



Strategia privind egalitatea de gen în cadrul Institutului Național de Cercetare- Dezvoltare Marină “Grigore Antipa” (INCDM), 2022-2025

Ediție: 1

	Nume și Prenume	Funcție	Data	Semnătura
Elaborat	Ana Serafia	Asistent Cercetare	09.05.2022	
Avizat	Valeria Abaza	Director General	09.06.2022	





Cuprins

1. Introducere.....	3
2. Domeniu de aplicare.....	3
3. Definiții.....	3
3. Documente de referință	4
4. Contextul dezvoltării Strategiei privind Egalitatea de Gen (colectarea și analiza datelor).....	4
4.1 Colectarea datelor.....	4
4.2. Analiza datelor.....	6
5. Măsuri și acțiuni adoptate la nivel de instituție pentru asigurarea egalității de gen.....	6
5.1. Domenii de aplicare.....	7
5.1.1. Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	7
5.1.2. Condițiile de muncă și păstrarea echilibrului între viață personală și cea profesională.....	8
5.1.3. Păstrarea echilibrul de gen în pozițiile de conducere.....	8
5.1.4. Angajarea, promovarea și formarea profesională echilibrată a femeilor și bărbaților.....	8
5.1.5. Integrarea perspectivei de gen în domeniul cercetare-dezvoltare	10
5.1.6. Măsuri de prevenire a discriminării pe criterii de gen, inclusiv hărțuirea sexuală sau morală la locul de muncă.....	10
6. Monitorizare și evaluare.....	11
Anexa 1. Chestionar privind barierele de gen în cadrul INCDM “Grigore Antipa”.....	12
Anexa 2. Plan de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în cadrul Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare Marină “Grigore Antipa” (INCDM), 2022-2025	14



1. Introducere

Strategia privind Egalitatea de Gen în cadrul Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare Marină “Grigore Antipa” (INCDM), 2022-2025 a fost elaborată în baza Cartei Europene a Cercetătorilor și Codului de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor, 2015-2019, Strategiei Uniunii Europene pentru Egalitatea de gen 2020-2025, a Ghidului Programului Orizont Europa privind Egalitatea de Gen și a Strategiei Naționale privind Promovarea Egalității de Șanse și de Tratament între Femei și Bărbați și Prevenirea și Combaterea Violenței Domestice pentru Perioada 2021- 2027.

Prezentul document evidențiază importanța asigurării în cadrul INCDM “Grigore Antipa” a egalității de șanse la locul de muncă, prin respectarea principiului diversității și combaterea discriminării, în conformitate cu condițiile legale în vigoare. Modalitatea principală de atingere a acestui scop constă în asigurarea oportunităților angajaților de a-și exercita drepturile în egală măsură și de a avea acces la beneficii comune de colaborare și dezvoltare.

Prin elaborarea *Strategiei privind Egalitatea de Gen*, INCDM “Grigore Antipa” își dorește să:

- a) afirme angajamentul de integrare a activităților de împuternicire a femeilor și bărbaților pentru egalitatea de șanse
- b) promoveze un mediu profesional sigur și nediscriminatoriu
- c) prevină orice faptă de discriminare
- d) încurajeze orice persoană care are cunoștințe despre săvârșirea unor asemenea fapte să le raporteze

Pornind de la *Strategia privind Egalitatea de Gen*, în cadrul INCDM “Grigore Antipa” a fost dezvoltat *Planul de acțiune privind egalitatea de șanse*, ce cuprinde principalele acțiuni și măsuri care urmează a fi implementate în perioada 2022-2025. Cele doua documente vor avea rolul de a viza combaterea discriminării de orice tip și de a facilita incluziunea la locul de muncă, în domeniul cercetare-dezvoltare.

2. Domeniu de aplicare

Strategia privind egalitatea de gen în cadrul Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare Marină “Grigore Antipa” (INCDM), 2022-2025, se aplică pentru desfășurarea tuturor activităților din cadrul institutului.

3. Definiții

Nr. crt.	Denumire	Definiție
1.	Strategie	Totalitatea etapelor ce trebuie urmarite și a regulilor stabilite în vederea executării activităților sau sarcinilor de muncă
2.	Activitate de cercetare-dezvoltare	Totalitatea atribuțiilor de o anumită natură ce le revin departamentelor de cercetare
3.	Discriminare	Orice diferență de tratament nejustificată obiectiv
4.	Selecția personalului	Procesul de alegere a celor mai potriviți candidați pentru posturile vacante existente
5.	Ediție	Forma inițială sau actualizată a unui document, aprobată și difuzată în cadrul institutului



3. Documente de referință

Strategia privind Egalitatea de Gen are la bază următoarele documente de referință:

1. Carta Europeană a Cercetătorilor și Codul de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor, 2015-2019,
2. Strategia Uniunii Europene pentru Egalitatea de gen 2020-2025,
3. Ghidul Programului Orizont Europa privind Egalitatea de Gen,
4. Strategia Națională privind Promovarea Egalității de Șanse și de Tratamente între Femei și Bărbați și Prevenirea și Combaterea Violenței Domestice pentru Perioada 2021- 2027,
5. Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW),
6. Legea nr. 217/2003 privind prevenirea și combaterea violenței domestice, republicată,
7. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

4. Contextul dezvoltării Strategiei privind Egalitatea de Gen (colectarea și analiza datelor)

Scopul *Strategiei privind Egalitatea de Gen* în cadrul INCDM “Grigore Antipa” este de acela de a crește gradul de conștientizare cu privire la angajamentul institutului față de principiile egalității de gen.

4.1 Colectarea datelor

INCDM “Grigore Antipa” respectă toate legile și reglementările europene și naționale ce vizează combaterea discriminării și toți angajații sunt evaluați numai în conformitate cu criteriile relevante pentru desfășurarea activităților care le sunt menționate în fișa postului. În plus, institutul garantează respectarea acordării de șanse educaționale tuturor angajaților, indiferent de gen, minoritate, religie, sau alte criterii demografice.

Pentru a putea analiza situația actuală în cadrul INCDM “Grigore Antipa”, au fost luați în considerare următorii indicatori privind structura personalului pentru anul 2021:

1. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați
2. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați în funcție de câștigul salarial mediu lunar brut
3. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați în domeniul cercetare-dezvoltare
4. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați cu responsabilități administrative/de suport
5. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați în domeniul cercetare-dezvoltare, aflați în poziții de management:
6. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați cu responsabilități administrative/de suport, aflați în poziții de management
7. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați aflați în concediu de creștere al copilului
8. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați care au participat la cursuri de formare profesională organizate de către angajator sau furnizori externi de servicii

1. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați

Număr mediu salariați INCDM ”Grigore Antipa”	Anul 2021	
	Femei	Bărbați
	46	44

2. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați în funcție de câștigul salarial mediu lunar brut

Salariul mediu lunar brut	Anul 2021	
	Femei	Bărbați
	10.642	10.690



3. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați în domeniul cercetare-dezvoltare

Departament/Compartiment	CS I, CS II, CS III	CS, ACS	TH, LAB.	Anul 2021	
				Femei	Bărbați
Departament Oceanografie Chimică și Poluare Marină	3	2	3	7	1
Departament Oceanografie Fizică și Inginerie Costieră	7	1	4	4	8
Departament Ecologie și Biologie Marină	12	3	2	12	5
Departament Resurse Marine Vii	9	2	4	5	10
Departament Transfer Tehnologic, Diseminare și Relații Publice	1	1	0	2	0
Departament It și GIS	2	0	0	0	2

4. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați cu responsabilități administrative/de suport

Departament/Compartiment	Anul 2021	
	Femei	Bărbați
Birou Resurse Umane	3	0
Compartiment Juridic	0	1
Compartiment Control Financiar	1	0
Departament Logistic	0	14
Compartiment Marketing, Management Proiecte	1	0
Departamentul Financiar-Contabilitate	5	1
Departamentul Administrativ, Registratură	4	3

5. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați în domeniul cercetare-dezvoltare, aflați în poziții de management:

Total personal (cercetare-dezvoltare) aflat în poziții de management:	Anul 2021	
	Femei	Bărbați
	4	5

6. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați cu responsabilități administrative/de suport, aflați în poziții de management

Total personal (cu responsabilități în afara domeniului cercetare-dezvoltare) aflat în poziții de management:	Anul 2021	
	Femei	Bărbați
	2	1

7. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați aflați în concediu de creștere al copilului:

Personal aflat în concediu de creștere al copilului	Anul 2021	
	Femei	Bărbați
	1	0



8. Repartizarea pe sexe a numărului de salariați care au participat la cursuri de formare profesională organizate de către angajator sau furnizori externi de servicii:

Personal care a participat la cursuri de formare profesională	Anul 2021	
	Femei	Bărbați
	28	22

4.2. Analiza datelor

Conform datelor identificate, se poate concluziona:

a) din punct de vedere cantitativ:

- În cadrul INCDM “Grigore Antipa” numărul femeilor aflate în poziții de management este egal cu cel al bărbaților. Din aceste date rezultă faptul că în procesul de recrutare nu există o discriminare de gen a femeilor.
- Numărul angajaților în domeniul cercetare-dezvoltare este echilibrat din punct de vedere al genului, reflectând bunele practici privind selecția personalului. Acest proces se bazează pe o serie de criterii prestabilite, în concordanță cu cerințele postului, fiind angajat/promovat doar acel candidat care se află cel mai aproape de standardele de performanță dorite, evitându-se astfel orice formă de discriminare.

b) din punct de vedere calitativ:

- Institutul INCDM “Grigore Antipa” este perceput de către angajați ca fiind un loc inclusiv, unde nu se fac diferențieri în funcție de gen. Persoanele meritoase sunt promovate la timp numai în funcție de performanțele profesionale proprii.

Aceste date au fost colectate în perioada martie-aprilie 2022, cu ajutorul departamentului Resurse Umane și prin intermediul Anexa 1. Chestionarul privind barierele de gen în cadrul INCDM “Grigore Antipa”, ce a fost transmis spre completare tuturor angajaților institutului.

5. Măsuri și acțiuni adoptate la nivel de instituție pentru asigurarea egalității de gen

Identificarea obiectivelor/țintelor *Strategiei privind Egalitatea de Gen* are la bază analizarea indicatorilor privind structura personalului și evaluarea răspunsurilor la Anexa 2. Chestionarul privind barierele de gen în cadrul INCDM “Grigore Antipa”.

Implicarea managementului este esențială pentru implementarea *Strategiei privind Egalitatea de Gen*. Prin implicarea activă a întregii organizații, atât femei, cât și bărbați, acesta va facilita colaborarea între departamente și va oferi resursele necesare pentru implementarea de noi măsuri și acțiuni.

Pentru eliminarea posibilelor forme de discriminare la nivelul INCDM “Grigore Antipa”, se vor lua următoarele măsuri/acțiuni principale:

- Numirea unui Responsabil cu aplicarea atribuțiilor specifice domeniului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;



- Informarea personalului asupra obiectivelor Strategiei privind Egalitatea de Gen;
- Monitorizarea și evaluarea procesului de implementare a Strategiei privind Egalitatea de Gen;
- Analiza periodică a politicilor și a procedurilor privind condițiile de muncă, mediul de lucru, dispozițiile privind concediile, etc. pentru a asigura egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- Implementarea unui sistem de bune practici privind integrarea perspectivei de gen la locul de muncă;
- Dezvoltarea unui sistem confidențial pentru depunerea plângerilor legate de discriminarea pe criterii de gen sau hărțuirea sexuală la locul de muncă;

Strategia privind Egalitatea de Gen în cadrul INCDM “Grigore Antipa” 2022-2025 are în vedere următoarele domenii de aplicare și obiective.

Domeniu de aplicare / Zone de intervenție	Obiective / Ținte
Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen
Condițiile de muncă și păstrarea echilibrului între viața personală și cea profesională	Organizarea corespunzătoare a timpului și priorităților pentru îmbinarea cu succes a carierei cu viața de familie
Păstrarea echilibrului de gen în pozițiile de conducere	Promovarea la nivel instituțional a practicilor și politicilor care asigură o reprezentare echilibrată, la toate nivelurile de decizie
Angajarea, promovarea și formarea profesională echilibrată a femeilor și bărbaților	Susținerea politicilor și a practicilor de angajare care favorizează egalitatea de gen pentru succesul la locul de muncă și avansarea în carieră
Integrarea perspectivei de gen în domeniul cercetare-dezvoltare	Promovarea unei perspective de gen în activitatea de cercetare pentru evaluarea sistematică a nevoilor și priorităților diferite ale femeilor și bărbaților
Măsuri de prevenire a discriminării pe criterii de gen, inclusiv hărțuirea sexuală la locul de muncă	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța realizării echilibrului de gen și adoptarea atitudinilor pozitive față de diversitate

5.1. Domenii de aplicare

5.1.1. Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați

Prioritar pentru urmărirea *Strategiei privind Egalitatea de Gen* în cadrul INCDM “Grigore Antipa” este asigurarea poziției de responsabil cu atribuții în domeniul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați. Această persoană va avea următoarele atribuții principale:

- analizează contextul de apariție a fenomenului de discriminare de gen, precum și nerespectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați,
- propune măsuri privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați,
- elaborează planul de acțiune pentru implementarea măsurilor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Responsabilul cu atribuții în domeniul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați, împreună cu o echipă de lucru multidisciplinară desemnată în prealabil de către conducerea institutului, va urmări periodic implementarea *Strategiei privind egalitatea de gen*, în cadrul INCDM “Grigore Antipa”.



Echipa de lucru este alcătuită din angajați, atât bărbați, cât și femei, cu funcții executive reprezentanți ai conducerii, sindicatului, Biroului Resurse Umane de, cercetători, asistenți de cercetare.

5.1.2. Condițiile de muncă și păstrarea echilibrului între viața personală și cea profesională

Conceptul de echilibru între viața personală și cea profesională se referă la gradul în care o persoană simte că le echilibrează în mod adecvat pe ambele. Acest concept este recunoscut internațional ca bază a egalității de gen, iar INCDM “Grigore Antipa” îl pune în practică la nivel intern, prin respectarea legislației în vigoare.

Concediul de creștere a copilului se acordă pe o perioadă de maximum doi ani de la nașterea copilului sau pe o perioadă de trei ani, în cazul copiilor care suferă de un handicap. De acest tip de concediu poate beneficia oricare dintre părinții copilului, angajat al INCDM “Grigore Antipa”. Deși orele de lucru și sărbătorile legale sunt respectate în cazul tuturor angajaților, în primele luni de la întoarcerea din concediul de creștere a copilului, proaspeții părinți vor primi suportul necesar din partea institutului pentru a se adapta noilor nevoi/condiții. De asemenea, pentru îmbunătățirea competențelor profesionale și maximizarea performanțelor, aceștia vor fi instruiți/reinstruiți în cadrul departamentelor de care aparțin, cu privire la noile tehnici de lucru, a noilor cercetări în domeniu sau asupra rezultatelor proiectelor recente desfășurate în cadrul institutului.

5.1.3. Păstrarea echilibrului de gen în pozițiile de conducere

Conform situației actuale, în cadrul INCDM “Grigore Antipa” se observă un echilibru clar în ceea ce privește reprezentarea din perspectiva genurilor în pozițiile de conducere la toate nivelurile. Prin urmare, femeile și bărbații au șanse egale de promovare. Impactul pozitiv al diversității de gen duce la o calitate crescută în luarea deciziilor și contribuie la o performanță mai ridicată, întrucât deciziile sunt bazate pe evaluarea unor puncte de vedere alternative.

5.1.4. Angajarea, promovarea și formarea profesională echilibrată a femeilor și bărbaților

Formarea profesională este reglementată prin Codul Muncii ca o formă de educație continuă pentru angajați, în completarea sistemului formal de învățământ. Pentru asigurarea egalităților de șanse la locul de muncă, INCDM “Grigore Antipa” susține din resurse proprii, fără a ține cont de gen sau alte criterii discriminatorii, participarea angajaților la:

- cursuri de formare profesională în țară sau în străinătate
- stagii de practică
- training-uri/instruiri la locul de muncă

De asemenea, INCDM “Grigore Antipa” încurajează participarea angajaților la diferite programe de leadership pentru a sprijini eficiența de lucru în cadrul departamentelor, îmbunătățirea calităților de leader a angajaților cu funcții de decizie sau a managerilor de proiecte și obținerea pe termen lung a rezultatelor dorite.

În acest sens, prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;



- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare. De egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă beneficiază toți lucrătorii, inclusiv persoanele care exercită o activitate independentă, precum și soțiile/soții lucrătorilor independenți care nu sunt salariate/salariați sau asociate/asociați la întreprindere, în cazul în care acestea/aceștia, în condițiile prevăzute de dreptul intern, participă în mod obișnuit la activitatea lucrătorului independent și îndeplinesc fie aceleași sarcini, fie sarcini complementare.

Pentru prevenirea și eliminarea oricăror comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, INCDM “Grigore Antipa” în calitate de angajator are următoarele obligații:

- a) să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentul de organizare și funcționare și respectiv în regulamentul intern;
- b) să prevadă în regulamentele interne sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare;
- c) să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;

d) să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

- a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
- b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- d) stabilirea remunerației;
- e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
- f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- h) promovarea profesională;
- i) aplicarea măsurilor disciplinare;
- j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor respective locurile de muncă în care, datorită naturii activităților profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfășurate, o caracteristică legată de sex este o cerință profesională autentică și determinantă, cu condiția ca obiectivul urmărit să fie legitim și cerința să fie proporțională.

Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare. Orice tratament mai puțin favorabil aplicat de către angajator unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prevederilor OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă, sens în care angajatorul va lua măsuri pentru respectarea în totalitate a prevederilor acestui act normativ.

Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal (în cazul probării efectuării unui curs de puericultură – caz în care durata concediului paternal ajunge la un total de 15 zile lucratoare, potrivit legii nr. 210/1999), constituie discriminare în sensul prezentei legi. Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va



naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor respective acele locuri de muncă interzise femeilor gravide și/sau care alăptează, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii.

Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

- a) salariața este gravidă sau se află în concediu de maternitate;
- b) salariața/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;
- c) salariatul se află în concediu paternal.

Este exceptată de la aplicarea prevederilor susmenționate concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii. La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariața/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței. La revenirea la locul de muncă în condițiile prevăzute mai sus salariața/salariatul are dreptul la un program de reintegrare profesională.

INCDM “Grigore Antipa” respectă principiul libertății alegerii locului de muncă, a profesiei, meseriei sau a activității pe care urmează să o presteze salariatul. Astfel, nici un salariat nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, conform legislației în vigoare. Tuturor salariaților le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor colective.

Activitatea în cadrul INCDM “Grigore Antipa” se desfășoară cu respectarea principiului egalității de tratament față de toți salariații și se bazează pe principiul consensualității și al bunei credințe.\

5.1.5. Integrarea perspectivei de gen în domeniul cercetare-dezvoltare

Integrarea unei perspective de gen este strategia adoptată la nivel global pentru promovarea egalității de gen. Aceasta se referă la rolurile și comportamentele sociale care sunt înțelese ca adecvate pentru femei și bărbați. În cercetare, perspectiva de gen are un rol important pentru păstrarea calității rezultatelor și evitarea stereotipurilor de gen.

În vederea sensibilizării angajaților INCDM “Grigore Antipa” la perspectiva de gen, este necesară promovarea unui mediu de muncă egalitar. Acest lucru se va realiza prin implementarea unui sistem de bune practici construit prin participarea angajaților la diferite workshop-uri/training-uri de conștientizare.

5.1.6. Măsuri de prevenire a discriminării pe criterii de gen, inclusiv hărțuirea sexuală sau morală la locul de muncă

INCDM “Grigore Antipa” acționează în conformitate cu legislația în vigoare, a codului de etică, precum și a prevederilor Regulamentului Intern, sancționând orice tentativă de hărțuire sexuală sau morală la locul de muncă.

Deoarece în cadrul institutului nu au existat niciodată cazuri de plângeri, de-a lungul timpului măsurile pentru prevenirea hărțuirii (sexuală sau de alt tip) nu au fost considerate o prioritate. Având în vedere lucrul acesta, s-a constatat faptul că trebuie dezvoltat un sistem confidențial sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de gen la locul de muncă.

Aceste domenii de aplicare/zone de intervenție stau la bază pentru elaborarea **Anexa 2 - Planul de Măsuri privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în cadrul Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare Marină “Grigore Antipa” (INCDM), 2022-2025.**



6. Monitorizare și evaluare

Dupa implementarea *Strategiei privind Egalitatea de Gen*, va urma monitorizarea constantă a acesteia.

Responsabilul cu atribuții în domeniul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați împreună cu echipa de lucru desemnată în domeniul egalității de gen va constata în ce măsură sunt îndeplinite obiectivele acesteia, prin întâlniri interne, organizate de două ori pe an. Aceștia vor lua parte la un proces continuu de culegere a informațiilor relevante despre modul de implementare a *Strategiei*. Datele obținute vor fi utilizate pentru a stabili un feedback annual privind atingerea obiectivelor țintă propuse.

Se recomandă ca prezenta *Strategie privind Egalitatea de Gen* să fie supusă unei prime revizuirii, în caz de modificare a Legii/reglementărilor în vigoare. Această revizuire nu va aduce însă modificări majore de conținut și va consta doar în completarea/revizuirea Planului de Măsuri.



Anexa 1. Chestionar privind barierele de gen în cadrul INCDM “Grigore Antipa”

Vă rugăm să răspundeți la o serie de întrebări generale despre dumneavoastră

Sunteți?

Femeie	Bărbat
--------	--------

Care este vârsta dvs. în ani împliniți?

Care este ultimul nivel de educație absolvit?

Ce vechime aveți în cadrul INCDM „Grigore Antipa”?

Aveți copii sub 18 ani în întreținere?

da	nu
----	----

Dacă ați răspuns „da” la întrebarea anterioară, în care din următoarele categorii de vârstă se încadrează aceștia?

0-5 ani	5-10 ani	10-18 ani
---------	----------	-----------

În gospodăria dumneavoastră cine este responsabil pentru majoritatea îndatoririlor familiale?

dvs	partenerul/partenera	în egală măsură, dvs. împreună cu partenerul/partenera
-----	----------------------	--

Sunteți disponibil pentru deplasări frecvente (naționale și internaționale) în interes de serviciu/studiu?

da	nu
----	----

Dacă ați răspuns „da” la întrebarea anterioară, vă rugăm să menționați perioada cumulată a tuturor deplasărilor pe care sunteți disponibil să le efectuați în interes de serviciu/studiu într-un an.

< 1 săptămână	1-2 săptămâni	2-3 săptămâni	> 3 săptămâni
---------------	---------------	---------------	---------------

În continuare, vă rugăm să ne răspundeți la o serie de întrebări legate de locul de muncă unde vă desfășurați activitatea

Din ce știți, care este proporția numerică din cadrul INCDM „Grigore Antipa” a angajaților aflați în poziții de management din rândul bărbaților, comparativ cu cel al femeilor?

Considerați că în cadrul INCDM „Grigore Antipa” persoanele meritoase sunt promovate la timp, indiferent de gen?

Considerați că femeile au mai multe bariere decât bărbații în privința promovării la locul de muncă în cadrul INCDM „Grigore Antipa”?

Considerați că aveți aceeași remunerație cu cea a unei persoane de gen diferit, care are același nivel de pregătire și funcție, în departamentul unde lucrați în prezent?

da	nu
----	----

Dacă ați răspuns „nu” la întrebarea anterioară, care credeți că sunt cauzele pentru care (pentru același nivel de pregătire și funcție), persoanele sunt remunerate diferit în funcție de gen?



Aveți cunoștință de situații în care cineva și-a asumat meritele pentru munca unui coleg sau subaltern?

da	nu
----	----

Acum, vă rugăm să vă gândiți la

Considerați că în România există un cadru juridic adecvat pentru egalitatea de șanse a femeilor față de bărbați?

da	nu
----	----

Acestea au fost toate întrebările. Vă mulțumim pentru timpul acordat!



Anexa 2. Plan de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în cadrul Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare Marină “Grigore Antipa” (INCDM), 2022-2025

Nr. crt.	Domeniu de aplicare / Zone de intervenție	Măsuri active / Activități	Termen de realizare	Indicatori de performanță	Responsabil
1.		Numirea responsabilului cu atribuții în domeniul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați	Martie 2022	-Decizia internă nr. <i>43</i> <i>O. of. 2022</i>	Conducerea institutului / Resurse Umane
2.		Numirea echipei de lucru pentru egalitatea de gen	Martie 2022	-Decizia internă nr.	Conducerea institutului / Resurse Umane
3.	Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Elaborarea <i>Strategiei privind egalitatea de gen</i>	Martie - Mai 2022	-Nr. de angajați consultați cu privire la elaborarea planului de măsuri -Strategii elaborate, actualizate și implementate	Conducerea institutului / Resurse Umane / Responsabil egalitate de șanse
4.		Elaborarea Anexei 1. Chestionarul privind barierele de gen în cadrul INCDM “Grigore Antipa”	Martie 2022	-Nr. de angajați consultați cu privire la elaborarea chestionarului -Nr. de angajați intervievați prin intermediul chestionarului -Rezultatele evaluării răspunsurilor la chestionar	Conducerea institutului / Resurse Umane / Responsabil egalitate de șanse
5.		Comunicarea/difuzarea la nivelul instituției a <i>Strategiei privind egalitatea de gen</i>	Mai 2022	-Nr. de angajați informați cu privire la aprobarea de către conducere a <i>Strategiei privind egalitatea de gen</i> -Modalitatea de informare a acestora (email, ședință etc)	Conducerea institutului / Resurse Umane / Responsabil egalitate de șanse
6.		Elaborarea <i>Planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între</i>	Aprilie - Mai 2022	-Nr. de angajați consultați cu privire la elaborarea <i>Planului de acțiune privind egalitatea</i>	Conducerea institutului / Resurse Umane / Responsabil



	<i>femei și bărbați</i>		<i>de șanse și de tratament între femei și bărbați</i>	egalitate de șanse
7.	Comunicarea/difuzarea la nivelul instituției a <i>Planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați</i>	Mai 2022	-Nr. de angajați informați cu privire la aprobarea <i>Planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați</i> -Modalitatea de informare a acestora (email, ședință etc) -Masuri implementate	Conducerea institutului / Resurse Umane /Responsabil egalitate de șanse
8.	Implementarea <i>Strategiei privind egalitatea de gen și a Planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați</i>	Mai 2022 – Martie 2025		Conducerea institutului / Resurse Umane /Responsabil egalitate de șanse
9.	Monitorizarea și evaluarea procesului de implementare a <i>Strategiei privind egalitatea de gen și a Planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați</i>	Iunie 2022 – Martie 2025	-Strategii elaborate, actualizate și implementate	Responsabil egalitate de șanse / Resurse Umane
10.	Condițiile de muncă și păstrarea echilibrului între viața personală și cea profesională	Iunie 2022 – Martie 2025	-Decizii și politici interne revizuite/adaptate	Resurse Umane / Compartiment Audit Public Intern
11.	Păstrarea echilibrului de gen în pozițiile de conducere	Iunie 2022 – Martie 2025	-Decizii și politici interne revizuite/adaptate	Resurse Umane / Compartiment Audit Public Intern
12.	Angajarea, promovarea și formarea profesională echilibrată a femeilor și bărbaților	Iunie 2022 – Martie 2025	-Decizii și politici interne revizuite/adaptate -Nr. cursuri de formare	Resurse Umane / Compartiment Audit Public Intern
13.	Integrarea perspectivei de gen în domeniul cercetare-dezvoltare	Iunie 2022- Martie 2025	-Nr. workshop-uri/training-uri de conștientizare	Responsabil egalitate de șanse / Resurse Umane



14.	Măsuri de prevenire a discriminării pe criterii de gen, inclusiv hărțuirea sexuală sau morală la locul de muncă	Dezvoltarea unui sistem confidențial sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de gen la locul de muncă	Mai 2022	Număr plângeri/reclamații sesizate	Responsabil egalitate de șanse / Resurse Umane
-----	---	---	----------	------------------------------------	--

Elaborat,

**Responsabil egalitate de șanse
AC Ana Serafia**

Verificat,

**Director General
Dr. Valeria Abaza**

