



Aprob,

Director General INFLPR

Director General Dr. Mihăilescu Nicolae-Cristian



Planul de egalitate de gen 2022-2025 din cadrul Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizica Laserilor, Plasmei și Radiației

I. Considerații generale privind egalitatea de gen

Egalitatea de gen este un drept fundamental, o valoare comună a UE și o condiție necesară pentru realizarea obiectivelor UE de creștere economică, ocuparea forței de muncă și a coeziunii sociale. Aceste aspecte vizează accesul la ocuparea 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 LGBTQI+ - în termeni de ocupare, salarizare, promovare și participare la formare 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 problematici 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 femeilor, bărbaților sau a persoanelor din comunitatea LGBTQI+ în diferite sfere ale vieții sociale, respectiv, în anumite arii profesionale considerate a fi "natural masculine".

Strategia Planului de egalitate de gen pentru perioada 2022-2025 este elaborată de Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizica Laserilor, Plasmei și Radiației și ia în considerare toți salariații INFLPR. 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. Universitățile și instituțiile de cercetare din Spațiul European al Cercetării (ERA) și din Spațiul European al Învățământului Superior (EHEA) 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 întregul proces de cercetare.

II. Definiții și delimitări conceptuale

- **Egalitatea de șanse (equal opportunities)** - conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-si 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 criterii de sex și de gen: „Asemenea bariere sunt de multe ori indirecte, dificil de distins, cauzate și menținute de fenomene structurale și reprezentări sociale care s-au dovedit deosebit de rezistente la schimbare.¹
- **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.²

¹ Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE)

² Codul Muncii, Legea 53/2003, Art. 5



III. Colectarea și analiza datelor

Următorii indicatori au fost selectați din cadrul Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizica Laserilor, Plasmei și Radiației 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, pe domenii, funcție (inclusiv personalul administrativ)
- C. Numărul de personal pe gen a personalului implicat în Cercetare-Dezvoltare

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

Funcții de conducere	Gen feminin	Gen masculin	Diversitate
Director General	-	1	-
Director Științific	-	1	-
Președintele Consiliului Științific	-	1	-
Contabil Șef	1	-	-
Șef Secția Laseri	1	-	-
Șef Laborator Electronica Cuantică a Solidului	-	1	-
Șef Laborator de Fizică Plasmă și Fuziune Nucleară	-	1	-
Șef Laborator Acceleratoare de Electroni	1	-	-
Șef Laborator Plasmă la Temperatură Joasă	-	1	-
Șef Centru de Tehnologii Avansate cu Laseri	-	1	-
Șef Centru FOTOPLASMAT	-	1	-
Șef Centru de Transfer Tehnologic, Inovare și Marketing	1	-	-
Șef Serviciu Resurse Umane Salarizare	1	-	-
Șef Serviciu Financiar Contabil	1	-	-
Șef Compartiment Plan Contractare	1	-	-



Șef Serviciu Tehnic Administrativ	-	1	-
Șef Serviciu Achiziții Publice Investiții	1	-	-
Șef Departament IT	-	1	-
TOTAL	8	8	0

B. Numărul de personal pe gen a personalului administrativ

	Femei	Bărbați	Diversitate
Centru de Transfer Tehnologic, Inovare și Marketing	1	0	-
Serviciu Resurse Umane Salarizare	3	0	-
Serviciu Financiar Contabil	5	0	-
Compartiment Plan Contractare	5	2	-
Serviciu Tehnic Administrativ	13	14	-
Serviciu Achiziții Publice Investiții	2	1	-
Departament IT	0	3	-
Compartiment Audit intern	1	0	-
Compartiment Managementul Calității	1	0	-
Compartimentul Documente Clasificate și Arhivă	1	1	-
Compartimentul de Relații Publice și Mass Media	0	1	-
Altele	10	30	-
TOTAL	42	52	-

C. Numărul de salariați pe gen a personalului implicat în Cercetare-Dezvoltare

Nr. Crt.	Număr total de personal implicat în activitatea de cercetare-dezvoltare	Din care		
		Femei	Bărbați	Diversitate
	264	124	140	0

Având la bază analizele de mai sus, Strategia pentru egalitatea de gen cuprinde următoarele domenii de intervenție și obiective pentru perioada 2022-2025

Domenii de intervenție <i>Aceste domenii sunt recomandate de către 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 în carieră	Promovarea proceselor care să favorizeze și să susțină recrutarea și progresul în carieră
Integrarea dimensiunii de gen/sex în conținutul cercetării	Promovarea unei perspective de gen și sex în procesul de cercetare
Măsuri împotriva violenței bazate pe gen/sex, inclusiv hărțuirea sexuală	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate

De asemenea, INFLPR se angajează în respectarea următoarelor principii privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați:

- **Angajare pe orice 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 regulamentele de ordine interioară ale unităților.
- **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 nici o 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/Măsuri	Țintă	Termen de realizare				Indicatori	Responsabili
			2022	2023	2024	2025		
1	Numirea responsabililor în cadrul Laboratoarelor/serviciilor/departamentelor/compartimentelor cu rolul de a monitoriza respectarea măsurilor și politicilor privind egalitatea de tratament între genuri	Personal cercetare-dezvoltare, personal tehnic și personal administrativ	X	X			Politici privind egalitatea de gen	Director General, HR, 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 personal administrativ	x	x	x	x	Politici, proceduri pentru integrarea vieții personale și a vieții profesionale	Director General
3	Promovarea inițiativelor pentru a facilita o competență de gen pe scară largă la toate nivelurile organizației, cu furnizarea de cursuri de formare salariaților	Personal cercetare-dezvoltare, personal tehnic și personal administrativ	X	X	X	X	Formare de conștientizare cu privire la problemele de egalități de gen/sex	Director General



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

Nr.	Acțiuni/Măsuri	Țintă	Termen de realizare				Indicatori	Responsabili
			2022	2023	2024	2025		
1	Realizarea de inițiative de conștientizare a genului, briefing-uri și crearea de linii directoare pentru recrutare, carieră și numiri sensibile la gen	Managementul INFLPR	X	X	X	X	Inițiative și orientări de conștientizare a genului	Director General, HR, Șefi laboratoare
2	Cursuri și traininguri privind egalitatea de gen/sex	Personal cercetare-dezvoltare, personal tehnic și personal administrativ	X	X	X	X	Cursuri și traininguri privind recrutarea Cursuri privind avansarea în carieră Cursuri și traininguri privind leadership	Director General, HR, Șefi laboratoare
3	Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat (oameni de știință, cercetători și cadre universitare)	Personal cercetare-dezvoltare, personal tehnic și personal 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/Măsuri	Țintă	Termen de realizare				Indicatori	Responsabili
			2022	2023	2024	2025		
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 personal dezvoltare Științific, cercetare-



**INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE
PENTRU FIZICA LASERILOR, PLASMEI ȘI RADIAȚIEI**



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 Percepția variabilelor de gen/sex în conținuturile cercetării Proiecte premiate	Director personal dezvoltare General Director, Cercetatori
3	Recunoașterea instituțională în cadrul institutului de cercetare a acelor proiecte care au luat în considerare dimensiunea de gen. (de exemplu, premii)	Personal cercetare-dezvoltare	X	X	X		
4	Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru oameni de știință, cercetători și cadre universitare	Personal cercetare-dezvoltare și personal administrativ	X	X	X		
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 Științific, HR, Sef serviciu/compartiment
6	Cursuri și instrumente de formare în toate departamentele și la toate nivelurile (cercetători cu experiență sau începători) privind variabilele de sex și gen	Personal cercetare-dezvoltare	X	X	X	Cursuri pe dimensiuni specifice de gen, pe activitate de cercetare(departament)	Director Științific, HR, Sef serviciu/compartiment



**INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE
PENTRU FIZICA LASERILOR, PLASMEI ȘI RADIAȚIEI**



SR EN ISO 9001:2015
SR EN ISO 14001:2015
SR ISO 45001:2018
SR EN ISO/IEC 27001:2018
SR 13572:2016

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

Nr.	Acțiuni/Măsurile	Țintă	Termen de realizare				Indicatori	Responsabili
			2022	2023	2024	2025		
1	Instruire privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbajul discriminatoriu), violența (inclusiv cea bazată pe prejudecăți sau gen), hărțuirea și hărțuirea sexuală	Personal cercetare-dezvoltare și personal administrativ	X	X	X	X	Participarea la training, pe categorii Abilități dobândite în legătură cu identificarea și răspunsul la fenomenele de discriminare și violență	Director General, HR, Sef serviciu/compartiment
2	Dezvoltarea instrumentelor electronice interne ale institutului (site/web/platformă) care să susțină informații și educație, precum și să permită raportarea hărțuirii sexuale și a discriminării	Personal cercetare-dezvoltare și personal administrativ	X	X	X	X	Site-ul/platforma institutului de cercetare dedicat, numărul de vizite, numărul de situații de caz real raportate și rezolvate	Director General, HR, Sef serviciu/compartiment
3	Consolidarea Codului de Etică al institutului cu prevederi împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	Personal cercetare-dezvoltare și personal administrativ	X	X	X	X	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine	Director General, HR, Sef serviciu/compartiment
4	Campanie de conștientizare care evidențiază diversitatea și incluziunea în comunitatea științifică și încurajează prevenirea discriminării în diverse domenii	Personal cercetare-dezvoltare și personal administrativ	X	X	X	X	Campanii de conștientizare	Director General