



Academia de Științe Agricole și Silvice "Gheorghe Ionescu Șișești" București
Institutul de Cercetare – Dezvoltare pentru Pomicultură Pitești-Mărăcineni
**STAȚIUNEA DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU
POMICULTURĂ BISTRITA**
Str. Drumul Dumitrei Nou, nr. 3, Bistrita, 420127, tel. 0263-217.895,
tel/fax. 0363-100.424

PLAN DE EGALITATE DE GEN

SCDP BISTRITA

2025 - 2027

1. Egalitatea de gen în context european și național

Inegalitatea de gen reprezintă orice disparitate între femei și bărbați în ceea ce privește pozițiile lor în plan social. În domeniul cercetării științifice, aceste inegalități de gen pot fi ușor identificate prin indicatori care permit să comparăm proporția femeilor și a bărbaților la fiecare nivel ierarhic, gradul de participare la proiecte de cercetare și inegalitățile în vizibilitatea rezultatelor cercetării etc. Cu cauze complexe, nefiind doar produsul reglementărilor și practicilor instituționale, inegalitățile pot fi identificate, cuantificate dar și conștientizate și remediate. Asumarea perspectivei de gen constituie în mediul cercetării științifice o modalitate de atenuare a inegalităților și un mijloc de a determina instituția să se adapteze normelor societății contemporane.

După cum se prevede în Comunicarea Comisiei Europene pentru un spațiu european de cercetare consolidat, statele membre ale UE sunt încurajate să elimine barierele legale și/sau de altă natură în recrutarea, stimularea și progresul în carieră al femeilor cercetătoare, respectând în același timp pe deplin legile UE privind egalitatea de gen (Directiva 2006/54/CE) pentru a elimina dezechilibrele în luarea deciziilor și pentru a se asigura că cel puțin 40% din sexul subreprezentat participă în comitetele care sunt implicate în progresul recrutării/carierei și în stabilirea și evaluarea programelor de cercetare. Comisia Europeană a identificat următoarele obiective pentru strategiile de egalitate de gen în cercetare și inovare:

- Promovarea egalității în carierele științifice;
- Asigurarea echilibrului de gen în procesele și organele decizionale;
- integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării și inovării, adică luarea în considerare a caracteristicilor biologice și a trăsăturilor sociale ale femeilor și bărbaților.

În România, *egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați* este reglementată prin Legea nr. 202/2002 care definește această egalitate ca fiind „luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și feminin și tratamentul egal al acestora și are în vedere eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex. Nivelul egalității de gen a înregistrat în ultimii 5 ani o evoluție oscilantă, fiind constatate tendințe pozitive care au dus la reducerea disparităților. Cu toate acestea, sunt încă domenii semnificative unde nivelul inegalității de gen rămâne ridicat. În acest sens, Strategia Egalității de Gen propune obiective și măsuri care să conducă la creșterea nivelului general al egalității de șanse și de tratament al femeilor și bărbaților din România, ținând cont de faptul că anumite grupuri din România se confruntă cu probleme specifice care necesită o intervenție țintită. În plus, Strategia propusă pentru perioada 2021-2027 abordează noi domenii sau măsuri de intervenție concretă pentru reducerea disparităților de gen, aducând inovații în ceea ce privește modul în care principiul egalității de gen este transpus în politici publice. Această abordare este în concordanță cu obiectivele agendei asumate la nivelul Comisiei Europene (CE) prin Strategia Egalității de Gen (2020-2025), care accentuează necesitatea implementării de măsuri concrete (transpuse în indicatori clar stabiliți) care să țină cont de caracterul intersecțional al discriminării de gen.

2. Scopul, obiectivele și principiile egalității de gen

Planul își propune să asigure egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei în relațiile de muncă în SCDP BISTRITA și să promoveze noi perspective și o cultură organizațională mai incluzivă, atât în rândul angajaților, cât și în interacțiunile cu partenerii instituționali, deschizând dialogul în cadrul comunității științifice în privința importanței și beneficiilor respectării principiilor egalității de gen.

Planul de egalitate de gen pentru SCDP BISTRITA se bazează pe principiile *Cartei Europene a Cercetătorilor* și integrează activitățile pro-egalitate desfășurate până în prezent în instituție, împreună cu noi inițiative. În acest sens, SCDP BISTRITA sprijină dezvoltarea, monitorizarea și implementarea strategiilor de îmbunătățire a egalității de șanse în rândul comunității sale.

Planul de Egalitate de Gen își propune:

- Să promoveze egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și să elimine riscul discriminării directe și indirecte după criterii de gen;
- Să prevină și să combată hărțuirea la locul de muncă și să asigure diseminarea informațiilor privind discriminarea și egalitatea de gen și crearea unei mentalități adecvate;
- să asigure condiții egale, indiferent de gen, de selectare, promovare, salarizare, dezvoltare a carierei, organizare a muncii, etc.;
- să recunoască diferențele ca potențială sursă de dezvoltare atât individuală, cât și organizațională;
- să adopte măsuri concrete menite să prevină inegalitățile și discriminarea, promovând atât intern, cât și extern valori care să asigure egalitatea de șanse.

În scopul eliminării posibilelor inegalități, dezechilibre și bariere de gen și în vederea asigurării de drepturi și oportunități egale, SCDP BISTRITA și-a asumat următoarele principii care să ghideze întregul proces:

Incluziunea – promovarea unei culturi incluzive bazate pe respectarea demnității, a egalității, a diferențelor și pe eliminarea stereotipurilor, a discriminării, a hărțuirii și a violenței, sub orice formă;

Diversitatea – promovarea respectului reciproc și a unui cadru care să integreze diferențele culturale, religioase sau ideologice; asumarea unor inițiative care să sporească înțelegerea diversității și, în consecință, a transferului de cunoaștere;

Egalitatea de gen – promovarea practicilor și politicilor care asigură o reprezentare echilibrată, la toate nivelurile de decizie;

Egalitatea – promovarea proceselor instituționale care asigură oportunități și acces egal și eficient pe tot parcursul carierei în instituție (de la recrutare, la dezvoltare în carieră);

Echilibrul – promovarea măsurilor individuale sau colective care să reconcilieze viața de familie cu cea profesională;

Transparența și integritatea – dezvoltarea de practici care să asigure transparența instituțională prin aplicarea principiilor excelenței, ale oportunităților egale și ale diversității;

Libertatea – dezvoltarea și încurajarea gândirii critice și creative prin protejarea libertății de expresie; promovarea unui mediu de lucru sănătos și sigur;

Dezvoltarea personală – susținerea atingerii potențialului individual prin promovarea de măsuri personalizate.

SCDP BISTRIȚA își asumă angajamentul pentru susținerea și promovarea acestor valori, inclusiv prin Planul de Egalitate de Gen, iar această inițiativă relevă preocuparea pentru recunoașterea și eliminarea dezechilibrului și a barierelor și pentru a asigura oportunități și drepturi egale tuturor. Principalele acțiuni abordate în Planul de Egalitate de Gen sunt concepute ca răspuns la problemele posibil critice identificate de membrii comunității, acțiunile fiind organizate în funcție de principalele domenii de intervenție abordate în propunerea de Plan:

DOMENIUL DE INTERES	MĂSURI
Resurse Umane	<ul style="list-style-type: none"> -Instituționalizarea egalității de gen ca principiu definitoriu al misiunii și strategiei stațiunii; - Îmbunătățirea informării și conștientizării asupra egalității de gen în cadrul institutiei; - Îmbunătățirea sprijinului în consilierea pentru provocările vieții, prin buget de timp și practici sensibile la gen; - Îmbunătățirea calității bazelor de date în ceea ce privește informațiile legate de gen; - Analiza regulamentelor și procedurilor proprii din perspectiva principiilor enunțate în acest plan și revizia lor în cazul identificării unor devieri de la aceste principii.
Cercetare	<ul style="list-style-type: none"> - Conștientizarea riscului de discriminare, analiza formelor de evaluare pentru diminuarea potențialelor riscuri de discriminare; - Promovarea unei mai bune înțelegeri a relevanței femeilor în știință; - Formarea echipelor de cercetare pe baza unor criterii obiective, care să nu includă nici o condiționare discriminatorie și să încerce păstrarea unei abordări de gen echilibrată. - Promovarea unei politici eficiente de comunicare sensibilă la gen, care să acopere diferitele dimensiuni ale vieții cercetării științifice (activitate cercetare și management, activitate administrativă)

3. Distribuția de gen în cadrul angajaților SCDP Bistrița

La nivel instituțional există o structură de gen, activând 40 de angajați, din care 15 femei (37,5%) și 25 bărbați (62,5%). O atenție specială este acordată în cadrul sectorului Cercetare, unde dintr-un total de 11 angajați, cercetători și tehnicieni, ponderea ocupată de femei este de 45% (5 femei și 6 bărbați), iar în rândul cercetătorilor ponderea ocupată de femei este de 62% (5 femei și 3 bărbați) fiind cunoscut faptul că la nivelul Uniunii Europene, femeile reprezintă aproximativ jumătate din forța de muncă.

4. Planul de activități pentru egalitate de gen pentru perioada 2025 – 2027

Planul de activități este rezultatul consultării *Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027* și a *Planului de acțiune pentru implementarea acestei strategii*, precum și a abordărilor prezentate la nivel european prin *Strategia Egalității de Gen (2020-2025)* și *Planul de acțiune pentru egalitatea de gen*. SCDP BISTRITA își propune ca întreaga comunitate să contribuie în continuare la crearea unei culturi a respectului reciproc și a unui mediu al dezvoltării personale și al demnității.

Principalele direcții de acțiune ale SCDP BISTRITA pentru promovarea egalității de gen vizează:

- Formarea de mentori ai egalității de gen și organizarea de campanii de conștientizare a egalității de gen în cariera de cercetare;
- Asigurarea de consiliere în probleme de discriminare și de inegalitate de șanse sau de tratament;
- Implementarea unor instrumente suplimentare de raportare și de diminuare a potențialelor riscuri de discriminare sau hărțuire sexuale;
- Favorizarea unui mediu incluziv care să îmbine armonios și eficient viața profesională și viața de familie;
- Încurajarea unei abordări de gen echilibrate în structuri de conducere și coordonare precum și în formarea echipelor de cercetare și de proiecte.

Planul de activități pentru egalitate de gen pentru SCDP BISTRITA va avea în vedere *elaborarea anuală a unui raport de egalitate întocmit de Compartimentul RU*, care să înregistreze principalele concluzii rezultate din acțiunile care vor fi efectuate și *stabilirea unor obiective* care să includă activități și indicatori pentru următorul an. În primul an de implementare a Planului pentru egalitatea de gen, se va crea o foaie de parcurs, prin compartimentul RU și Juridic cu o listă de activități care presupun, dacă e cazul, revizuirea regulamentelor și procedurilor existente sau crearea altora noi, precum și o listă de activități, împreună cu necesarul de finanțare asociat.

Planul de egalitate de gen pentru SCDP BISTRITA se bazează pe obiective propuse a fi atinse prin implementarea unui set de activități asociate și a căror eficacitate va fi monitorizată cu ajutorul unor indicatori specifici.

**PLANUL DE EGALITATE DE GEN PENTRU SCDP BISTRITA:
OBIECTIVE, ACTIVITĂȚI ȘI INDICATORI**

OBIECTIV 1. Crearea unui cadru organizațional pentru promovarea egalității de gen

Activități	Indicatori	Responsabili
Identificarea principiilor specifice egalității de gen și nediscriminării prezente în regulamentele, procedurile și hotărârile SCDP	Raport referitor la existența principiilor specifice egalității de gen și nediscriminării în Documentele SCDP	RU, JURIDIC, CERCETARE
Monitorizarea activităților din plan și a indicatorilor care vizează discriminarea și egalitatea de gen	Analize și rapoarte periodice privind evoluția indicatorilor	RU

OBIECTIV 2. Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate

Activități	Indicatori	Responsabili
Organizarea de sesiuni de instruire pentru, personalul SCDP	Instruire anuală	RU CERCETARE

OBIECTIV 3. Prevenirea și combaterea hărțuirii și a discriminării

Activități	Indicatori	Responsabili
Elaborarea și diseminarea unei proceduri de înregistrare a plângerilor și de soluționare a cazurilor privind hărțuirea și discriminarea de gen	1 procedură elaborată	SCIM
Implementarea unui sistem pentru raportarea confidențială a cazurilor de hărțuire și discriminare de gen.	1 sistem implementat	JURIDIC RU
Organizarea unei Sesiuni anuale de formare privind - Identificarea și raportarea hărțuirii și discriminării de gen la nivelul tuturor structurilor SCDP	1 sesiune de formare	JURIDIC RU
Aplicarea unui chestionar privind cunoștințele angajaților cu privire la discriminare și hărțuire și asigurarea unui feedback după analiza acestora	1 chestionar elaborat Min. 25% din personal SCDP chestionat și min.75% dintre participanți răspund la un nivel satisfăcător.	JURIDIC RU
Consilierea și îndrumarea victimelor abuzurilor	Raport confidențial	CA, RU JURIDIC
Sanționarea și combaterea oricărei forme de discriminare sau hărțuire	Raport sancțiuni sau acțiuni subsecvente	JURIDIC

OBIECTIV 4. Îmbunătățirea procesului de cercetare pentru diminuarea potențialelor riscuri de discriminare sau inegalități de gen

Activități	Indicatori	Responsabili
Monitorizarea de gen a participării în proiecte de cercetare și în cadrul rezultatelor cercetării SCDP	Statistică anuală	CERCETARE RU
Încurajarea unei abordări de gen echilibrate în formarea echipelor de cercetare și de proiecte din SCDP.	Statistică anuală	CERCETARE RU

OBIECTIV 5. Utilizarea unui sistem nediscriminatoriu de recrutare și dezvoltare profesională în structurile SCDP

Activități	Indicatori	Responsabili
Asigurarea unui mediu nediscriminator în recrutarea și promovarea resursei umane și în derularea probelor de concurs pentru posturi	Regulamente	Comisiile responsabile cu aplicarea regulamentelor
Numirea unor comisii de concurs echilibrate în funcție de gen pentru ocuparea posturilor de cercetare-dezvoltare, administrativ, economic	Un raport la 2 ani de la implementare.	RU JURIDIC

OBIECTIV 6. Favorizarea unui mediu incluziv care să îmbine armonios și eficient viața profesională și viața de familie

Activități	Indicatori	Responsabili
Sprijinirea evoluției în carieră a salariaților care au beneficiat de concedii legate de responsabilități familiale.	Regulament specific	CA, RU JURIDIC

DIRECTOR,

DR. ING. IOAN ZAGRAI

