



Academia de Științe Agricole și Silvicultură "Gheorghe Ionescu-Sisești"
INSTITUTUL DE CERCETARE - DEZVOLTARE PENTRU ECOLOGIE
ACVATICĂ, PESCUIT ȘI ACVACULTURĂ - GALAȚI



CUI: 14785680, Str. Portului nr.54, Cod Poștal 800211, Galați, ROMÂNIA
Tel 0236 416 914, Fax 0236 414 270
email: ICDEAPA.Galati@asas.ro / www.asas-icdeapa.ro



**SE APROBĂ,
DIRECTOR GENERAL,
CS II dr.ing. Floricel Maricel DIMA**

PLANUL DE EGALITATE DE GEN
din cadrul Institutului de cercetare-dezvoltare
pentru ecologie acvatică, pescuit și acvacultură Galați

Capitolul I – Considerații generale privind egalitatea de gen

Egalitatea de gen este un drept fundamental, o valoare comună a Uniunii Europene și o condiție necesară pentru realizarea obiectivelor UE de creștere economică, ocupare a forței de muncă, egalitatea salarială, protecția maternității, concediul parental, asigurări sociale și profesionale, securitatea socială, sarcina probei în cazurile de discriminare și de auto-ocupare a forței de muncă.

Participarea echilibrată pe piața muncii atât a femeilor, a bărbaților și a persoanelor care alcătuiesc comunitatea LGBT – în termeni de ocupare, salarizare, promovare și participare la formare profesională continuă – este strâns legată de contextul familial.

Din aceste considerente reiese necesitatea punerii în aplicare a unor politici coerente care să stimuleze acest proces al concilierii vieții profesionale cu cea familială.

Abordarea acestei problematice trebuie să ia în considerare nu numai dimensiunea economică, dar și cea socioculturală în cadrul căreia sunt perpetuate stereotipuri de gen care, cel mai adesea, conduc la o repartizare inegală a puterii economice și politice în societate și la o limitare a accesului

PLAN DE EGALITATE DE GEN

Pagina 1 din 11

femeilor, bărbaților sau a persoanelor din comunitatea LGBT în diferite sfere ale vieții sociale, respectiv, în anumite arii profesionale considerate a fi “natural masculine”.

Strategia Planului de egalitate de gen pentru perioada 2024-2027 este elaborată de Institutul de cercetare-dezvoltare pentru ecologie acvatică, pescuit și acvacultură Galați și ia în considerare toți salariații I.C.D.E.A.P.A.

Strategia Planului de egalitate de gen a fost construită luând în considerare prevederile Cartei europene pentru cercetători și ale Codului de conduită în procesul de recrutare a cercetătorilor, Strategia europeană pentru egalitatea de gen 2020-2025 și orientările Orizont Europa privind planurile de egalitate de gen.

Egalitatea de gen este o valoare fundamentală a Uniunii Europene. Instituțiile de cercetare din Spațiul European al Cercetării (ERA) sunt ferm angajate să se afirme ca spații de învățare și cercetare incluzive, în care excelența să fie promovată simultan cu orientarea atenției spre egalitatea de șanse și oportunități în general, precum și spre egalitatea de gen în particular.

Excelența, eficiența, inovația și calitatea merg mână în mână cu respectarea principiilor egalității, echității, non-discriminării. Promovarea de măsuri în domeniul egalității de gen s-a dovedit deja a fi un stimulator al dezvoltării instituțiilor care și-au asumat asemenea strategii.

Obiectivele Strategiei Egalității de gen sunt implementate prin acțiuni specifice care vizează protejarea unei culturi organizaționale egale și incluzive și promovarea egalității de gen la toate nivelurile. Ca atare, Strategia va permite în mod proactiv creșterea gradului de conștientizare a egalității de gen, abilități și competențe; echilibrul de gen în structurile și procesele decizionale, inclusiv în recrutare; egalitatea de gen în cercetare și integrarea dimensiunii de gen în întreg procesul de cercetare.

Capitolul II – Definiții și delimitări conceptuale

- Egalitatea de șanse - conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-și dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte; faptul că diferitele comportamente, aspirații și necesități ale femeilor și bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal înseamnă că femeile și bărbații se bucură de aceeași libertate de a-și realiza aspirațiile;
- Egalitatea de șanse – se referă la lipsa de bariere, explicite sau implicite, în calea participării economice, politice și sociale pe criteriile de sex și de gen;
- Egalitatea de tratament – presupune absența oricărei forme de discriminare. Actele de discriminare pot proveni de la angajator, de la

organele de conducere ale angajatorului sau de la alți salariați. Egalitatea de tratament, în cadrul relațiilor de muncă funcționează pe principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii (Codul Muncii, Legea 53/2003, art.5).

Capitolul III – Colectarea și analiza datelor

Următorii indicatori au fost selectați din cadrul I.C.D.E.A.P.A. Galați ca fiind relevanți pentru discuția pe tema egalității de gen:

- A. Numărul de personal pe gen în posturi de luare a deciziilor
- B. Numărul de personal pe sex/gen la toate nivelurile și funcție (inclusiv personalul administrativ)

- A. Numărul de personal pe gen în posturi de luare a deciziilor

Funcții de conducere	Gen feminin	Gen masculin	Diversitate
Director general	-	1	-
Director adjunct științific	-	1	-
Director adjunct economic	1	-	-
Director adjunct tehnic	-	1	-
Șef laborator de cercetare în ecologie și protecția mediului	1	-	-
Șef laborator de cercetări multidisciplinare în acvacultură	1	-	-
Șef laborator de cercetare a resurselor acvatice vii din habitatele natural și amenajate	1	-	-
Șef laborator experimental de cercetări agro-pescărești Brateș	1	-	-
Șef serviciu patrimoniu, investiții, achiziții, marketing, administrative și proiecte de infrastructură	1	-	-
TOTAL	6	3	0

B. Numărul de personal pe sex/gen la toate nivelurile și funcție (inclusiv personalul administrativ)

	Total	Femei	Bărbați	Diversitate
Personal cercetare-dezvoltare	36	19	17	0
Personal administrativ	25	10	15	0
TOTAL	61	29	32	0

Având la bază analizele de mai sus, Strategia pentru egalitatea de gen cuprinde următoarele domenii de intervenție și obiective pentru perioada 2024-2027:

Domenii de intervenție Acele domenii sunt recomandate de către <i>Horizon Europe for GEP</i>	Obiective
Echilibrul de gen/sex în poziții de management	Promovarea egalității de gen în cultură, procesele și practicile instituționale
Egalitatea de gen/sex în recrutare și progres carieră	Promovarea proceselor care să favorizeze și să susțină recrutarea și progresul în carieră
Integrarea dimensiunii de gen/sex în conținutul cercetării	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate

De asemenea I.C.D.E.A.P.A. Galați se angajează în respectarea următoarelor principii privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați:

- **Angajare pe orice fel de loc de muncă vacant și la orice nivel al ierarhiei profesionale.** Toți salariații au dreptul la egalitate de șanse și de tratament în materie de angajare și exercitare a profesiei, fără discriminare fondată de sex
- **Promovare la orice nivel al ierarhiei profesionale** – Legea stabilește obligația pentru angajatori să asigure egalitatea de șanse între angajați, indiferent de gen și orientare, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor în regulamentul intern

- **Accesul la un loc de muncă, recrutarea și promovarea** – Angajatorii sau reprezentanții acestora, care anunță ocuparea unui post au obligația de a asigura accesul liber la toate etapele procesului de angajare tuturor persoanelor fără nicio deosebire, excludere, restricție sau preferință pe bază de gen/sex
- **Salarizare egală pentru muncă de valoare egală** – Diferența de remunerare între angajați, indiferent de gen și orientare sexuală reflectă discriminarea continuă și inegalitățile de pe piața muncii, care în practică le afectează în special pe femei. Cauzele acesteia sunt complexe și interdependente. Chiar dacă au o calificare cel puțin la fel de bună cu cea a bărbaților abilitățile femeilor nu sunt la fel de bine apreciate și avansarea lor este mai lentă, ceea ce duce la o diferență de remunerare între femei și bărbați.

Plan de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între gen/sex

1.1. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor

Nr.	Acțiuni/Măsurii	Țintă	Termen de realizare				Indicatori	Responsabili
			2024	2025	2026	2027		
1	Numirea responsabililor în cadrul laboratoarelor/serviciilor/compartimentelor cu rolul de a monitoriza respectarea măsurilor și politicilor privind egalitatea de tratament între genuri	Personal cercetare-dezvoltare, personal tehnic și administrativ	x	x			Politici privind egalitatea de gen	Director general, Inspector resurse umane, șefi laboratoare
2	Revizuirea oricărui text, comunicare, imagine din punct de vedere al egalității de gen și al diversității	Personal cercetare-dezvoltare, personal tehnic și administrativ	x	x	x	x	Politici, proceduri pentru integrarea vieții personale și a vieții profesionale	Director general, Inspector resurse umane, șefi laboratoare
3	Promovarea inițiativelor pentru a facilita o competență de gen pe scară largă la toate nivelurile instituției, cu furnizarea de cursuri de formare a salariaților	Personal cercetare-dezvoltare, personal tehnic și administrativ	x	x	x	x	Formare de conștientizare cu privire la problemele de gen/sex	Director general, Inspector resurse umane, șefi laboratoare

1.2. Promovarea proceselor care să faciliteze și să sprijine recrutarea, cariera și numirile sensibile la gen

Nr.	Acțiuni/Măsurii	Țintă	Termen de realizare				Indicatori	Responsabili
			2024	2025	2026	2027		
1	Realizarea de inițiative de conștientizare a genului, briefing-uri și crearea de linii directoare pentru recrutare, carieră și numiri sensibile la gen	Managementul I.C.D.E.A.P.A. Galați	x	x	x	x	Inițiative și orientări de conștientizare a genului	Director general, Inspector resurse umane, șefi laboratoare
2	Cursuri și traininguri privind egalitatea de gen/sex	Personal cercetare-dezvoltare, personal tehnic și administrativ	x	x	x	x	Cursuri și traininguri privind recrutarea Cursuri privind avansarea în carieră Cursuri și traininguri privind leadership	Director general, Inspector resurse umane, șefi laboratoare
3	Diseminarea și comunicarea bunelor practice în carieră – modele de urmat (oameni de știință, cercetători și cadre universitare)	Personal cercetare-dezvoltare, personal tehnic și administrativ		x	x	x	Inițiative privind creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele de gen feminin	Șefi laboratoare

1.3. Promovarea integrării perspectivei de sex și gen în activitatea de cercetare

Nr.	Acțiuni/Măsurii	Țintă	Termen de realizare				Indicatori	Responsabili
			2024	2025	2026	2027		
1	Seminarii interne de formare privind utilizarea sexului și perspectivei de gen în cercetare, pentru a stimula recunoașterea valorii sale economice, sociale și de inovare	Personal cercetare-dezvoltare	x	x	x	x	Participarea la seminarii de formare privind integrarea metodelor de analiză pe sex/gen	Director adjunct științific, personal cercetare-dezvoltare
2	Dezvoltarea, comunicarea și implementarea standardelor pentru încorporarea variabilelor de sex și gen în cercetare	Personal cercetare-dezvoltare		x	x	x	Participarea la seminarii de formare privind integrarea metodelor de analiză pe sex/gen	Director adjunct științific, personal cercetare-dezvoltare
3	Recunoașterea instituțională în cadrul institutului a acelor proiecte care au luat în considerare dimensiunea de gen (de exemplu premii)	Personal cercetare-dezvoltare		x	x	x	Proiecte premiate	Director general, Director adjunct științific, personal cercetare-dezvoltare

Nr.	Acțiuni/Măsuri	Țintă	Termen de realizare				Indicatori	Responsabili
			2024	2025	2026	2027		
4	Diseminarea și comunicarea bunelor practice în carieră - modele de urmat (oameni de știință, cercetători și cadre universitare)	Personal cercetare-dezvoltare și personal administrativ		x	x	x	Workshop-uri, mese rotunde	Director general, Director adjunct științific, personal cercetare-dezvoltare
5	Workshop-uri privind integrarea problemelor de egalitate de gen și diversitate în activitatea de cercetare, ca sprijin pentru personalul de cercetare	Personal cercetare-dezvoltare		x	x	x	Seminarii de formare sau ghiduri privind integrarea sexului/genului în activitatea de cercetare	Director adjunct științific, Inspector resurse umane, Șefi laboratoare
6	Cursuri și instrumente de formare în toate laboratoarele și la toate nivelurile (cercetători cu experiență sau începători) privind variabilele de sex și gen	Personal cercetare-dezvoltare		x	x	x	Cursuri pe dimensiuni specific de gen, pe activitate de cercetare	Director adjunct științific, Inspector resurse umane, Șefi laboratoare

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

Nr.	Acțiuni/Măsurile	Țintă	Termen de realizare				Indicatori	Responsabili
			2024	2025	2026	2027		
1	Instruire privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbajul discriminatoriu), violența (inclusiv cea bazată pe prejudecăți sau gen), hărțuirea și hărțuirea sexuală	Personal cercetare-dezvoltare, personal tehnic și administrativ		x	x	x	Participarea la training, pe categorii, Abilități dobândite în legătură cu identificarea și răspunsul la fenomenele de discriminare și violență	Director general, Inspector resurse umane, șefi locuri muncă
2	Dezvoltarea, instrumentelor electronice interne ale institutului (site web), care să susțină informații și educație, precum și să permită raportarea hărțuirii sexuale și a discriminării	Personal cercetare-dezvoltare, personal tehnic și administrativ	x	x	x	x	Site-ul dedicat al instituției, numărul de vizite, numărul de situații de caz real raportate și rezolvate	Director general, Inspector resurse umane, șefi locuri muncă, analist IT
3	Consolidarea Codului de etică al I.C.D.E.A.P.A Galați cu prevederi împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	Personal cercetare-dezvoltare, personal tehnic și administrativ		x	x	x	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine	Director general, Inspector resurse umane, șefi locuri muncă

Nr.	Acțiuni/Măsuri	Țintă	Termen de realizare				Indicatori	Responsabili
			2024	2025	2026	2027		
4	Campanie de conștientizare care evidențiază diversitatea și incluziunea în comunitatea științifică și încurajează prevenirea discriminării în diverse domenii	Personal cercetare-dezvoltare, personal tehnic și administrativ	x	x	x	x	Campanii de conștientizare	Director general, Inspector resurse umane

ÎNTOCMIT,
Inspector resurse umane
Constantin Camelia