | 7                               | 1                                    | 4               |
|        | Femei               | 10             | 8                             |      |       | 3      | 1  | -   | 3                               | 1                                    | 2               |
|        | Bărbați             | 8              | 6                             |      |       | -      | -  | 2   | 4                               | -                                    | 2               |
| 2      | 36 - 45 ani         | 15             | 12                            | 1    | 1     | 6      | 1  | 2   | -                               | 1                                    | 3               |
|        | Femei               | 5              | 4                             | -    | -     | 3      | -  | 1   |                                 | -                                    | 1               |
|        | Bărbați             | 10             | 8                             | 1    | 1     | 3      | 1  | 1   |                                 | 1                                    | 2               |
| 3      | 46 - 55 ani         | 39             | 24                            | 4    | 1     | 9      | 1  | -   | -                               | 9                                    | 15              |
|        | Femei               | 18             | 10                            | 1    | -     | 6      | 1  |     |                                 | 2                                    | 8               |
|        | Bărbați             | 21             | 14                            | 3    | 1     | 3      | -  |     |                                 | 7                                    | 7               |
| 4      | 56 - 65 ani         | 33             | 23                            | 3    | 1     | 9      | 2  | -   | 1                               | 7                                    | 10              |
|        | Femei               | 21             | 11                            | 1    | -     | 6      | -  |     | 1                               | 3                                    | 10              |
|        | Bărbați             | 12             | 12                            | 2    | 1     | 3      | 2  |     | -                               | 4                                    | -               |
| 5      | > 65 ani            | 3              | 3                             | 1    | -     | 1      | -  | -   | 1                               | -                                    | -               |
|        | Femei               | -              | -                             | -    |       | -      |    |     | -                               |                                      |                 |
|        | Bărbați             | 3              | 3                             | 1    |       | 1      |    |     | 1                               |                                      |                 |

**Identificarea principalelor provocări:**

- Evitarea slabei reprezentări a femeilor în poziții de decizie.
- Limitarea dezechilibrului de gen în anumite domenii.
- Lipsa unei culturi organizaționale sensibile la aspectele de gen.

**Obiective strategice:**

1. Creșterea reprezentării femeilor în poziții de conducere și decizie.
2. Promovarea unei culturi organizaționale echitabile și incluzive.
3. Integrarea dimensiunii de gen în proiectele de cercetare.
4. Combaterea stereotipurilor de gen în cariera științifică.
5. Asigurarea echilibrului între viața profesională și cea personală.

**Provocări întâmpinate**

- Rezistență culturală la schimbare.
- Lipsa de date diseminate pe criterii de gen în unele categorii.
- Timp limitat pentru formarea continua în domeniu.

**Recomandări pentru perioada următoare**

- Creșterea vizibilității femeilor cercetătoare prin evenimente și comunicare externă.
- Colectarea sistematică de date.
- Continuarea formării privind integrarea perspectivei de gen pentru management și cercetători.
- Dezvoltarea unui mecanism de mentorat pentru tinere cercetătoare.

**Concluziile importante ale analizei interne:**

Implementarea strategiei de gen a INCD URBAN-INCERC a generat progrese notabile în direcția echilibrului de gen și a conștientizării impactului pe care politicile incluzive îl pot avea asupra excelenței în cercetare. Este esențială continuarea eforturilor în această direcție pentru o dezvoltare instituțională sustenabilă și echitabilă.

Analiza datelor a ilustrat că în prezent, în cadrul INCD URBAN-INCERC, distribuția între femei și bărbați este foarte echilibrată.

Analiza evidențiază o percepție general pozitivă asupra egalității de gen în cadrul INCD URBAN-INCERC.

Prin intermediul Newsletter-ului elaborat de către ofițerul pentru egalitatea de gen comunicăm în mod activ și eficient, acțiunile și măsurile relevante privitoare la egalitatea de gen, contribuind la educarea personalului cu privire la obiectivele și acțiunile specifice de implementare a acestui deziderat. INCD URBAN-INCERC își propune în viitor, ca obiectiv strategic major, promovarea egalității de gen și dezvoltarea unei culturi organizaționale incluzive, echitabile și performante.

În acest sens, au fost depuse eforturi prin implicarea tuturor actorilor organizaționali, rezultând un impact pozitiv la nivelul entității, însă este nevoie de continuitate, adaptabilitate pentru atingerea în totalitate a obiectivelor propuse.

**Director General,  
CS I, Conf. univ. dr. ing. habil. Claudiu-Sorin DRAGOMIR**