

**ACADEMIA NAȚIONALĂ DE INFORMAȚII  
„MIHAI VITEAZUL”**

**PLAN DE EGALITATE DE GEN  
2022-2025**

**BUCUREȘTI**

**2022**

## CUPRINS

1. INTRODUCERE.....	3
2. ANALIZA DATELOR.....	4
3. DIRECȚII DE ACȚIUNE .....	5
4. DOMENII DE ACȚIUNE.....	6
<b>Domeniul de acțiune: Resurse Umane.....</b>	<b>6</b>
<b>Domeniul de acțiune: Dialog instituțional și cultură organizațională .....</b>	<b>10</b>
<b>Domeniul de acțiune: Combaterea stereotipurilor de gen, a hărțuirii sexuale și emoționale .....</b>	<b>12</b>
<b>Domeniul de acțiune: Inovarea cercetării și a învățământului.....</b>	<b>13</b>
4. MONITORIZARE.....	16

# 1. INTRODUCERE

Începând cu anul 2022, Comisia Europeană a introdus **Planul de Egalitate de Gen (PEG)**, ca **nou criteriu de eligibilitate**<sup>1</sup> pentru organizațiile publice (ministere, ONG-uri, autorități municipale și județene), institute de cercetare, publice sau private și instituții de învățământ superior și cercetare, publice sau private, care doresc să acceseze fonduri prin **Programul Cadru Orizont Europa pentru Cercetare și Inovare 2021-2027**. La demersul Comisiei Europene de a construi și asigura un cadru în care să predomină valori precum egalitatea, diversitatea și incluziunea în cercetare și inovare, se aliniază și Academia Națională „Mihai Viteazul” prin prezentul Plan de Egalitate de Gen.

**Planul de Egalitate de Gen** al Academiei Naționale de Informații „Mihai Viteazul” reprezintă un document elaborat în spiritul respectării principiului egalității de gen și al dezideratului ca „Europa să devină un spațiu al egalității de gen, în care violența bazată pe gen, discriminarea pe criterii de sex și inegalitatea structurală dintre femei și bărbați să fie aspecte de domeniul trecutului. O Europă în care femeile și bărbații, fetele și băieții, să fie egali, în care aceștia să fie liberi să își urmeze calea aleasă în viață, în care să aibă șanse egale de a prospera și în care să poată fi, în condiții de egalitate, membri sau lideri ai societății noastre europene”<sup>2</sup>.

Academia Națională de Informații „Mihai Viteazul” a elaborat prezentul **Plan de Egalitate de Gen** în concordanță cu prevederile:

- Strategiei Europene privind egalitatea de gen 2020-2025
- Cartei Europene pentru Cercetători<sup>3</sup>
- Codului de conduită în procesul de recrutare a cercetătorilor<sup>4</sup>
- Ghidului Orizont Europa referitor la planurile de egalitate de gen<sup>5</sup>
- Directivei 2006/54/CE privind egalitatea de șanse între femei și bărbați pe piața muncii<sup>6</sup>
- Directiva (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată<sup>7</sup>
- Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați<sup>8</sup>
- Carta Academiei Naționale de Informații „Mihai Viteazul”.

<sup>1</sup>The Research Council of Norway, <https://www.forskningradet.no/en/EUs-framework-programme/horizon-europe/Frequently-asked-questions/#handlingsplaner-for-likestilling>, accesat la data de 03.03.2022.

<sup>2</sup> Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>, accesat la data de 26.01.2022.

<sup>3</sup> Carta Europeană pentru Cercetători, <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/european-charter>, accesat la data de 25.01.2022.

<sup>4</sup> [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), accesat la data de 25.01.2022.

<sup>5</sup> Orizont Europa privind planurile de egalitate de gen, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>, accesat la data de 25.01.2022.

<sup>6</sup> Directiva privind egalitatea de șanse între femei și bărbați pe piața muncii, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/LSU/?uri=celex:32006L0054>, accesat la data de 25.01.2022.

<sup>7</sup> Directiva (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ro/ALL/?uri=CELEX:32019L1158>

<sup>8</sup> Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002, <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/35778>, accesat la data de 25.01.2022.

Prin implementarea PEG, ANIMV demonstrează, încă o dată, că este un mediu sigur, care se adaptează constant preocupărilor și necesităților contemporane, fiind o instituție caracterizată nu doar de valori precum excelența, dinamismul și unicitatea, ci și de valori care prioritizează și respectă principiile egalității, incluziunii și non-discriminării, după cum este stipulat și în Carta universitară, care reglementează faptul că principiile respectului, toleranței, promovării egalității de șanse și a non-discriminării guvernează activitatea academică<sup>9</sup>.

În perioada 2022-2025, ANIMV va adopta măsuri specifice pentru integrarea egalității de gen în toate procesele sale instituționale, asigurând astfel o cultură organizațională incluzivă bazată pe conștientizarea importanței genului în:

- ✓ dezvoltarea competențelor individuale;
- ✓ îmbunătățirea proceselor și structurilor decizionale prin eliminarea inegalităților;
- ✓ recrutare și evoluția carierei;
- ✓ diversificarea proceselor de cercetare și predare, mai ales în domeniile în care variabila genului nu a fost aplicată în mod tradițional.

## 2. ANALIZA DATELOR

Analiza cantitativă a datelor<sup>10</sup> a ilustrat următoarele aspecte:

- Pozițiile superioare de management la nivelul ANIMV sunt ocupate de bărbați (4);
- La nivelul *middle management*, există o femeie Secretar General și o femeie Președinte al Senatului;
- Decanii celor două facultăți din cadrul ANIMV sunt o femeie și un bărbat, existând astfel un echilibru de gen la nivelul conducerii facultăților;
- Trendul bărbaților în funcții de conducere se păstrează și la nivelul conducerii departamentelor din cadrul celor două facultăți, cu 6 bărbați directori de departament versus 3 femei în aceleași poziții;
- Numărul bărbaților (8) care ocupă poziții academice (profesor, conferențiar, lector, asistent) la nivelul celor două facultăți din ANIMV este mai mare decât numărul femeilor (6);
- Numărul femeilor (7) din cele două institute de cercetare din cadrul ANIMV îl depășește pe cel al bărbaților (3);
- În ceea ce privește numărul instructorilor există un decalaj major între femei și bărbați, în favoarea bărbaților;
- La nivelul structurilor administrative și de suport din cadrul ANIMV există un număr mai mare de femei (42) decât de bărbați (33).

<sup>9</sup> Carta Universitară a Academiei Naționale de Informații „Mihai Viteazul”, 2021, art.108, <https://animv.ro/carta-universitara-a-academiei-nationale-de-informatii-mihai-viteazul/>

<sup>10</sup> Conform informațiilor existente la data de 31.03.2022.

### 3. DIRECȚII DE ACȚIUNE

Prin Planul de Egalitate de Gen, ANIMV își propune să se alinieze demersurilor instituțiilor europene de învățământ superior de a promova incluzivitatea, egalitatea și cooperarea, contribuind astfel la materializarea angajamentului Uniunii Europene de a realiza o „Uniune a egalității”. Astfel, ANIMV continuă să promoveze o cultură organizațională incluzivă prin evidențierea importanței și impactului pozitiv al respectării principiilor egalității de gen.

Direcțiile de acțiune propuse și adoptate în prezentul PEG se concentrează pe:

- Asigurarea de oportunități profesionale egale pentru angajații ANIMV prin adoptarea unor măsuri adecvate pentru prevenirea inegalităților;
- Promovarea respectului reciproc și crearea unui mediu de lucru plăcut, în care angajații să fie capabili să se exprime și să se dezvolte în mod liber;
- Valorizarea diversității și incluziunii ca factori importanți în consolidarea sentimentului de apartenență la comunitatea ANIMV, dar și ca surse benefice pentru dezvoltarea individuală și organizațională;
- Îmbunătățirea produselor și proceselor de cercetare și inovare prin adoptarea dimensiunii de gen atât în formarea grupurilor de lucru, dar și prin conștientizarea și dezvoltarea unui set de valori cuprinzător, orientat spre nevoile ambelor genuri.

## 4. DOMENII DE ACȚIUNE

Planul de Egalitate de gen al ANIMV specifică domeniile de acțiune, măsurile, grupurile țintă, responsabilii pentru implementarea măsurilor, dar și indicatorii. Acțiunile de promovare a egalității de gen în ANIMV se vor concentra în următoarele domenii cheie:

### Domeniul de acțiune: Resurse Umane

#### Obiectiv 1: promovarea unui proces de recrutare și selecție sensibil la discriminare și stereotipuri de gen

Măsuri	Grup țintă	Timeline				Indicatori	Responsabili
		2022	2023	2024	2025		
1. Identificarea bunelor practici în ceea ce privește integrarea egalității de gen în procesele de selecție	Departamentul HR / personalul din structurile de cercetare, învățământ și suport logistico-financiar din cadrul ANIMV	X	X	X	X	Inițiative de conștientizare a importanței genului și a egalității de gen în cadrul ANIMV  Acțiuni pozitive în procesele de recrutare și selecție	Directorul departamentului HR  Echipa desemnată cu monitorizarea egalității de gen din cadrul ANIMV
2. Dezvoltarea unui ghid referitor la discriminare și stereotipuri de gen în procesele de recrutare	Departamentul HR / personalul din structurile de cercetare și	X	X	X	X	Elaborarea și diseminarea unui ghid de bune practici pentru combaterea	Directorul departamentului HR  Echipa

	învățământ					discriminării în procesele de recrutare	desemnată cu monitorizarea egalității de gen din cadrul ANIMV
3. Organizarea unor cursuri/workshop-uri cu angajații departamentului HR pentru prezentarea bunelor practici și a măsurilor propuse	Departamentul HR / personalul din structurile de cercetare și învățământ	X	X	X	X	Minim o discuție / an privind identificarea și gestionarea cazurilor care ar putea produce discriminare	Directorul departamentului HR  Echipa desemnată cu monitorizarea egalității de gen din cadrul ANIMV

## Obiectiv 2: Concilierea vieții de familie cu viața profesională

Măsuri	Grup țintă	Timeline				Indicatori	Responsabili
		2022	2023	2024	2025		
1. Discuții cu șefii de departamente pentru implementarea măsurilor de sprijin pentru angajații care se reîntorc la locul de muncă	Departamentul HR / personalul din structurile de cercetare, învățământ și suport logistico-financiar din cadrul ANIMV/ Departamentul de Psihologie	X	X			<p>Conștientizarea importanței concilierii vieții de familie cu viața profesională</p> <p>Creșterea eficienței și satisfacției la locul de muncă după întoarcerea din concediul parental</p> <p>Formularea unor proceduri pentru integrarea vieții de familie cu cea profesională</p>	<p>Directorul departamentului HR</p> <p>Directorii departamentelor de cercetare, învățământ și a structurilor suport din cadrul ANIMV</p>
2. Informarea angajaților în ceea ce privește importanța perioadei de tranziție (în cazul angajaților care se întorc la locul de muncă după o perioadă mai lungă de absență) și	Departamentul HR / personalul din structurile de cercetare,	X	X	X	X	Creșterea eficienței și satisfacției la locul de muncă după întoarcerea	<p>Directorul departamentului HR</p> <p>Directorii departamentelor</p>



identificarea mijloacelor prin care își pot oferi suportul pentru reacomodarea la noua realitate instituțională	învățământ și suport logistico-financiar din cadrul ANIMV/ Departamentul de Psihologie					din concediul parental	de cercetare, învățământ și a structurilor suport din cadrul ANIMV
3. Încurajarea concediilor paternale sau de îngrijire a copilului	Departamentul HR / personalul din structurile de cercetare, învățământ și suport logistico-financiar din cadrul ANIMV/ Departamentul de Psihologie	X	X	X	X	Creșterea numărului angajaților care intră în concedii paternale	Directorul departamentului HR Directorii departamentelor de cercetare, învățământ și a structurilor suport din cadrul ANIMV
4. Implementarea unui sistem de lucru flexibil și planificarea mai eficientă a timpului, astfel încât să existe un echilibru între carieră și viața personală	Departamentul HR / personalul din structurile de cercetare, învățământ și suport	X	X	X	X	Formularea unor proceduri pentru flexibilizarea timpului de lucru Creșterea numărului angajaților care	Directorul departamentului HR Directorii departamentelor de cercetare, învățământ și a

	logistico-financiar din cadrul ANIMV/ Departamentul de Psihologie					adoptă un program flexibil	structurilor suport din cadrul ANIMV
--	--	--	--	--	--	----------------------------	--------------------------------------

### Domeniul de acțiune: Dialog instituțional și cultură organizațională

**Obiectiv 1: Promovarea egalității de gen în cultura și practicile instituționale**

**Obiectiv 2: Dezvoltarea comunicării instituționale sensibile la problematica genului**

Măsurile	Grup țintă	Timeline				Indicatori	Responsabili
		2022	2023	2024	2025		
1. Desemnarea unei persoane / crearea unui grup de lucru responsabil(e) pentru monitorizarea și integrarea egalității de gen în practicile și procedurile instituționale	Departamentul HR / personalul din structurile de cercetare, învățământ și suport logistico-financiar din cadrul ANIMV	X				Crearea unei structuri pentru monitorizarea egalității de gen și implementarea PEG în cadrul ANIMV	Directorul departamentului HR Directorii și membrii departamentelor de cercetare, învățământ și a structurilor suport din cadrul ANIMV

<p>2. Desfășurarea unor cursuri de comunicare sensibilă la gen pentru toate structurile instituționale</p>	<p>Departamentul HR / personalul din structurile de cercetare, învățământ și suport logistico-financiar din cadrul ANIMV</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>Minim 1 curs / an de comunicare sensibilă la problemele de gen</p>	<p>Directorul departamentului HR Directorii departamentelor de cercetare și învățământ  Cadre didactice și de cercetare</p>
<p>3. Verificarea frecvență a comunicărilor din cadrul instituției din punctul de vedere al egalității de gen</p>	<p>Departamentul HR / personalul din structurile de cercetare și învățământ  Cadrele didactice și de cercetare</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>Creșterea gradului de recunoaștere a limbajului discriminatoriu și furnizarea unor comunicări atente la problematica de gen</p>	<p>Directorii departamentelor de cercetare și învățământ  Cadre didactice și de cercetare</p>

## Domeniul de acțiune: Combaterea stereotipurilor de gen, a hărțuirii sexuale și emoționale

**Obiectiv:** Creșterea nivelului de conștientizare privind hărțuirea sexuală și emoțională și consolidarea atitudinilor pozitive în ceea ce privește diversitatea

Măsurile	Grup țintă	Timeline				Indicatori	Responsabili
		2022	2023	2024	2025		
1. Organizarea unor cursuri referitoare la discriminare și hărțuire sexuală și emoțională	Departamentul HR / personalul din structurile de cercetare, învățământ și suport logistico-financiar din cadrul ANIMV / Centrul de Psihologie	X	X	X	X	Participarea la programe și cursuri de conștientizare în ceea ce privește discriminarea și hărțuirea sexuală și emoțională  Campanii de conștientizare a importanței diversității de gen în mediul universitar	Departamentul HR
2. Completarea și consolidarea prevederilor din Codul de Etică al ANIMV referitoare la hărțuirea sexuală și emoțională	Departamentul HR / personalul din structurile de cercetare, învățământ	X	X	X	X	Elaborarea și diseminarea unei noi versiuni a Codului de Etică al ANIMV	Comisia de Etică a ANIMV

## Domeniul de acțiune: Inovarea cercetării și a învățământului

**Obiectiv 1: Includerea dimensiunii de gen în procesele de cercetare**

**Obiectiv 2: Includerea dimensiunii de gen în procesele educaționale**

**Obiectiv 3: Formarea cadrelor didactice cu privire la egalitate și nediscriminare**

Măsuri	Grup țintă	Timeline				Indicatori	Responsabili
		2022	2023	2024	2025		
1. Organizarea unor cursuri despre gen pentru tot personalul implicat în activități de cercetare și predare	Personalul din structurile de cercetare și învățământ din cadrul ANIMV / studenții din cadrul ANIMV		X	X	X	Înțelegerea importanței integrării variabilelor „gen” și „sex” în produsele de cercetare  O sesiune de training / an despre problematica genului	Personalul din structurile de management ale ANIMV  Directorii departamentelor de cercetare, învățământ
2. Cursuri de informare referitoare la integrarea dimensiunii de sex/gen în procesele de cercetare și educaționale pentru conștientizarea valorii inovative și societale a acesteia	Personalul din structurile de cercetare și învățământ din cadrul		X	X	X	Înțelegerea importanței integrării variabilelor „gen” și „sex” în	Cadrele didactice și de cercetare din ANIMV

	ANIMV / studenții din cadrul ANIMV					produsele de cercetare  O sesiune de curs de informare / an	
3. Integrarea unor cursuri/module despre (egalitate de) gen în cadrul tuturor programelor educaționale	Studenții din cadrul ANIMV		X	X	X	Organizarea cursurilor de gen adaptate specificului fiecărei facultăți /program educațional	Cadrele didactice și de cercetare din ANIMV
4. Discuții privitoare la integrarea egalității de gen și a diversității în conceperea curriculumului educațional	Personalul din structurile de cercetare și învățământ din cadrul ANIMV / studenții din cadrul ANIMV	X	X	X	X	Traininguri pentru integrarea dimensiunii de gen în curricula universitară	Cadrele didactice și de cercetare din ANIMV
5. Asigurarea unui echilibru de gen în panelurile de invitați	Personalul din structurile de cercetare și învățământ din ANIMV	X	X	X	X	Creșterea numărului femeilor invitate în panelurile unor evenimente academice	Personalul din structurile de management ale ANIMV  Directorii departamentelor

							de cercetare, învățământ  Cadre didactice și de cercetare din ANIMV
6. Organizarea unor sesiuni de comunicări științifice / conferințe care să aibă ca temă (ne)discriminarea, (in)egalitatea și diversitatea	Personalul din structurile de cercetare și învățământ din cadrul ANIMV / studenții din cadrul ANIMV		X	X	X	O sesiune de comunicări științifice / an care să aibă ca temă (ne)discriminarea, (in)egalitatea și diversitatea	Cadrele didactice și de cercetare din ANIMV

## 4. MONITORIZARE

În cadrul ANMIV, implementarea obiectivelor propuse prin **Planul de Egalitate de Gen** va fi monitorizată în mod regulat prin întâlniri ale conducătorilor departamentelor de cercetare și învățământ, personalului din cadrul structurii Resurse Umane și ale persoanelor însărcinate cu supervizarea respectării principiului egalității de gen de la nivelul instituției.

Rezultatele întâlnirilor și progresul îndeplinirii obiectivelor propuse în PEG vor fi prezentate și discutate la nivelul structurii de management a ANIMV. În cadrul acestor discuții se vor formula recomandări și se vor stabili viitoarele linii de acțiune pentru implementarea cu succes a PEG.

Comunicările periodice în ceea ce privește implementarea principiului egalității de gen la nivelul ANIMV au rolul de a menține comunitatea academică informată și implicată în progresul pentru eliminarea inegalităților și discriminării de gen.