



**ACADEMIA ROMÂNĂ**  
**INSTITUTUL DE CHIMIE „CORIOLAN DRĂGULESCU”**

Bd. Mihai Viteazu, nr. 24, RO-300223, Timișoara,  
România

tel: 0256-491818; fax: 0256-491824



INSTITUTUL DE CHIMIE  
„CORIOLAN DRĂGULESCU”

nr. 366 din 06.03.2024

INTRARE/IESIRE

DIRECTOR  
Dr. OTILIA COSTIȘOR



# STRATEGIA PRIVIND EGALITATEA DE GEN ȘI PLANUL DE EGALITATE DE GEN 2024-2027

pentru

**Institutul de Chimie ”Coriolan Drăgulescu”**

## CUPRINS

Preambul

Abrevieri

### I. Introducere

- ◆ Cerințele și politicile obligatorii pentru elaborarea strategiei privind egalitatea de gen (SEG) și a planului de egalitate de gen (PEG)

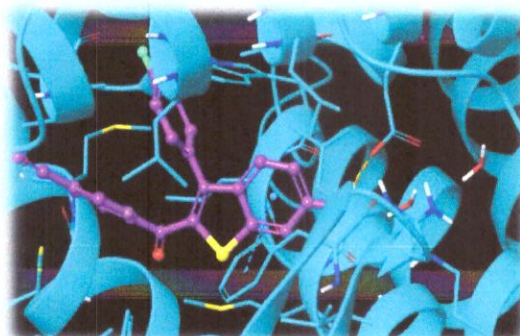
### II. Drepturi și oportunități

- ◆ Institutul de Chimie "Coriolan Drăgulescu" (ICT)
- ◆ Drepturi și oportunități egale în ICT
- ◆ Colectarea datelor
- ◆ Analiza și interpretarea datelor

### III. Strategie și plan de egalitate de gen

- ◆ Strategia privind egalitatea de gen 2024-2027 (SEG)
- ◆ Planul de egalitate de gen 2024-2027 (PEG)
- ◆ Monitorizare și evaluare PEG

### IV. Referințe bibliografice



**EGALITATE - DIVERSITATE - ECHITATE**



## PREAMBUL

Prezentul document este un document oficial care descrie planul de promovare a egalității de gen și implicit a unor politici incluzive în toate activitățile Institutului de Chimie "Coriolan Drăgulescu" și este elaborat având la bază următoarele prevederi legislative:

- **Legea nr. 125/2016** privind aderarea României la Centrul european pentru interdependență și solidaritate mondială, creat prin Rezoluția (89)14, adoptată de Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei la 16 noiembrie 1989, a cărui continuare a fost confirmată prin Rezoluția (93)51, adoptată de Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei la 21 octombrie 1993;
- **Legea nr. 66/2016** pentru modificarea și completarea OUG 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor;
- **Legea nr. 22/2016** pentru declararea zilei de 8 martie Ziua femeii și a zilei de 19 noiembrie Ziua bărbatului;
- **Legea nr. 23/2015** pentru declararea zilei de 8 mai Ziua egalității de șanse între femei și bărbați;
- **Legea nr. 62/2009** pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul și furnizarea de bunuri și servicii;
- **Legea nr. 202/2002** reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare;
- **Legea concediului paternal nr. 210/1999**, ce reglementează acordarea concediului paternal, în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea nou-născutului;
- **OUG nr. 111/2010** privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare;
- **OUG nr. 67/27.06.2007** privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială;
- **OUG nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- **Decretul nr. 342/1981** privind ratificarea Convenției pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW), semnată de către Adunarea Generală a Națiunilor Unite și formulată în Rezoluția 34/180 din 18 decembrie 1979, intrată în vigoare la 3 septembrie 1981, conform dispozițiilor art. 27(1), ratificată de România la 7 ianuarie 1982.

Institutul de Chimie "Coriolan Drăgulescu" respectă toate legile și reglementările existente la nivel european și național ce vizează egalitatea de șanse, gen și de tratament între femei și bărbați și o promovează la toate nivelurile și în toate domeniile sale de activitate.

Acest document este destinat personalului angajat al Institutului de Chimie "Coriolan Drăgulescu" (cercetători, doctoranzi, personal administrativ, personal tehnic, etc) și propune o serie de obiective și activități menite să combată discriminarea de gen și să asigure egalitatea de șanse și gen în cercetare-dezvoltare-inovare.



## **ABREVIERI**

**ICT - Institutul de Chimie "Coriolan Drăgulescu"**

**PEG - Planul de Egalitate de Gen**

**SEG - Strategia privind Egalitatea de Gen**

**D - Director (D)**

**DA - Director adjunct**

**SS - Secretar științific**

**CS - Consiliul științific**

**HR – Resurse umane**

**ROF - Regulamentul de Organizare și Funcționare al ICT**

**ROI - Regulamentul de Ordine Interna al ICT**

**CEG - Coordonator de Egalitate de Gen**

**OEG - Ofițeri de Egalitate de Gen**

## I. INTRODUCERE

Egalitatea de gen este o valoare fundamentală a Uniunii Europene. Instituțiile de cercetare din Spațiul European al Cercetării (ERA) sunt angajate să se afirme ca spații de cercetare incluzive, în care excelența să fie promovată concomitent cu orientarea atenției spre egalitatea de șanse, oportunități și egalitatea de gen. Excelența, inovația, eficiența sunt în strânsă legătură cu respectarea principiilor egalității, echității și nediscriminării. Promovarea de măsuri în sfera egalității de gen s-a constatat a fi "ingredientul" principal al evoluției instituțiilor care și-au asumat asemenea strategii.

Motivația care stă la baza dezvoltării strategiei (SEG) și a planului pentru egalitatea de gen (PEG) este aceea de a asigura că Institutul de Chimie "Coriolan Drăgulescu" (ICT) este un mediu sigur și respectuos pentru toată lumea iar activitățile și procesele care au loc în institut respectă principiile egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării.

Planul pentru egalitatea de gen al ICT își propune să asigure participare echitabilă a fiecărei persoane la activitățile institutului, oportunități egale tuturor și să recunoască diferențele ca o potențială sursă de dezvoltare și creștere, atât individuală, cât și organizațională prin promovarea unei culturi a respectului și incluziunii, prevenirea și combaterea eventualelor discriminări de gen și promovarea efectivă a egalității de sexe.

Pentru a atinge acest desiderat, și după o fază meticuloasă de evaluare și analiză, au fost identificate o serie de obiective specifice și propuse un set de acțiuni care vor fi implementate în următorii 3 (trei) ani (2024-2027). Acestea vizează protejarea unei culturi organizaționale egale și incluzive și promovarea egalității de gen la toate nivelurile. De asemenea, recrutarea, păstrarea și promovarea personalului în ICT sunt definite de criteriile competenței profesionale, a performanței științifice și a respectării normelor de conduită morală.

În acest context, SEG și PEG ale ICT vor permite în mod proactiv egalitatea de gen, creșterea gradului de conștientizare, abilitățile și competențele în domeniu, echilibrul de gen în structurile și procesele decizionale, egalitatea de gen în cercetare, și integrarea dimensiunii de gen în întregul proces de cercetare.

### *Cerințele și politicile obligatorii pentru elaborarea strategiei de egalitate de gen (SEG) și a planului pentru egalitatea de gen (PEG)*

#### **PEG este un document public**

PEG este un document oficial aprobat de conducerea institutului, publicat pe pagina web a institutului (<https://acad-icht.tm.edu.ro>) și comunicat activ în cadrul instituției.

Scopul PEG este de a demonstra angajamentul Institutului față de egalitatea de gen, de a stabili obiective și acțiuni clare menite să atingă angajamentul propus.

### **Resurse dedicate**

PEG trebuie să beneficieze de resurse și expertiză dedicate în domeniul egalității de gen pentru a putea fi implementat cu succes. Se va lua în considerare ce tip și volumul de resurse sunt necesare pentru a sprijini un proces continuu de schimbare organizațională durabilă.

### **Personal desemnat pentru implementarea PEG**

Directorul ICT numește un coordonator de egalitate de gen (CEG) masculin sau feminin responsabil cu coordonarea activităților legate de implementarea PEG și câte un delegat al fiecărui departament (program) ca ofițeri de egalitate de gen (OEG) responsabili cu asigurarea egalității oportunități de recrutare și promovare. Coordonatorul și ofițerii de egalitate de gen contribuie la elaborarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea PEG.

Coordonatorul pentru egalitate are următoarele responsabilități:

- se asigură că toți angajații ICT cunosc planul de egalitate de gen
- inițiază acțiuni corective atunci când discriminarea este observată sau raportată
- monitorizează situația și menține planul PEG actualizat în mod regulat pentru a se adapta la noile acțiuni și evoluții.

Echipa de management a ICT a desemnat un grup de lucru compus din CEG, OEG, responsabilul juridic și un reprezentant resurse umane pentru a efectua o analiză a literaturii de specialitate privind cerințele, politicile, recomandările, exemplele existente și studiile de caz relevante pentru discriminare, incluziune și egalitate de gen, cu un accent special pe organizațiile de cercetare și a elabora PEG.

### **Colectarea și monitorizarea datelor defalcate pe gen**

ICT asigură că procesul de colectare a datelor se realizează în mod clar și transparent în timpul tuturor proceselor legate de acestea. Se colectează date separate privind sexul și genul personalului astfel încât să indice situația femeilor și bărbaților în cadrul organizației și activitățile sale de bază și să se poată defini indicatori relevanți pentru elaborarea PEG. Indicatorii stabiliți vor fi în concordanță cu profilul, responsabilitățile și activitățile institutului. Colectarea și procesarea datelor se realizează ținând cont de standardele de confidențialitate și protecție a datelor pentru a asigura respectarea drepturilor individuale și a preveni orice încălcări ale confidențialității. În conformitate cu Uniunea Europeană, Regulamentul general privind protecția datelor (GDPR), este posibil ca unele documente/date să nu fie publicate.

### **Instruire**

PEG trebuie să includă și acțiuni de conștientizare și formare privind egalitatea de gen la care participă întreaga organizație. Aceste activități pot implica participarea la cursuri de comunicare și formare generală privind egalitatea de gen, ateliere de sensibilizare și alte activități similare pentru a dezvolta competențele și cunoștințele necesare.



Adițional acelor cerințe obligatorii există și cinci domenii tematice recomandate, legate de conținut pe care instituțiile ar putea să le ia în considerare în elaborarea PEG:

- echilibrul dintre viața profesională și viața privată și cultura organizațională;
- echilibrul de gen în conducere și luare a 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 hărțuirea sexuală.

## II. DREPTURI ȘI OPORTUNITĂȚI

### *Institutul de Chimie "Coriolan Drăgulescu" (ICT) – prezentare generală*

Institutul de Chimie „Coriolan Drăgulescu” are o tradiție de peste cincizeci de ani în cercetarea fundamentală în domeniul chimiei organice, anorganice și teoretice.

Urmărind tendințele naționale, europene și internaționale de cercetare științifică, dezvoltare, inovare și tendințele tehnologice, ICT și-a orientat principalele activități de cercetare către proiectarea computațională, sinteza și caracterizarea compușilor ecologici și activi farmaceutic cu aplicații în protecția mediului, domeniul biomedical, farmacologie și medicină.

Experiența și expertiza ICT se concentrează în principal pe dezvoltarea de:

- compuși multifuncționali noi (de ex.: combinații complexe ale metalelor din blocul d, compuși organici care reacționează sub acțiunea stimulilor externi, etc.) cu relevanță în știința materialelor nanostructurate, biochimie sau protecția mediului;
- compuși organici noi și polimerici multifuncționali care conțin heteroelemente cu proprietăți țintite și au aplicații în protecția mediului și dezvoltarea durabilă;
- materiale multifuncționale avansate cu proprietăți optoelectrice speciale pe bază de porfirine și combinațiile lor complexe, cu aplicații biologice și tehnice;
- tehnici algoritmice noi pentru studiul compușilor cu activitate biologică, aplicații chemoinformatică și tehnici de calcul pentru a dezvolta compuși noi cu activitate agrochimică potențială, reutilizarea (repurposing) medicamentelor aprobate, colectarea și gestionarea bibliotecilor de compuși, etc.

Pentru a atinge dezideratul excelenței în cercetare, obiectivele strategice ale Institutului vizează și performanța în educarea, specializarea și promovarea resursei umane cu accent pe sprijinirea tinerilor cercetători și încurajarea lor spre efectuarea de stagii de formare și documentare.

ICT organizează anual manifestarea științifică "New Trends in Chemistry Research", [www.newtrends-timisoara.ro](http://www.newtrends-timisoara.ro), care prin calitatea și diversitatea înaltă a programului științific derulat, informațiile științifice prezentate, echipamentele de cercetare promovate și discuțiile deschise privind studiile derulate și cele de dezvoltare a carierei, sprijină și contribuie la progresul tinerilor cercetători și aduc un plus de valoare activităților de cercetare prin contribuția la cunoașterea și promovarea ultimelor tendințe în domeniu.

ICT și centrul interdisciplinar al ICT - RO-OPENSREEN - oferă, ca avantaj principal, accesul la infrastructura performantă și resursele *Librăriei Naționale de Compuși cu Activitate Biologică* (LNCB) pentru toate instituțiile de cercetare, universități și industria farmaceutică interesate să coopereze și asigură totodată cadrul perfect pentru a continua cercetările actuale la un nivel superior și a crea noi direcții de cercetare, pentru a crește educația și specializarea resursei umane, pentru a facilita comunitatea științifică cu schimburi de cunoștințe și stabilirea de noi cooperări.

### **Drepturi și oportunități egale în ICT**

Principiile după care ICT se ghidează pentru a asigura drepturi și oportunități egale sunt următoarele:

1. **Incluziune** – promovarea unei culturi bazate pe respectarea demnității umane, a egalității, a diferențelor și pe combaterea stereotipurilor, a discriminării, a hărțuirii și a violenței (sub orice formă).
2. **Diversitate** – 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;
3. **Egalitate de gen** – promovarea la nivel instituțional a practicilor și politicilor care asigură o reprezentare echilibrată, la toate nivelurile de decizie;
4. **Egalitate** – promovarea proceselor instituționale care asigură oportunități și acces egal și eficient pe tot parcursul carierei în instituție (de la recrutare, la dezvoltare în carieră);
5. **Echilibru** – promovarea măsurilor individuale sau colective care reconciliază viața de familie cu cea profesională;
6. **Transparență și integritate** – dezvoltarea de practici care să asigure transparența instituțională prin aplicarea principiilor excelenței, ale oportunităților egale și ale diversității;
7. **Libertate** – dezvoltarea și încurajarea gândirii critice și creative prin protejarea libertății de expresie; promovarea unui mediu de lucru sănătos și sigur.

În acest sens, în ICT, atât femeile cât și bărbații au șanse egale de a promova în carieră și totodată au același nivel de remunerare raportat la pozițiile ocupate. Mai mult, activitățile derulate în ICT au pus accentul pe colaborarea cu colegi indiferent de gen, atât din țară, cât și din afara țării în vederea organizării de conferințe, școli de vară, elaborarea de articole și aplicarea de proiecte în parteneriat.

### **Colectarea datelor**

Colectarea datelor defalcate pe gen sunt aspecte critice ale implementării unui PEG. Aceste date oferă o imagine clară a participării și reprezentării de gen în diferite aspecte ale activităților organizației și pot ajuta la identificarea și abordarea disparităților sau problemelor de gen.



ICT a selectat ca relevante pentru discuția privind problemele egalității de gen următorii indicatori:

- Numărul de femei și bărbați în posturi de cercetare și de luare a deciziilor administrative (de exemplu, echipă de conducere, consilii, comitete, paneluri de recrutare și promovare) (Tabelele 1 și 2)
- Numărul de personal pe gen la toate nivelurile, pe domeniu (cercetare, personal administrativ/suport) și funcții (Tabelele 3, 4 și 5)
- Numărul de candidați femei și bărbați care au aplicat pentru locuri de muncă distincte (cercetare/administrativ) în ultimii 5 ani (Tabelul 6).
- Numărul de angajați, pe femei/barbați, care solicită/au luat concediu pentru creșterea copilului, pentru cât timp și câți s-au întors după concediu (Tabelul 7).
- Numărul de doctoranzi și conducători de doctorat ai institutului în funcție de gen, în anul 2024 și ultimii 5 ani (Tabelul 8)

### 1. FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN POZIȚII DE CONDUCERE 2024

*Tabelul 1. Managementul institutului de cercetare*

<b>PERSONALUL DE DECIZIE - NIVEL I</b>	<b>Femei</b>	<b>Bărbați</b>
<b>*Consiliul științific (CS)</b>	8	1
<b>Director (D)</b>	1	0
<b>Director adjunct (DA)</b>	1	0
<b>Secretar științific (SS)</b>	1	0
<b>Contabil sef (CS)</b>	1	0
<i>Total personal de decizie Nivel I</i>	<b>9</b>	<b>1</b>
<b>PERSONALUL DE DECIZIE NIVEL II</b>	<b>Femei</b>	<b>Bărbați</b>
<b>Programul de cercetare I (PCI)</b> Coordonator: Cercetător științific gradul II/Dr.	1	0
<b>Programul de cercetare II (PCII)</b> Coordonator: Cercetător științific gradul I/Dr.	1	0
<b>Programul de cercetare III (PCIII)</b> Coordonator: Cercetător științific gradul I/Dr.	1	0
<b>Programul de cercetare IV (PCIV)</b> Coordonator: Cercetător științific gradul I/Dr.	1	0
<i>Total personal de decizie Nivel II</i>	<b>4</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>13</b>	<b>1</b>

\*Consiliul științific este compus din D, DA, SS și responsabili de departamente de cercetare, un membru al Academiei Române și o funcție aleasă dintr-un departament de cercetare; D, DA, SS sunt considerate o singură dată în totalul personalului de decizie de la primul nivel.

**Tabelul 2. Alți responsabili de structuri ale institutului de cercetare 2024**

Structuri ale ICT	Femei	Bărbați
Oficiul Juridic (OJ)	0	1
Serviciul tehnic-administrativ (STA)	1	0
Compartiment resurse Umane (CRU)	1	0
Compartiment achiziții publice (CAP)	1	0
Compartiment audit intern (CAI)	1	0
Biblioteca (Bb)	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

## 2. FEMEI ȘI BĂRBAȚI – PERSONAL DE CERCETARE

**Tabelul 3. Numărul total al personalului de cercetare pe fiecare departament 2024**

Programe de cercetare	*Cercetători atestați		**Cercetători în stadiu incipient		***Personal tehnic		Total personal de cercetare	Total Femei	Total Bărbați
	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați			
Programul de cercetare I	5	2	1	0	1	0	9	7	2
Programul de cercetare II	6	0	4	0	2	0	12	12	0
Programul de cercetare III	2	0	3	1	0	0	6	5	1
Programul de cercetare IV	9	3	4	2	1	1	20	14	6
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>47</b>	<b>38</b>	<b>9</b>

\*Cercetători atestați: gradul I (CSI), II (CSII), III (CSII); \*\*Cercetători în stadiu incipient: cercetător științific (CS), asistent de cercetare științifică(ACS); \*\*\*Personal tehnic: tehnicieni, ingineri

**Tabelul 4. Numărul total al personalului de cercetare perioada 2019 – 2023**

Anul	*Cercetători atestați		**Cercetători în stadiu incipient		***Personal tehnic		Total personal de cercetare	Total Femei	Total Bărbați
	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați			
2019	29	7	17	0	4	3	60	50	10
2020	26	7	17	1	4	3	58	47	11
2021	26	5	17	1	4	3	56	47	9
2022	25	5	11	3	4	2	50	40	10
2023	23	5	12	3	4	2	49	39	10

\*Cercetători atestați: gradul I (CSI), II (CSII), III (CSII); \*\*Cercetători în stadiu incipient: cercetător științific (CS), asistent de cercetare științifică(ACS); \*\*\*Personal tehnic: tehnicieni, ingineri

### 3. FEMEI ȘI BĂRBAȚI – SERVICII ADMINISTRATIVE

*Tabelul 5. Numărul total de femei și bărbați în serviciile administrative 2024*

Servicii administrative ale ICT	Femei	Bărbați
Oficiul Juridic	0	1
Departament contabil	5	0
Serviciu tehnic - administrativ	2	8
Compartiment Resurse Umane	1	0
Compartiment Achiziții publice	1	0
Compartiment Audit public intern	1	0
Biblioteca	1	0
Etica	3	1
Doctorate	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>10</b>

*Tabel 6. Numărul de candidați femei și bărbați care aplică pentru posturi de muncă distincte în ultimii 5 ani.*

Anul	Candidați pentru poziții in:	Total	Femei	Barbati
2019	cercetare	3	2	1
	administrativ	4	2	2
2020	cercetare	1	1	0
	administrativ	2	0	2
2021	cercetare	5	4	1
	administrativ	10	6	4
2022	cercetare	1	0	1
	administrativ	0	0	0
2023	cercetare	2	2	0
	administrativ	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>28</b>	<b>17</b>	<b>11</b>

*Tabel 7. Numărul de angajați în funcție de gen care au solicitat/au luat concediu pentru creșterea copilului în ultimii 5 ani*

Anul	Angajați		Total
	Femei	Barbati	
2019	2	0	2
2020	2	0	2
2021	1	0	1
2022	2	0	2
2023	0	0	0
<b>TOTAL</b>			<b>7</b>



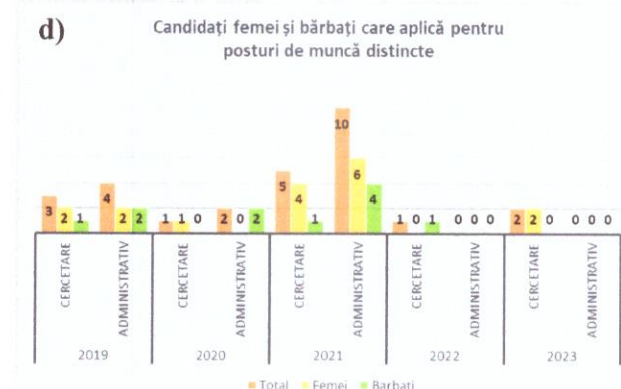
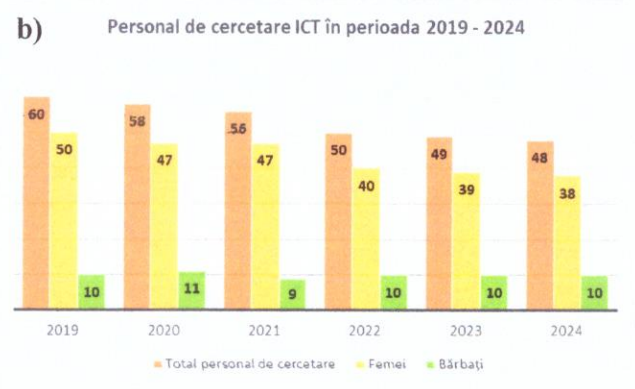
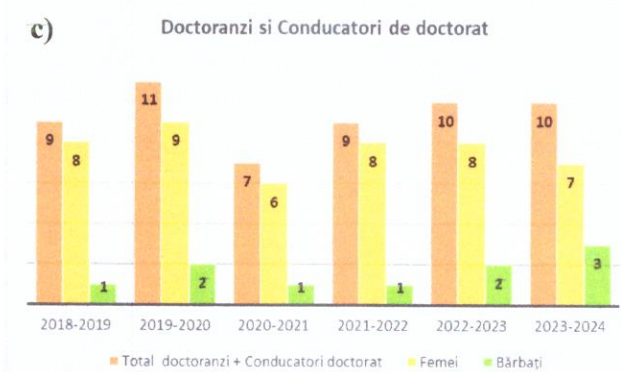
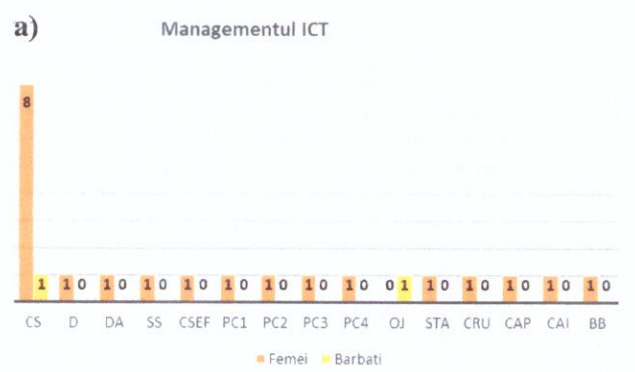
**Tabel 8. Numărul de doctoranzi si conducători de doctorat ai institutului în funcție de gen, în ultimii 5 ani și anul 2024**

Anul universitar	Doctoranzi		Conducători de doctorat		Total	Total Femei	Total Bărbați
	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați			
<i>Numărul de doctoranzi si conducători de doctorat ai institutului în ultimii 5 ani</i>							
2018-2019	6	0	2	1	9	8	1
2019-2020	7	1	2	1	11	9	2
2020-2021	4	1	2	0	7	6	1
2021-2022	4	1	4	0	9	8	1
2022-2023	4	2	4	0	10	8	2
<i>Numărul de doctoranzi si conducători de doctorat ai institutului în 2024</i>							
2023-2024	2	3	4	0	9	6	3

### Analiza și interpretarea datelor

Analiza și interpretarea datelor colectate va permite înțelegerea mai profundă a eventualelor probleme de gen și elaborarea unor măsuri și acțiuni concrete pentru a promova egalitatea de gen în cadrul institutului.

Reprezentarea grafică a indicatorilor relevanți analizați în tablele 1 - 8:



Analiza numerică a datelor precum și reprezentarea grafică a acestor a indicat că:

- sunt mai multe femei decât bărbați în toate funcțiile de conducere ale institutului; femeile sunt mai dispuse să-și asume responsabilități administrative suplimentare și acordă o importanță deosebită echilibrului dintre viața profesională și cea privată (Tabelele 1 și 2, graficul a).
- numărul femeilor în posturi de cercetare, cercetător cu experiență și cercetător în stadiu incipient, este mai mare, reflectând situația generală specifică a partajării genurilor din România, adică pentru studiile de chimie, femeile au fost și sunt încă mai interesate decât bărbații (Tabelele 3 și 4, graficul b)
- diferențele între numărul femeilor și numărul bărbaților care activează în serviciile administrative nu sunt mari prin urmare se poate spune că există un relativ echilibru de gen (Tabel 5)
- numărul de candidați femei care au aplicat pentru posturi de muncă distincte (cercetare și administrativ) precum și a celor care au solicitat concediu pentru creșterea copilului este mai mare decât cel al bărbaților (Tabel 6 și 7, graficul d)
- numărul de doctoranzi femei este mai mare decât numărul de doctoranzi bărbați ceea ce reflectă interesul general mai crescut al femeilor pentru frecventarea cursurilor doctorale în domeniul chimie (Tabel 8, graficul c); totuși se poate observa că în anul 2024 numărul de doctoranzi bărbați este în creștere.

### III. STRATEGIA ȘI PLANUL DE EGALITATE DE GEN

Pe baza analizei interne și a politicilor și cerințelor naționale și europene, Consiliul științific și directorul ICT s-au angajat să elaboreze strategia institutului pentru egalitatea de gen pentru 2024-2027 și planul pentru egalitatea de gen corespunzător.

#### 1. STRATEGIA PRIVIND EGALITATEA DE GEN (SEG) 2024-2027

Zona de intervenție	Obiective
1. Echilibrul între viața profesională și cea personală în Cultura organizațională	Dezvoltarea unei Culturi organizaționale care să asigure un echilibru între viață profesională și cea personală
2. Echitate de gen în leadership și în luarea deciziilor	Promovarea egalității de gen în practicile instituționale de leadership și alte procese de luare a deciziilor în cadrul ICT
3. Egalitatea de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră	Dezvoltarea unor practici și proceduri care să asigure egalitatea de gen în recrutare și evoluția în carieră a personalului ICT



4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și în conținutul cercetării științifice	Dezvoltarea de practici instituționale și activități care încurajează integrarea unei perspective de sex și gen în activitatea de cercetare
5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen și a hărțuirii sexuale	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate de gen și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate și respect între colegii de muncă

## 2. PLANUL PENTRU EGALITATE DE GEN (PEG) 2024

### Zona 1: Echilibrul între viața profesională și cea personală în cultura organizațională

**Obiectiv:** Dezvoltarea unei culturi organizaționale care să asigure un echilibru între viața profesională și cea personală

Actiune/Măsură	Termen de implementare				Indicatori	Responsabili
	2024	2025	2026	2027		
Utilizarea mijloacelor electronice pentru creșterea flexibilității în muncă și planificarea/eficientizarea întâlnirilor de lucru	x	x	x	x	Procedură elaborată legată de utilizarea mijloacelor electronice în muncă	Conducerea ICT, CEG și OEG
Susținerea unui program de lucru flexibil, incluzând posibilitatea lucrului cu jumătate de normă sau de la distanță		x	x	x	Procedură elaborată legată de aranjamentele flexibile de muncă și elaborarea unui cadru normativ corespunzător la nivelul instituției, cu respectarea legislației muncii	Conducerea ICT, CEG și OEG, Compartimen-tul Resurse umane și Oficiul Juridic
Introducerea în cadrul bazei de date a angajaților ICT a informațiilor privind numărul și vârsta copiilor, concedii pentru creșterea copiilor (pe baza acordului angajaților)		x	x	x	Baza de date a angajaților ICT completată cu informații privind numărul și vârsta copiilor, concedii pentru creșterea copiilor și analiza	Conducerea ICT, CEG, OEG, Compartimen-tul Resurse umane



					acestor date în cadrul rapoartelor anuale	
--	--	--	--	--	---	--

### Zona 2: Echitate de gen în leadership și în luarea deciziilor

**Obiectiv:** Promovarea egalității de gen în practicile instituționale de *leadership* și alte procese de luare a deciziilor în cadrul ICT

Actiune/Măsură	Termen de implementare				Indicatori	Responsabili
	2024	2025	2026	2027		
Reexaminarea/revizuirea procedurilor de promovare internă ICT, astfel încât să includă principiul egalității de gen.	x	x	x	x	Numărul de proceduri revizuite	Conducerea ICT, CEG, OEG, Compartimentul Resurse umane
Corelarea Planului privind Egalitatea de Gen cu alte documente strategice dezvoltate în cadrul ICT		x	x	x	Revizuirile periodice ale documentelor strategice ale ICT, ROF, ROI etc.	Conducerea ICT, CEG, OEG

### Zona 3: Egalitatea de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră

**Obiectiv:** Dezvoltarea unor practici și proceduri care să asigure egalitatea de gen în recrutare și evoluția în carieră a personalului ICT

Actiune/Măsură	Termen de implementare				Indicatori	Responsabili
	2024	2025	2026	2027		
Reexaminarea/revizuirea procedurilor de angajare, astfel încât să includă formulat principiul egalității de gen; anunțurile de angajare vor evita formulări de tip discriminator	x	x	x	x	Numărul de proceduri revizuite Model de anunț de angajare elaborat care să fie neutru din punct de vedere al potențialelor discriminări de gen	Conducerea ICT, CEG, OEG, Compartimentul Resurse Umane
Organizarea de cursuri și formări privind egalitatea de gen pentru noii angajați		x	x	x	Numărul participărilor la cursuri și formare privind egalitatea de gen din rândul angajaților ICT	Angajații ICT, CEG, OEG

					Numărul de noi angajați care primesc la angajare informații privind cultura egalității de gen în ICT și sunt informați cu privire la Strategia egalității de gen	
--	--	--	--	--	--	--

**Zona 4: Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și în conținutul cercetării științifice**

**Obiectiv:** Dezvoltarea de practici instituționale și activități care încurajează integrarea unei perspective de sex și gen în activitatea de cercetare

Actiune/Măsură	Termen de implementare				Indicatori	Responsabili
	2024	2025	2026	2027		
Organizarea de dezbateri interne asupra utilizării perspectivei de gen în activitatea de cercetare		x	x	x	Numărul de participanți la dezbaterile organizate	Angajații ICT, CEG, OEG
Promovarea proiectelor de cercetare asupra egalității de gen care încorporează egalitatea de gen ca dimensiune majoră			x	x	Numărul de participanți la prezentările proiectelor de cercetare asupra egalității de gen	Angajații ICT, CEG, OEG

**Zona 5: Măsuri împotriva violenței bazate pe gen și a hărțuirii sexuale**

**Obiectiv:** Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate de gen și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate și respect între colegii de muncă

Actiune/Măsură	Termen de implementare				Indicatori	Responsabili
	2024	2025	2026	2027		
Stabilirea unor poziții specifice în interiorul ICT care să monitorizeze /evalueze implementarea Planului privind egalitatea de gen	x	x	x	x	Structură instituțională funcțională creată privind egalitatea de gen în cadrul ICT (REG; GEC)	Conducerea ICT, CEG, OEG
Instituționalizarea unei rutine de revizuire / încorporare în toate		x	x	x	Procedură elaborată pentru evaluarea/încorporarea	

procedurile ICT a unei perspective de gen					perspectivei de gen în procedurile ICT	
Integrarea dimensiunii de gen in analizele organizaționale realizate		x	x	x	Rapoarte de analiză anuale privind starea organizației vor include dimensiunea de gen ca parte a analizei, acolo unde este posibil	Conducerea ICT, CEG, OEG
Colectarea anuală a opiniilor angajaților ICT asupra măsurilor posibile privind îmbunătățirea respectării principiului egalității de gen în cadrul institutului	x	x	x	x	Realizarea in cadrul ICT a sondajului de opinie anual	Conducerea ICT, CEG, OEG
Organizarea de dezbateri având următoarele teme: discriminare; violență; hărțuire (incluzând hărțuire sexuală)		x	x	x	Numărul de participant la dezbaterile organizate despre discriminare; violență; hărțuire	Conducerea ICT, CEG, OEG
Revizuirea Codului etic al ICT din perspectiva combaterii discriminării sexuale, violenței de gen și hărțuirii sexuale	x	x	x	x	Raport asupra Codului etic al ICT din perspectiva discriminării sexuale, violenței de gen și hărțuirii sexuale	CEG, OEG
Promovarea colaborării interinstituționale, îndeosebi cu institutele de cercetare ale Academiei Române, cu planuri similare privind egalitatea de gen, pentru susținerea comună a egalității de gen ca obiectiv principal al direcțiilor strategice de dezvoltare a Academiei Române	x	x	x	x	Raport asupra acțiunilor comune cu alte instituții privind promovarea egalității de gen	Conducerea ICT, CEG, OEG



## **MONITORIZARE ȘI EVALUARE PEG**

Planul privind egalitatea de gen al Institutului de Chimie "Coriolan Drăgulescu" va fi implementat în următorii 3 ani.

Implementarea PEG va fi monitorizată și evaluată periodic pentru a asigura eficacitatea și relevanța măsurilor luate. Grupul de lucru desemnat (CEG și OEG) va fi responsabil cu colectarea tuturor datelor relevante, a părerilor/opiniilor (*feedback*) și va realiza analiza progresului PEG. Raportarea finală efectuată (o dată pe an) de către grupul de lucru va reprezenta o revizuire a progresului în raport cu scopurile și obiectivele PEG. Revizuirea rapoartelor de progres include informații calitative, precum și date cantitative, cum ar fi actualizări ale datelor de resurse umane dezagregate pe gen și date de monitorizare pentru a urmări implementarea acțiunilor cheie.

Rezultatele progresului implementării PEG vor fi prezentate și discutate în cadrul ICT și publicate pe pagina web a institutului. Evaluarea rezultatelor va permite instituției să înțeleagă progresul, să identifice situațiile în care activitățile au un impact și unde obstacolele persistă pe parcursul aplicării PEG și să efectueze ajustările necesare.

***Acest PEG a fost aprobat în Ședința Consiliului Științific din 06.03.2024 și a fost publicat pe site-ul ICT, fiind astfel comunicat tuturor angajaților ICT și tuturor celor interesați.***

## ***Referințe bibliografice***

Horizon Europe guidance on gender equality plans, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

EU Strategy for Gender Equality 2020-2025, [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)

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](https://eige.europa.eu/sites/default/files/festa_gender_issues_recruitment_appointment_promotion.pdf)

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>

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](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](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](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](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)

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 Organizations, [https://eige.europa.eu/sites/default/files/se\\_gender\\_practical-guide.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/se_gender_practical-guide.pdf)

Figura coperta: [https://www.freepik.com/free-vector/gender-equality-concept\\_8977353.htm#query=man%20woman&position=2&from\\_view=keyword&track=ais&uid=8bbd1ab3-01d1-4299-a975-299e7520bb96](https://www.freepik.com/free-vector/gender-equality-concept_8977353.htm#query=man%20woman&position=2&from_view=keyword&track=ais&uid=8bbd1ab3-01d1-4299-a975-299e7520bb96)

Regulamentul de organizare internă al ICT

Codul de etică al ICT - [https://acad-icht.tm.edu.ro/wp/?page\\_id=3001](https://acad-icht.tm.edu.ro/wp/?page_id=3001)