



Anexa 1 la Decizia nr.
117/21.05.2025

Strategia și Planul pentru egalitatea de gen ale Centrului Național de Cartografie pentru perioada 2025-2028¹

¹ Document elaborat după modelul realizat de Unitatea de Puncte Naționale de Contact (National Contact Points - NCP) pentru programul-cadru al Uniunii Europene, Orizont Europa (Horizon Europe), din cadrul Unității Executive pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării (UEFISCDI), în luna ianuarie 2022, având ca autori pe: Laura Chirilă, Daniela Dragomir, Sabina Olaru, Dragoș Sandu, Adina Stănculea și Coordonator - Antoaneta Victoria Folea.



CUPRINS

I. Revizuirea cerințelor, politicilor și studiilor de caz

II. Diagnostic (colectarea și analiza datelor):

II.1. Colectarea datelor

II.2. Analiza datelor

III. Strategia și Planul pentru egalitatea de gen:

III.1. Strategia pentru egalitatea de gen 2025-2028

III.2. Planul pentru egalitatea de gen 2025-2028

IV. Monitorizarea și evaluarea Planului pentru egalitatea de gen

Anexa nr. 1. *Cerințe privind Metodologia și domeniile de intervenție pentru planul de egalitate de gen recomandate în cadrul Programului-cadru Orizont Europa*

Anexa nr. 2. *Lista surselor utilizate*



Abrevieri și definiții

Orizont Europa	Programul-cadru al Uniunii Europene pentru cercetare și dezvoltare, instituit pentru perioada cadrului financiar multianual 2021-2027
EG	Egalitate de gen
GEP	Plan pentru egalitatea de gen
CNC	Centrul Național de Cartografie
CC	Consiliul de Conducere
ANCPI	Agenția Națională de Cadastru și Publicitate Imobiliară
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 <i>(https://www.merriamwebster.com/dictionary/)</i>
Gen	Trăsăturile comportamentale, culturale sau psihologice asociate de obicei cu un singur sex <i>(https://www.merriamwebster.com/dictionary/)</i>
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) <i>(https://www.merriamwebster.com/dictionary/)</i>



Introducere

Strategia pentru egalitatea de gen a Centrului Național de Cartografie (CNC) pentru perioada 2025-2028 a fost elaborată cu implicarea întregii instituții, valorificând experiența acumulată în implementarea Strategiei 2022-2025 și a Planului pentru egalitatea de gen pentru această perioadă. Strategia este aliniată la principalele documente de referință în domeniu, precum *Carta europeană a cercetătorilor și Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor (2015-2019)*, *Strategia europeană pentru egalitatea de gen 2020-2025* și *ghidurile Orizont Europa privind planurile pentru egalitatea de gen*.

Motivația principală a elaborării acestei noi strategii constă în angajamentul CNC de a deveni un spațiu sigur și incluziv pentru toți angajații săi, în care toate activitățile și procesele se desfășoară cu respectarea principiilor egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării.

Planul pentru egalitatea de gen, derivat din strategie, cuprinde măsuri concrete, responsabili de implementare și indicatori clari pentru monitorizarea progresului și adaptarea periodică a acțiunilor.

Prin punerea în aplicare a misiunii și valorilor instituționale, Strategia și Planul pentru egalitatea de gen ale CNC promovează o cultură organizațională incluzivă și echitabilă, contribuind la dobândirea de competențe relevante de către toți angajații. Obiectivele strategiei sunt transpuse în acțiuni specifice care urmăresc:

- promovarea unei culturi organizaționale bazate pe egalitate;
- creșterea reprezentării echilibrate de gen în procesele și structurile decizionale;
- integrarea dimensiunii de gen în toate activitățile CNC, inclusiv în cercetare.

Astfel, strategia va contribui în mod proactiv la consolidarea unei instituții mai echitabile și mai reziliente.

I. Revizuirea cerințelor, politicilor și studiilor de caz

Înainte de elaborarea Strategiei și a Planului pentru egalitatea de gen pentru perioada 2025 - 2028, conducerea CNC a facilitat o analiză a cadrului de referință în domeniu.

Aceasta a inclus:

- literatura de specialitate;
- cerințele legale și politicile existente la nivel național și european;



- recomandări ale organismelor relevante;
- exemple de bune practici și studii de caz privind incluziunea și egalitatea de gen, în special din cadrul organizațiilor de cercetare;
- rezultatele implementării planurilor de acțiune pentru perioada 2025 - 2028.

Resursele consultate sunt prezentate în Anexa nr. 2 a prezentului document.

II. Diagnostic: colectarea și analiza datelor

II.1. Colectarea datelor

Pentru elaborarea strategiei, au fost colectate și analizate date relevante privind egalitatea de gen în cadrul CNC. Următorii indicatori au fost considerați esențiali:

- Numărul de angajați, defalcat pe sexe/gen, la toate nivelurile ierarhice, pe domenii și funcții (inclusiv personal de execuție, administrativ și suport);
- Numărul de angajați, defalcat pe sexe/gen, în posturi de specialitate;
- Numărul de angajați, defalcat pe sexe/gen, care au participat la programe de formare profesională;
- Numărul de angajați, defalcat pe sexe/gen, care au solicitat concediu pentru creșterea copilului.



1. Femei și bărbați în funcții de conducere

Tabelul 1. Funcții de management superior

Funcții de management superior		Femei	Bărbați
Director		1	--
Director Adjunct		--	1
Total	2	1	1

Tabelul 2. Șefi servicii/compartimente de specialitate

Șefi servicii/compartimente de specialitate		Femei	Bărbați
Serviciul Fotogrammetrie		1	--
Serviciul Cercetare-Dezvoltare		--	1
Serviciul Geodezie și ROMPOS		--	1
Serviciul Tehnologia Informațiilor Geospațiale		1	--
Serviciul Infrastructură IT și Cartografie Digitală		--	1
Compartimentul Suport Implementare Înregistrare Sistematică		1	--
Total	6	3	3

Tabelul 3. Șefi servicii/compartimente administrative și de suport

Șefi servicii/compartimente administrative și de suport		Femei	Bărbați
Serviciul Juridic, Resurse Umane și Relații cu Publicul		1	--
Compartimentul Juridic		1	--
Serviciul Economic		1	--
Compartimentul Achiziții Publice		1	--
Total	4	4	--



2. Femei și bărbați în funcții de specialitate

Tabelul 4. Numărul total al personalului de execuție din servicii/compartimente de specialitate

	Femei	Bărbați
Serviciul Fotogrammetrie	12	1
Serviciul Cercetare-Dezvoltare	4	7
Serviciul Geodezie și ROMPOS	2	9
Serviciul Tehnologia Informațiilor Geospațiale	8	2
Serviciul Infrastructură IT și Cartografie Digitală	8	5
Compartimentul Suport Implementare și Înregistrare Sistematică	3	2
Total	62	26

3. Femei și bărbați în servicii/compartimente administrative și de suport

Tabelul 5. Numărul total al personalului de execuție din servicii/compartimente administrative și de suport

	Femei	Bărbați
Serviciul Juridic, Resurse Umane și Relații cu Publicul	6	1
Compartimentul Juridic	1	1
Serviciul Economic	5	5
Compartimentul Achiziții Publice	3	--
Total	22	7



II.2. Analiza datelor

Concluziile datelor analizate au fost însușite de către Consiliul de conducere al CNC și aprobate de către Directorul CNC și au fost comunicate întregului personal al instituției.

Directorul CNC s-a angajat în dezvoltarea și implementarea Planului pentru egalitatea de gen al Centrului Național de Cartografie, pentru perioada 2025-2028.

II.2.1. Analiza cantitativă a datelor

Analiza datelor numerice a ilustrat că în prezent:

- există un echilibru de gen în funcțiile de management superior;
- sunt mai multe femei decât bărbați în funcțiile de șefi de servicii/compartimente;
- există mai multe femei decât bărbați în posturile de specialitate, precum și în serviciile administrative și de suport;
- există un echilibru în ceea ce privește progresul în carieră, numărul de programe de formare la care au participat femeile și bărbații;
- nu există femeie este în concediu de maternitate.

II.2.2. Analiza calitativă a datelor

Cercetarea calitativă a arătat că:

- dimensiunea de gen este relativ bine integrată în activitatea instituției, inclusiv în cea de cercetare;
- CNC este perceput ca un loc sigur, fără violență de gen sau orice tip de hărțuire;
- Instituția este percepută ca fiind una incluzivă și deschisă diversității;

Pe baza concluziilor analizei interne, s-au conturat următoarele direcții de acțiune necesare pentru perioada următoare:

- Instruirea continuă a personalului cu privire la egalitatea de gen, incluziune și prevenirea discriminării;



- Comunicarea activă și eficientă a acțiunilor și măsurilor relevante privind egalitatea de gen;
- Continuarea și consolidarea demersurilor de promovare a egalității de gen în perioada 2025-2028, prin acțiuni concrete și obiective clar definite.

III. Strategia și Planul pentru egalitatea de gen

Pe baza analizei interne, precum și a cerințelor și politicilor naționale și europene, Directorul CNC și Consiliul de Conducere al instituției și-au asumat angajamentul de a elabora și implementa Strategia și Planul pentru egalitatea de gen pentru perioada 2025-2028.

Încă din perioada de dezvoltare a Strategiei și Planului anterior (2022-2025), conducerea Centrului Național de Cartografie a decis înființarea funcției de **Responsabil pentru egalitatea de gen**, ca parte a angajamentului instituțional pentru promovarea unei culturi organizaționale incluzive.

Responsabilul pentru egalitatea de gen are un rol esențial și proactiv în implementarea și monitorizarea Strategiei și Planului, având următoarele atribuții principale:

- Coordonarea implementării, monitorizării și evaluării Planului pentru egalitatea de gen;
- Oferirea de sprijin practic, resurse și instrumente utile celor implicați în punerea în aplicare a măsurilor din plan;
- Facilitarea cooperării și implicarea activă a părților interesate relevante;
- Creșterea gradului de conștientizare privind beneficiile egalității de gen la toate nivelurile instituției;
- Monitorizarea progresului înregistrat în domeniul egalității de gen în cadrul CNC.

Prin desemnarea Responsabilului pentru egalitatea de gen și prin asumarea fermă a acestui demers, conducerea CNC reconfirmă angajamentul de a dezvolta și implementa, pentru perioada 2025-2028, o strategie coerentă și eficientă de promovare a egalității de gen.



III.1. Strategia pentru egalitatea de gen - 2025-2028

Strategia pentru egalitatea de gen cuprinde următoarele domenii de intervenție și obiective pentru perioada 2025-2028:

Domenii de intervenție	Obiective
1. Echilibrul între viața profesională, viața privată și cultura organizațională	Promovarea integrării vieții profesionale cu viața de familie și cea personală
2. Echilibrul de gen în funcțiile de conducere și de luare a deciziilor	Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale
3. Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră	Promovarea sprijinului pentru egalitatea de gen în procesul de progres în carieră și recrutare
4. Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării	Promovarea unei perspective de gen și sex în procesul de cercetare Promovarea integrării unei perspective de gen și sex în activitatea de cercetare
5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate



III.2. Planul pentru egalitatea de gen - 2025-2028

Planul instituției 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 privată, viața profesională și cultura organizațională

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

Acțiuni/Măsuri	Grup țintă	Calendar				Indicator(i)	Responsabil(i)
		2025	2026	2027	2028		
<p>Măsura 1: Elaborarea și adoptarea unui ghid intern privind echilibrul dintre viața profesională și viața personală:</p> <p>Activități:</p> <ul style="list-style-type: none">• Colectarea de propuneri de la angajați privind nevoile și soluțiile pentru un echilibru mai bun muncă-viață.• Redactarea unui ghid succint (2-4 pagini) cu principii și recomandări instituționale (ex: planificarea concediilor, ore flexibile acolo unde se poate, respectarea timpului liber, comunicare clară).• Aprobarea ghidului printr-o decizie a conducerii și publicarea lui în rețeaua internă.	Toți angajații		X			Ghid intern privind echilibrul dintre viața profesională și viața personală	Director Responsabilul pentru egalitatea de gen Șefi de servicii/compartimente Resurse umane



<p>Măsura 2: Implementarea unei evaluări periodice simple a satisfacției angajaților pe tema echilibrului muncă-viață și adoptarea unor măsuri pe baza rezultatelor</p> <p>Activități:</p> <ul style="list-style-type: none">• Aplicarea unui scurt chestionar anonim, anual, despre satisfacția privind echilibrul muncă-viață (ex: 3-5 întrebări simple, online sau pe hârtie).• Analiza rezultatelor și identificarea zonelor problematice.• Discuții în cadrul ședințelor Consiliului de conducere pentru ajustarea practicilor instituționale (program flexibil, planificare concedii, comunicare).• Comunicare transparentă către angajați privind măsurile adoptate ca răspuns la feedback-ul oferit.	Toți angajații	X	X	X	X	Gradul de satisfacție al angajaților privind echilibrul muncă-viață (min 80%)	Director Resurse umane Șefi de servicii/ compartimente Responsabilul pentru egalitatea de gen
---	----------------	---	---	---	---	---	--



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

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

Acțiuni/Măsură	Grup țintă	Calendar				Indicator(i)	Responsabil(i)
		2025	2026	2027	2028		
<p>Măsura 1: Monitorizarea anuală a echilibrului de gen în funcțiile de conducere</p> <ul style="list-style-type: none">• Activitate: colectarea și analizarea datelor privind distribuția de gen în posturile de conducere.• Activitate: realizarea unui raport intern anual scurt, prezentat conducerii, cu propuneri dacă se constată dezechilibre.	Toți angajații	X	X	X	X	Ponderele femeilor în funcții de conducere (%)	Director Resurse umane Responsabilul pentru egalitatea de gen
<p>Măsura 2: Asigurarea diversității de gen în comisiile de selecție pentru funcții de conducere</p> <ul style="list-style-type: none">• Activitate: la emiterea deciziilor pentru toate comisiile se recomandă să fie reprezentate ambele genuri.• Activitate: Verificarea aplicării acestei cerințe la fiecare proces de selecție.	Toți		X	X	X	Numărul de întâlniri	



<p>de egalitate de gen, diversitate și incluziune în ședințele interne existente</p> <hr/> <p>Activități:</p> <ul style="list-style-type: none">• Introducerea, o dată pe an, a unui punct pe ordinea de zi a ședințelor de birou/conducere sau echipă, intitulat „Egalitate de șanse și incluziune - aspecte relevante”.• Încurajarea personalului să semnaleze situații, inițiative sau bune practici legate de diversitate.• Notarea temei în procesul-verbal pentru a fi dovedită și raportată.	angajații					interne care includ în agendă teme privind diversitatea și incluziunea	Responsabilul pentru egalitatea 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	Grup țintă	Calendar				Indicator(i)	Responsabil(i)
		2025	2026	2027	2028		
<p>Măsura 1: Promovarea activă a posturilor vacante în mod echilibrat și în canale accesibile și relevante pentru femei</p> <p>Activități:</p> <ul style="list-style-type: none">Publicarea anunțurilor de recrutare pe toate canalele interne și externe disponibile, inclusiv cele folosite frecvent de femeiFormularea anunțurilor cu limbaj incluziv, care să încurajeze candidaturile din partea femeilor (ex: „Încurajăm candidaturile tuturor persoanelor, indiferent de gen”).Monitorizarea anuală a procentului de candidaturi primite de la femei și ajustarea strategiilor de comunicare dacă ponderea este sub ținta stabilită.	Toți angajații	X	X	X	X	Ponderea candidatelor în procesele de recrutare desfășurate (%)	Director Resurse umane Șefi de servicii/ compartimente Responsabilul pentru egalitatea de gen
<p>Măsura 2: Organizarea de informări periodice de conștientizare privind egalitatea de șanse și cariera incluzivă, utilizând resurse interne</p> <p>Activități:</p> <ul style="list-style-type: none">Planificarea și realizarea de informări în cadrul ședințelor existente, susținute	Toți angajații	X	X	X	X	Numărul de informări pe teme de egalitate de șanse și carieră incluzivă	Director Șefi de servicii/ compartimente Responsabilul pentru egalitatea de gen



<p>de angajați cu expertiză.</p> <ul style="list-style-type: none">• Folosirea materialelor educaționale gratuite disponibile online (afișe, ghiduri, prezentări, videoclipuri etc) pentru a facilita sesiunile de informare fără costuri suplimentare.• Implicarea membrilor Consiliului de conducere și a personalului în discuții despre bune practici și soluții concrete pentru promovarea egalității de șanse.• Documentarea fiecărei sesiuni de informare prin proces-verbal și lista de prezență pentru monitorizare.							
---	--	--	--	--	--	--	--



Domeniul 4. Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării

Obiective:

- Promovarea unei perspective de gen și de sex în activitatea de cercetare și celelalte domenii de specialitate
- Promovarea integrării perspectivei de gen și sex în activitatea de cercetare și celelalte domenii de specialitate

Acțiuni/Măsurile	Grup țintă	Calendar				Indicator(i)	Responsabil(i)
		2025	2026	2027	2028		
<p>Măsura 1: Implementarea unui proces standardizat de includere a criteriilor de gen în toate etapele elaborării cercetărilor și rapoartelor instituției</p> <p>Activități:</p> <ul style="list-style-type: none">• Crearea și diseminarea unui ghid practic cu întrebări/checklist privind integrarea dimensiunii de gen, care să însoțească toate proiectele și rapoartele.• Organizarea unei sesiuni interne de informare pentru cercetători despre importanța și metodele de integrare a perspectivei de gen .• Monitorizarea anuală și evaluarea procentului de proiecte/rapoarte care includ această perspectivă, în rapoarte interne pentru conducere.	Angajați implicați în cercetare		X	X	X	Numărul de proiecte/activități de cercetare care au integrat dimensiunea de gen	Director Angajați implicați în cercetare și celelalte domenii de specialitate Responsabilul pentru egalitatea de gen



<p>Măsura 2: Organizarea unor sesiuni de informare și conștientizare interne dedicate integrării perspectivei de gen în cercetare</p> <p>Activități:</p> <ul style="list-style-type: none">• Planificarea și realizarea de sesiuni de informare (email sau față în față) susținute de personal cu expertiză.• Utilizarea materialelor gratuite și accesibile online (afișe, webinarii, ghiduri, studii de caz) pentru susținerea sesiunilor de informare fără costuri suplimentare.• Crearea unei evidențe a participanților pentru a monitoriza numărul de cercetători instruiți.• Colectarea de feedback pentru a îmbunătăți conținutul și organizarea sesiunilor de informare viitoare.	Angajați implicați în cercetare	x	x	x	x	Numărul de cercetători informați privind perspectiva de gen în cercetare	Director Angajați implicați în cercetare și celelalte domenii de specialitate Responsabilul pentru egalitatea de gen
---	---------------------------------	---	---	---	---	--	--



Domeniul 5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale

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

Acțiuni/Măsuri	Grup țintă	Calendar				Indicator(i)	Responsabil(i)
		2025	2026	2027	2028		
<p>Măsura 1: Implementarea și comunicarea unui mecanism intern clar, accesibil și confidențial de raportare a cazurilor de hărțuire și discriminare</p> <p>Activități:</p> <ul style="list-style-type: none">• Elaborarea unui regulament intern simplu care să descrie procedura de raportare a hărțuirii și discriminării, pașii de urmat și măsurile de protecție a persoanelor reclamante.• Comunicarea internă a acestui mecanism prin email, afișaje în spațiile comune și întâlniri informative cu angajații.• Stabilirea responsabililor interni (ex: o comisie de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire) pentru preluarea și gestionarea reclamațiilor,	Toți angajații	X	X	X	X	Existența și aplicarea unui mecanism intern de raportare a cazurilor de hărțuire sau discriminare	Director Resurse umane Șefi de servicii/ compartimente Responsabilul pentru egalitatea de gen



<p>asigurând confidențialitatea.</p> <ul style="list-style-type: none">• Organizarea unor informări pentru angajați privind drepturile lor și modalitățile de raportare, inclusiv măsurile de prevenire a violenței de gen și a hărțuirii.• Monitorizarea utilizării mecanismului și evaluarea periodică a eficienței lui, pentru ajustări ulterioare.							
<p>Măsura 2: Organizarea periodică de informări pentru prevenirea hărțuirii și violenței de gen, folosind resurse și expertiză internă</p> <p>Activități:</p> <ul style="list-style-type: none">• Planificarea unor informări periodice a angajaților, axate pe recunoașterea, prevenirea și raportarea hărțuirii și violenței de gen.• Utilizarea materialelor gratuite disponibile (documente, video-uri, ghiduri, studii de caz) pentru susținerea conținutului fără costuri suplimentare.	Toți angajații	x	X	X	X	Numărul de informări dedicate prevenirii hărțuirii și violenței de gen	Director Șefi de servicii/ compartimente Responsabilul pentru egalitatea de gen



<ul style="list-style-type: none">• Implicarea responsabililor interni (comisia de primire și soluționare a cazurilor de harțuire) pentru facilitarea discuțiilor și răspunsul la întrebări.• Asigurarea unei evidențe clare a sesiunilor de informare și a participanților pentru monitorizarea indicatorului.• Colectarea feedback-ului pentru îmbunătățirea informărilor viitoare.							
---	--	--	--	--	--	--	--



IV. Monitorizarea și evaluarea Planului pentru egalitatea de gen

Progresul privind scopurile și obiectivele strategiei sunt evaluate periodic (anual). Implementarea *Planului pentru egalitatea de gen* va fi monitorizată permanent de către Responsabilul pentru egalitatea de gen din cadrul instituției. Acestuia îi revine sarcina de a colecta datele și de a efectua o primă analiză a progresului *Planului pentru egalitatea de gen* (față de indicatorii stabiliți).

Responsabilul pentru egalitatea de gen va întocmi rapoarte cuprinzând constatări (o dată pe an), care vor fi prezentate conducerii CNC și discutate. Aceste întâlniri vor oferi concluzii cu privire la implementarea *Planului pentru egalitatea de gen*. Acestea vor furniza, de asemenea, comentarii și recomandări care vor permite ajustări și îmbunătățiri ale planului pentru anul următor.

Rapoartele periodice vor permite revizuirea continuă a impactului *Planului pentru egalitatea de gen*, precum și menținerea angajaților informați și implicați în progresul către egalitatea de gen. Revizuirea rapoartelor de progres va include informații calitative, precum și date cantitative, cum ar fi actualizări ale datelor de resurse umane dezagregate pe sexe, date de monitorizare pentru a urmări implementarea acțiunilor cheie.

După încheierea și aprobarea de către conducerea instituției a raportului periodic (anual) de progres al planului, acesta va fi publicat pe site-ul instituției și comunicat tuturor angajaților.

DIRECTOR

Ileana SPIROIU



Anexa nr. 1

**Cerințe privind Metodologia și domeniile de intervenție pentru
planul de egalitate de gen recomandate în cadrul Programului-cadru Orizont Europa**

Începând cu anul 2022, pentru toate propunerile care sunt depuse în cadrul Programului-cadru Orizont Europa, *Planul de Egalitate de Gen (GEP - Gender Equality Plan)* este o condiție de eligibilitate pentru următoarele tipuri de organizații²:

- organisme publice, cum ar fi organismele de finanțare a cercetării, ministerele naționale sau alte autorități publice, inclusiv organizațiile publice cu scop lucrativ;
- instituții de învățământ superior, publice și private;
- organizații de cercetare, publice și private.

Organizațiile individuale menționate mai sus, care aplică în orice componentă a Orizont Europa și aparțin categoriilor de entități juridice stabilite în statele membre ale UE sau în țările asociate, trebuie să aibă un GEP.

Acest criteriu de eligibilitate nu se aplică altor categorii de entități juridice, cum ar fi organizațiile private cu scop lucrativ, inclusiv IMM-urile, organizațiile neguvernamentale sau organizațiile societății civile.

Organizațiile de învățământ superior vor trebui să ia în considerare întreaga comunitate academică (profesori, cercetători și studenți), alături de asigurarea internă a calității și aranjamentele de management pentru predare și cercetare.

Organizațiile de finanțare a cercetării vor trebui să-și examineze procedurile de evaluare a propunerilor de proiect și să ia în considerare procese mai ample de programare și de luare a deciziilor în ceea ce privește rezultatele și impactul deciziilor de finanțare, precum și cadrele de politică asociate, care au impact asupra egalității de gen în cercetare și inovare.

Organismele publice, cum ar fi ministerele, vor avea un rol principal în crearea politicilor naționale și/sau a cadrelor juridice și a sprijinului necesar pentru o implementare eficientă a planurilor de egalitate de gen, în special în ceea ce privește colectarea anuală coordonată de date dezagregate pe sexe și/sau gen despre personal și studenți.

² Abordarea este legată de Strategia europeană pentru egalitatea de gen 2020-2025 a Comisiei Europene, care a anunțat introducerea unei cerințe GEP pentru organizațiile participante. Consiliul Uniunii Europene, în concluziile sale privind Noul Spațiu European de Cercetare (SER) din decembrie 2020, a cerut, de asemenea, Comisiei și statelor membre să acorde o atenție reînnoită asupra egalității de gen și a integrării acestei perspective, inclusiv prin GEP-uri și integrarea dimensiunii de gen în R&I.

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



Criteriul de eligibilitate pentru Orizont Europa impune ca GEP să fie un **document oficial publicat pe website-ul instituției și semnat de conducerea organizației.**

I. Elemente cheie

➤ Planul de egalitate de gen (GEP) trebuie să fie **publicat pe website-ul public al organizației.** Publicarea planului de egalitate de gen pe website-ul unei organizații semnalează public angajamentul acesteia față de egalitatea de gen și arată asumarea responsabilității adecvate, față de scopurile și obiectivele planului, de către personalul organizației, partenerii acesteia, părțile interesate și comunitatea mai largă.

Planul de egalitate de gen poate fi publicat în limba de lucru a organizației, folosind un limbaj clar, fără ambiguitate și accesibil.

Informațiile de bază și angajamentele prezentate în planul de egalitate de gen, care sunt publicate, ar trebui să fie conforme cu regulamentul general privind protecția datelor (GDPR).

➤ Planul de egalitate de gen (GEP) trebuie să fie **semnat de conducerea superioară a organizației.** GEP ar trebui să fie un document strategic asumat de conducerea superioară a organizației. Acesta ar trebui să fie semnat de șeful executiv al organizației, cu indicarea unui lider desemnat, în mod clar, din echipa de conducere pentru a duce planul mai departe (Rector, Senat, Consiliu, Director General, Director etc.).

Conducerea superioară a organizației are întreaga responsabilitate pentru implementarea angajamentelor stabilite în GEP. Aceasta va fi responsabilă pentru succesul GEP în cadrul organizației.

➤ Planul de egalitate de gen (GEP) trebuie să fie **comunicat activ în cadrul instituției.** Pe lângă publicarea GEP pe website-ul public, acesta ar trebui să fie, de asemenea, diseminat și comunicat în mod activ în întreaga organizație pentru a semnala sprijinul conducerii pentru acest plan. Este foarte important să se ia în considerare mesajele cheie care trebuie comunicate și modul în care acestea ar trebui adaptate diferitelor grupuri țintă.

➤ Planul de egalitate de gen (GEP) trebuie să fie **însoțit de rapoarte regulate de progres.** După publicarea GEP pe website-ul public al organizației, aceasta ar trebui, de asemenea, să publice rapoarte regulate de progres. Rapoartele de progres pot include informații calitative, alături de date cantitative, cum ar fi actualizări ale datelor despre resursele umane împărțite pe sexe sau date de monitorizare pentru a urmări implementarea acțiunilor cheie.

GEP ar trebui să precizeze clar:

- angajamentul organizației față de egalitatea de gen;
- obiectivele și rezultatele dorite ale GEP;
- date de referință și ținte relevante;
- detalii despre acțiunile care sunt sau vor fi întreprinse de organizație, inclusiv alocarea de resurse dedicate.

Pentru a îndeplini criteriul de eligibilitate din cadrul Programului-cadru Orizont Europa, este esențial ca GEP să includă angajamente specifice, obiective, acțiuni și resurse dedicate îmbunătățirii egalității de gen în cadrul organizației și al activităților acesteia.



II. Metodologia de înființare a unui GEP în organizație

1. Resurse dedicate³

Organizația ar trebui să ia în considerare alocarea de resurse (umane și financiare) relevante pentru dimensiunea și volumul activităților sale.

De exemplu, organizația poate să aibă un ofițer/responsabil GE (ca funcție distinctă pentru întreaga organizație), plus delegați/responsabili GE (de exemplu, un astfel de delegat/responsabil per departament) cu un rol proactiv sau de consultant, cărora să le revină responsabilitatea privind monitorizarea și asigurarea faptului că procedurile și practicile la locul de muncă respectă egalitatea de gen.

Rolul funcției responsabilului de egalitate de gen include următoarele procese:

- 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 măsurilor GEP;
- creșterea gradului de conștientizare cu privire la beneficiile egalității de gen în organizație;
- să evalueze progresul către egalitatea de gen în organizație.

2. Implicarea întregii organizații

Un GEP eficient este un document strategic care **implică întreaga organizație**. Planurile de egalitate de gen necesită sprijinul și angajamentul oficial al conducerii superioare, funcționând cel mai bine atunci când sunt dezvoltate cu implicarea activă a întregii organizații, inclusiv a personalului și părților interesate - și cuprinzând atât femei, cât și bărbați.

Ar trebui implicate următoarele structuri:

- Managementul superior și echipa de conducere
 - organe de conducere;
 - servicii administrative, inclusiv departamente de resurse umane (HR) și juridice;
 - departamente academice, școli, centre de cercetare sau direcții științifice și departamente de politici de cercetare;
 - comitete de evaluare a cercetării;
 - savanți și experți în domeniul egalității de gen în organizațiile de cercetare;
 - manageri de cercetare;
 - manageri de facilități.
- Personalul, inclusiv sindicatele sau organismele reprezentative.

³ Volumul și structura resurselor dedicate pentru dezvoltarea și implementarea GEP ar trebui să fie adecvate dimensiunii și nevoilor organizației și GEP-ului acesteia. Vor fi necesare resurse pe parcursul întregului GEP, inclusiv audit, planificare, implementare, monitorizare și revizuire.



3. Procese cuprinse în crearea GEP

Următoarele procese sunt obligatorii în cadrul Programului Orizont Europa:

3.1. Analiză (audit)

3.1.1. Colectare de date

- definirea indicatorilor pentru colectarea datelor;
- colectarea datelor, cu împărțire pe sexe și/sau pe gen.

3.1.2. Analiza datelor

- identificarea inegalităților de gen și a cauzelor acestora;
- efectuarea unei revizii interne a planurilor sau a acțiunilor existente, pentru a asigura faptul că cerințele obligatorii GEP și domeniile recomandate sunt abordate;
- abordarea oricărei lacune care poate fi identificată în planurile și politicile existente.

3.2. Planificare

- definirea zonelor de intervenție în planul de egalitate de gen (a se vedea pct. III de mai jos);
- stabilirea obiectivelor și țintelor pentru GEP;
- stabilirea unui plan de acțiuni și măsuri;
- alocarea resurselor și responsabilităților pentru implementarea GEP;
- definirea termenelor de implementare.

3.3. Implementare

- crearea de grupuri de lucru pentru a dezvolta și implementa noi politici și proceduri;
- implementarea planului de acțiune GEP.

3.4. Monitorizare și evaluare

- definirea indicatori pentru a măsura progresul implementării GEP;
- revizuirea continuă a progresului;
- ajustări și îmbunătățiri.

III. Domeniile de intervenție indicate ca fiind obligatorii în cadrul Programului Orizont Europa pentru planul de egalitate de gen

Echilibrul între viața privată, viața profesională și cultura organizațională

Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor

Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră

Integrarea dimensiunii de gen în conținutul de cercetare și predare

Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale

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



Lista surselor utilizate

Surse europene

- 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/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



Legislație națională

- *Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare*
- *Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, aprobate prin HG nr. 262/2019, cu modificările și completările ulterioare*
- *OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare*