

**STRATEGIA DE EGALITATE DE GEN
ȘI PLANUL DE EGALITATE DE GEN 2026-2029**
*Institutul Național de Cercetare Dezvoltare pentru
Ecologie Industrială – ECOIND*



NATIONAL RESEARCH AND DEVELOPMENT INSTITUTE
FOR INDUSTRIAL ECOLOGY

ECOIND

EXCELLENCE IN RESEARCH AND ENVIRONMENTAL SERVICES

Februarie 2026

Cuprins

Abrevieri și definiții	3
Introducere	4
Analiza reglementărilor, politicilor	5
Documente relevante la nivel internațional	5
Documente relevante la nivel național	5
Principiile fundamentale ale egalității de gen	7
Responsabilități, Drepturi și Reclamații	8
Diagnostic	11
Colectarea datelor	11
Analiza datelor	13
Analiza cantitativă a datelor	13
Analiza calitativă a datelor	14
Strategia de Egalitate de Gen și Planul de Egalitate de Gen	21
Strategia de Egalitate de Gen 2026-2029	21
Planul de Egalitate de Gen 2026-2029	22
Monitorizarea și evaluarea Planului de Egalitate de Gen	29



Abrevieri și definiții

ECOIND	Institutul Național de Cercetare Dezvoltare pentru Ecologie Industrială – ECOIND / INCD-ECOIND
EG	Egalitate de Gen
PEG	Planul de Egalitate de Gen
SEG	Strategia de Egalitate de Gen
SD	Șef de Departament, sau al unei alte structuri organizaționale
RU	Resurse Umane
DG	Director General
DS	Director Științific
CD	Comitet de Direcție
CA	Consiliul de Administrație
CEG	Comitet Egalitate de Gen
OEG	Ofițer Egalitate de Gen
Sex	Oricare dintre cele două forme majore de indivizi care apar la multe specii și care se disting ca femele sau masculi, în special pe baza organelor și structurilor lor de reproducere (https://www.merriam-webster.com/dictionary/).
Gen	Trăsăturile comportamentale, culturale sau psihologice asociate de obicei cu un singur sex (https://www.merriam-webster.com/dictionary/).
Sex vs Gen	De obicei există o delimitare clară între sex și gen, sexul fiind termenul preferat pentru formele biologice iar genul fiind limitat la semnificațiile sale care implică trăsături comportamentale, culturale și psihologice. În această dihotomie termenii masculin și feminin se referă doar la formele biologice (sex) în timp ce termenii masculin/masculinitate, feminin/feminitate, femeie/fată și bărbat/băiat se referă doar la trăsături psihologice și socioculturale (gen) (https://www.merriam-webster.com/dictionary/).



Introducere

Strategia pentru Egalitatea de Gen (SEG) a Institutului Național de Cercetare și Dezvoltare pentru Ecologie Industrială (care va fi denumit în continuare INCD-ECOIND) pentru perioada 2026-2029 s-a bazat pe contribuțiile întregului institut și a luat în considerare pe toți cei care lucrează în cadrul INCD-ECOIND.

SEG s-a construit în principal pe lecțiile învățate din SEG 2022-2025, pe prevederile Recomandării Consiliului privind un cadru european pentru atragerea și păstrarea talentelor de cercetare, inovație și antreprenoriat în Europa (C/2023/1640) ¹ și pe prevederile Rezoluției Parlamentului European din 13 noiembrie 2025 privind Strategia pentru Egalitatea de Gen 2025².

Au fost, de asemenea, luate în considerare Strategia Uniunii Europene pentru Egalitatea de Gen 2026-2030³ (aflată în consultare în prezent) și Obiectivele de Dezvoltare Durabilă (ODD)⁴ din Agenda 2030.

INCD-ECOIND urmărește să aibă o distribuție echilibrată privind influența femeilor și a bărbaților asupra cercetărilor, studiilor și condițiilor de muncă, precum și între numărul femeilor și bărbaților din programele de formare la toate nivelurile, în diverse grupuri profesionale și în diverse departamente. INCD-ECOIND se angajează în activități orientate spre promovarea activă a drepturile egale ale tuturor angajaților, indiferent de gen.

Pe baza SEG, ***INCD-ECOIND a elaborat Planul EG (PEG) pentru 2026-2029, cu acțiuni și măsuri concrete, precum și indicatori pentru măsurarea progresului implementării acestuia.***

SEG și PEG la nivelul INCD-ECOIND asigură și promovează egalitatea și diversitatea în cunoaștere și dobândirea de competențe pentru toți. Obiectivele SEG sunt implementate prin acțiuni specifice care urmăresc protejarea unei culturi organizaționale egale și incluzive și promovarea egalității de gen la toate nivelurile. Astfel, SEG și PEG vor facilita proactiv creșterea conștientizării egalității de gen, a abilităților și competențelor; echilibrul de gen în structurile și procesele decizionale, inclusiv recrutarea; egalitatea de gen în cercetare; și integrarea dimensiunii de gen în întregul proces de cercetare.

¹ <https://eur-lex.europa.eu/eli/C/2023/1640/oj/eng>

² https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-10-2025-0278_EN.html

³ <https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2025/10/EU-202-2030-Gender-Equality-Strategy-Consultation.pdf>

⁴ <https://www.undp.org/sustainable-development-goals>



Analiza reglementărilor, politicilor

Documente relevante la nivel internațional

- Recomandarea Consiliului privind un cadru european pentru atragerea și păstrarea talentelor de cercetare, inovație și antreprenoriat în Europa (C/2023/1640)
- Rezoluția Parlamentului European din 13 noiembrie 2025 privind Strategia pentru Egalitatea de Gen 2025
- Strategia UE pentru Egalitatea de Gen 2026-2030 (în consultare publică)
- Obiectivele de Dezvoltare Durabilă (ODD) ale Agendei 2030, în special ODD 5 – Egalitatea de Gen:
- Comisia pentru Egalitatea de Gen a Consiliului Europei⁵
- Tratatul privind Uniunea Europeană⁶
- Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene ⁷

Documente relevante la nivel național

- Constituția României⁸
- Legea nr 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați⁹
- Hotărârea nr 262/2019 pentru aprobarea normelor metodologice ale Legii 202/2002¹⁰
- Hotărârea nr 1547/2022 pentru aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027¹¹
- Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare¹²;
- Legea nr. 167/2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați¹³;
- Legea 53/2003- Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare¹⁴;

⁵ <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-commission>

⁶ <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/treaty-on-european-union.html>

⁷ <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/treaty-on-the-functioning-of-the-european-union.html>

⁸ <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/47355>

⁹ <https://legislatie.just.ro/public/detaliiidocument/35778>

¹⁰ <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/213375>

¹¹ <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/262994>

¹² <https://legislatie.just.ro/public/detaliiidocument/24129>

¹³ <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/228723>

¹⁴ <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/41625>



- Hotărârea nr 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă¹⁵
- Ghidul metodologic pentru standardizarea planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în cadrul entităților publice sau private¹⁶

¹⁵ <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/275395>

¹⁶ <https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2024/08/GHID-STANDARDIZARE-Planuri-EG-8-MAI-2024.pdf>



Principiile fundamentale ale egalității de gen

În conformitate cu ghidul metodologic care standardizează planul de acțiune privind egalitatea de șanse și tratamentul între femei și bărbați în cadrul entităților publice și private (dezvoltat de Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați), promovarea egalității de gen se bazează pe următoarele principii:

- *Principiul legalității*, potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;
- *Principiul respectării demnității umane*, potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;
- *Principiul cooperării și al parteneriatului*, potrivit căruia autoritățile administrației publice centrale și locale colaborează cu societatea civilă și organizațiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum și pentru realizarea de facto a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- *Principiul transparenței*, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg;
- *Principiul transversalității*, potrivit căruia politicile și programele publice care apără și garantează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu la toate nivelurile vieții publice.

Aceste principii ghidează dezvoltarea și implementarea SEG și PEG la nivelul INCD-ECOIND, asigurând o abordare cuprinzătoare și etică a problemelor egalității de gen.



Responsabilități, Drepturi și Reclamații

➤ Responsabilități

❖ Obligațiile angajatorului

INCD ECOIND, în calitate de angajator și instituție publică de cercetare, se angajează să asigure respectarea deplină a legislației europene și naționale privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament între femei și bărbați. Institutul își recunoaște responsabilitatea legală și instituțională de a preveni și elimina discriminarea, de a promova egalitatea de gen și de a asigura un mediu de lucru sigur și incluziv. Directorul General (DG) este responsabil pentru numirea unui Comitet pentru Egalitatea de Gen (CEG), cu responsabilitatea specială de monitorizare și colectare a informațiilor despre muncă, de a promova egalitatea de gen, de a colecta statistici, de a realiza sondaje etc. Comitetul este format din reprezentanți ai tuturor angajaților din toate departamentele.

Angajatorul va asigura:

- Acces egal la procedurile de recrutare, selecție și angajare, bazat exclusiv pe merit, competență și criterii profesionale;
- Șanse egale de avansare în carieră, promovare și acces la posturi decizionale;
- Acces egal la formare profesională, dezvoltare profesională și oportunități de cercetare;
- Proceduri obiective și transparente de evaluare a performanțelor;
- Salariu egal pentru muncă egală și muncă de valoare egală, în conformitate cu legislația europeană și națională aplicabilă.
- Numirea, o dată pe an, a unui comitet pentru egalitatea de gen, format din reprezentanți ai structurilor institutului.

Orice formă de discriminare directă sau indirectă pe motive de sex, gen, sarcină, maternitate, paternitate, statut familial, identitate de gen sau exprimare de gen este strict interzisă.

- ❖ Comitetul pentru Egalitatea de Gen (CEG) este organismul strategic și consultativ responsabil de supravegherea implementării Planului pentru Egalitatea de Gen (PEG).

CEG va:

- Contribui la dezvoltarea, revizuirea și actualizarea PEG;
- Monitoriza implementarea măsurilor privind egalitatea de gen;
- Analiza datelor instituționale dezagregate pe sexe;
- Identifica barierele structurale și propune măsuri corective;
- Oferi recomandări conducerii Institutului;
- Elabora rapoarte interne anuale privind progresele realizate.

CEG acționează în calitate de consultativ și de monitorizare. Nu înlocuiește organele disciplinare sau autoritatea managerială, dar poate emite recomandări în urma analizei cazurilor sau a problemelor sistemice.

CEG lucrează în strânsă colaborare cu Responsabilul/Ofițerul pentru Egalitatea de Gen (OEG), asigurând coerența dintre planificarea strategică și implementarea operațională.

- ❖ OEG va:

- Coordona implementarea operațională a PEG;



- Oferi îndrumare și consiliere confidențială angajaților;
 - Analizează contextul de apariție și evoluție a fenomenului de discriminare de gen, precum și nerespectarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați și recomandă soluții în vederea respectării acestui principiu, conform legii
 - Formulează recomandări/observații/propuneri în vederea prevenirii/gestionării/remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați cu respectarea principiului confidențialității;
 - Propune măsuri privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, evaluează impactul acestora asupra femeilor și bărbaților;
 - Elaborează planuri de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în care să fie cuprinse cel puțin: măsuri active de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, măsuri privind egalitatea de tratament în ceea ce privește politica de remunerare, promovare în funcții și ocuparea funcțiilor de decizie;
 - Elaborează, fundamentează, evaluează și implementează programe și proiecte în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
 - Acordă consultanță de specialitate pentru aplicarea prevederilor legislației naționale și comunitare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați
 - Primește plângerilor legate de discriminare sau hărțuire pe criterii de gen;
 - Asigură înregistrarea corespunzătoare și evaluarea preliminară a plângerilor;
 - Sprijină activităților de colectare și raportare a datelor;
 - Promovează inițiativele de conștientizare și formare;
 - Menține confidențialitatea și imparțialitatea în gestionarea cazurilor
 - OEG deține autonomie în problemele legate de egalitatea de gen și asigură confidențialitatea informațiilor sensibile
- Drepturile angajaților
- a) Dreptul la tratament egal
- Oportunități egale în recrutare, promovare și dezvoltarea carierei;
 - Renumerare egală la muncă egală sau la muncă de valoare egală;
 - Evaluarea corectă și obiectivă a performanței;
 - Mediu de lucru liber de discriminare și hărțuire.
- b) Dreptul la informare
- Angajați au dreptul de a fii informați despre:
- Planul de Egalitate de Gen și politicile aferente;
 - Procedurile interne pentru raportarea discriminării
 - Drepturile proprii conform către legislației europene și naționale
- Dreptul de a formula reclamații
- Angajații care consideră că au fost supuși discriminării, hărțuirii sau tratamentului inegal au dreptul:
- să depună o plângere internă prin canalele de raportare stabilite;
 - să solicite confidențialitate;
 - să fie protejați împotriva represaliilor;
 - să solicite despăgubiri prin intermediul autorităților externe competente, în conformitate cu legislația națională.

➤ Reclamații

Angajații care consideră că au fost supuși discriminării bazate pe gen, tratamentului inegal, hărțuirii sau hărțuirii sexuale au dreptul să raporteze astfel de situații prin canalele instituționale interne stabilite de Institut.

Raportările pot fi adresate Ofițerului pentru Egalitatea de Gen (OEG), Comitetului pentru Egalitatea de Gen (CEG), persoanei responsabile cu gestionarea problemelor legate de hărțuire, consilierului de etică și integritate sau direct conducerii Institutului.

Institutul se asigură că toate notificările sunt tratate cu seriozitate, imparțialitate și confidențialitate, în conformitate cu legislația europeană și națională aplicabilă, inclusiv principiile stabilite în temeiul Directivei 2006/54/CE și al Legii nr. 202/2002, precum și cu respectarea reglementărilor interne.

Persoanele care depun o sesizare sau participă la examinarea unui caz sunt protejate împotriva oricărei forme de represalii.



Diagnostic

Colectarea datelor

Următoarele seturi de date au fost colectate și analizate, considerate relevante în legătură cu problemele egalității de gen:

- numărul de angajați după sex/gen la toate nivelurile, pe domenii, funcție;
- numărul de femei și bărbați în poziții de cercetare și luare a deciziilor administrative;
- numărul de angajați după sex/gen care aplică pentru/beneficiaza de concediu parental și câți s-au întors după concediu.

INCD ECOIND poziții de management (Februarie 2026)	Femei	Bărbați
Președinte al Consiliului de Administrație / Director General	F	
Președinte al Consiliului Științific / Director Științific	F	
Director Tehnic-Administrativ / Șef Serviciul Administrativ		B
Director Economic / Șef Compartiment Contabilitate Financiar	F	
Șef Departament Controlul Poluării	F	
Șef Departament Evaluare și Tehnologii de Mediu		B
Șef filială INCD-ECOIND Râmnicu Vâlcea		B
Șef filială INCD-ECOIND Timișoara	F	
Director al Centrului de Transfer Tehnologic	F	
TOTAL	6 F	3 B

Așa cum este prezentat în tabelul de mai sus, femeile sunt bine integrate în sistemul de management al INCD-ECOIND. Numărul femeilor care ocupă poziții de conducere este dublu față de cel al bărbaților. Sunt șase femei cu roluri manageriale: Președinte Consiliului de Administrație/Director General, Director Științific/Președinte Consiliului Științific, Director Economic/Șef Compartiment Contabilitate Financiar, Șef Departament Controlul Poluării, Șef filială NCD-ECOIND Timisoara, Director Centrul de Transfer Tehnologic.

Pe de altă parte, bărbații sunt reprezentați în trei roluri manageriale: Director Tehnic-Administrativ, Șef al Departamentului de Evaluare și Tehnologii de Mediu și Șef al filialei INCD-ECOIND Ramnicu Valcea.



Per ansamblu, se poate concluziona că distribuția de gen în rolurile manageriale este în conformitate cu structura de gen din cadrul INCD-ECOIND (prezentată mai jos).

Total personal (Februarie 2026)	Femei	Bărbați
Management	3	1
Centru transfer tehnologic	1	
Departamente / filiale cercetare	67	37
Suport cercetare și administrativ	25	11
TOTAL	86 F	49 B

Din totalul de 135 de angajați (în februarie 2026), 63,7% sunt femei și 36,3% bărbați.

Numărul total de personal, per departament de cercetare

Departamente	Cercetători recunoscuți, consacrați și de top (R2, R3, R4)	Cercetători în primul stadiu (R1)	Altele		Total femei	Total bărbați
			Studii superioare	Studii medii		
Department Control Poluare	14 f 4 b	5 f 7 b	9 f 4 b	20 f 9 b	48	24
Department Evaluare și Tehnologii de Mediu	6 f 6 b	- -	1 f 1 b	2 f 1 b	9	8
Filiala INCD-ECOIND Râmnicu Vâlcea	- -	- 2 b	1 f -	3 f 1 b	4	3
Filiala INCD-ECOIND Timisoara	1 f 1 b	1 f -	4 f -	- 1 b	6	2
Total	21 f, 11 b	6 f, 9 b	15 f, 5 b	25 f, 12 b	67	37

Datele prezentate mai sus arată distribuția de gen a personalului de cercetare, per departament de cercetare. Ca o tendință generală, putem observa că există mai multe femei decât bărbați în toate departamentele de cercetare.

Distribuția de gen pe nivelurile de experiență arată un tipar mai divers în cadrul departamentelor, însă numărul femeilor care sunt cercetătoare recunoscute și cu experiență, precum și numărul femeilor care au absolvit studii superioare și medii, este semnificativ mai mare decât cel al bărbaților. Singura categorie în care bărbații depășesc femeile de trei ori este cea a cercetătorilor la început de carieră.



Numărul total de personal din management, suport cercetare și administrativ

	Femei /Număr total/	Bărbați /Număr total/
Management	3	1
Centrul de Transfer Tehnologic	1	-
Suport cercetare și administrativ	25	11
Compartimentul Contabilitate Financiar	5	-
Achiziții publice / Aprovizionare	3	1
Plan Tehnic	8	4
Relații publice și marketing	1	-
IT	-	1
Resurse Umane	1	-
Juridic	1	-
Audit Public Intern	1	-
Administrativ	5	5

În cadrul structurilor de management, suport cercetare și administrativ, datele prezentate mai sus urmează tendința generală identificată la nivelul INCD-ECOIND. Numărul femeilor este semnificativ mai mare decât cel al bărbaților.

Nu există o reprezentantă a femeilor doar în IT și există un deficit de bărbați în domeniul Contabilitate Financiar.

Ca parte a colectării datelor și diagnosticării, a fost realizat un sondaj intern folosind chestionarul prezentat în anexe.

Analiza datelor

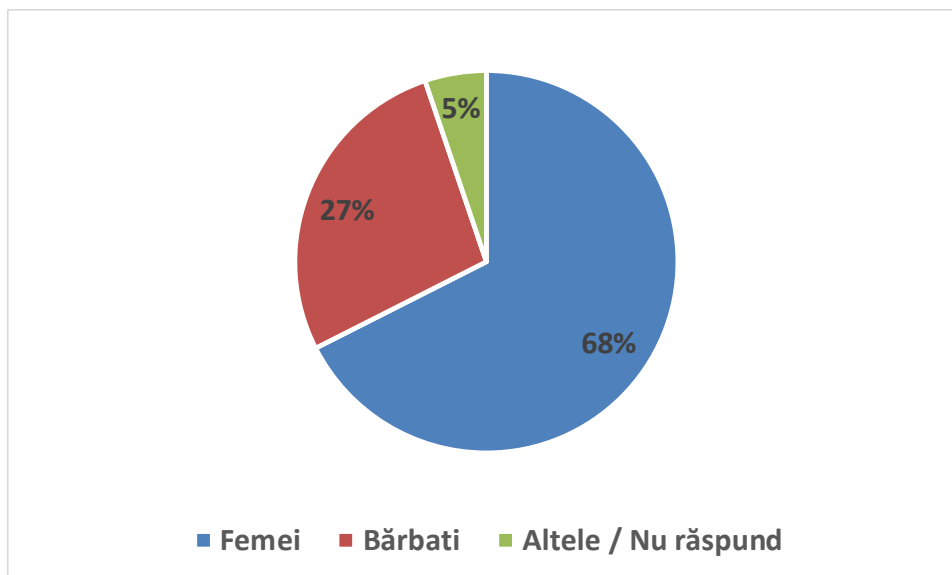
Analiza cantitativă a datelor

Analiza cantitativă a datelor colectate mai sus a arătat că:

- Femeile sunt bine reprezentate în cadrul instituției.
- Sunt mai multe femei decât bărbați angajați în cadrul INCD-ECOIND.
- Nu există locuri de muncă pentru care femeile să nu poată aplica.
- Există mai multe femei decât bărbați în poziții de conducere.

Sondajul intern a fost realizat în perioada 9 – 20 februarie 2026, cu un număr total de respondenți de 77, dintre care 52 femei și 21 bărbați iar 4 au declarat altele / nu răspund.





Trebuie observat că structura de gen a respondenților corespunde structurii de gen la nivelul INCD-ECOIND

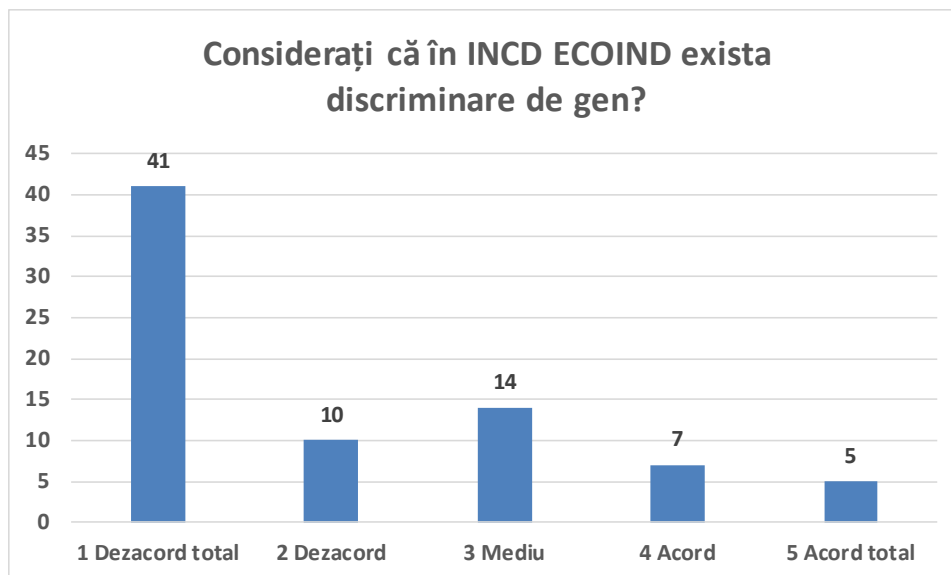
Datele colectate din sondajul intern au arătat că:

- Majoritatea angajaților nu consideră genul lor un obstacol când vine vorba de sarcinile legate de muncă.
- Majoritatea angajaților au declarat că promovările se obțin indiferent de gen, reflectând faptul că promovările se obțin pe baza meritului.
- Majoritatea angajaților au declarat că nu s-au simțit niciodată discriminați la locul de muncă, indicând faptul că institutul oferă un mediu de lucru bine adaptat.

Analiza calitativă a datelor

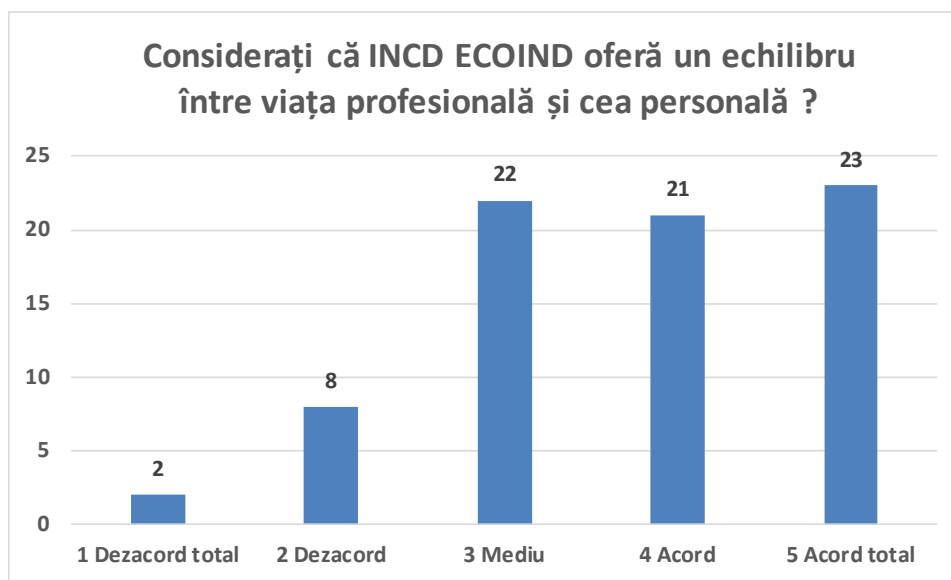
Analiza calitativă a datelor a arătat că în ceea ce privește:

- **Discriminarea de gen**
Peste jumătate dintre respondenți au declarat acord total cu faptul că nu există nicio discriminare de gen în cadrul INCD ECOIND. Totuși, există 5 respondenți care sunt complet în dezacord și susțin că discriminarea de gen este prezentă în cadrul institutului. Trebuie menționat că dintre acești 5 respondenți, 3 sunt bărbați și 2 femei



- **Echilibrul dintre viața profesională și cea privată**

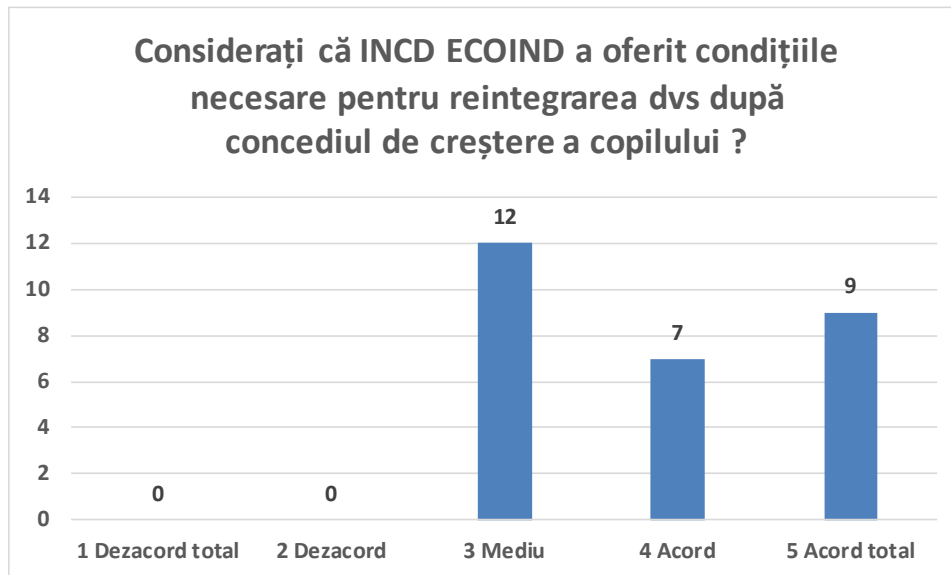
Majoritatea respondenților din sondaj, atât bărbați, cât și femei, declară cel mai adesea că INCD-ECOIND promovează un echilibru între viața profesională și cea privată. Există doi respondenți (1 bărbat și 1 femeie) care, pe de altă parte, sunt în total dezacord cu acest aspect.



- **Reintegrarea după concediul parental**

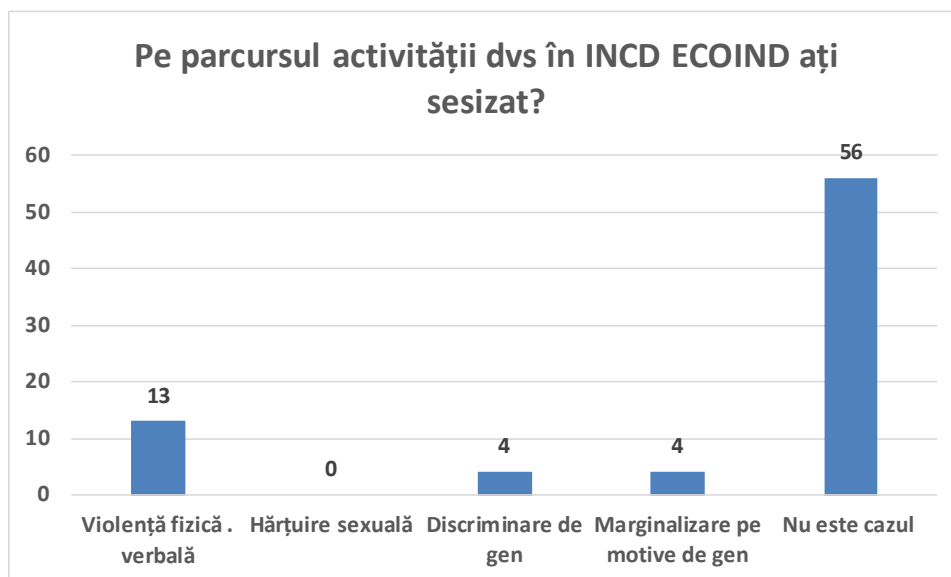
Toți respondenții la sondaj au considerat că INCD ECOIND oferă condiții medii spre foarte bune pentru reintegrarea la locul de muncă după concediul parental. Cel mai mare număr de răspunsuri aparține condițiilor medii, ceea ce dovedește că există un potențial de îmbunătățire privind acest aspect.





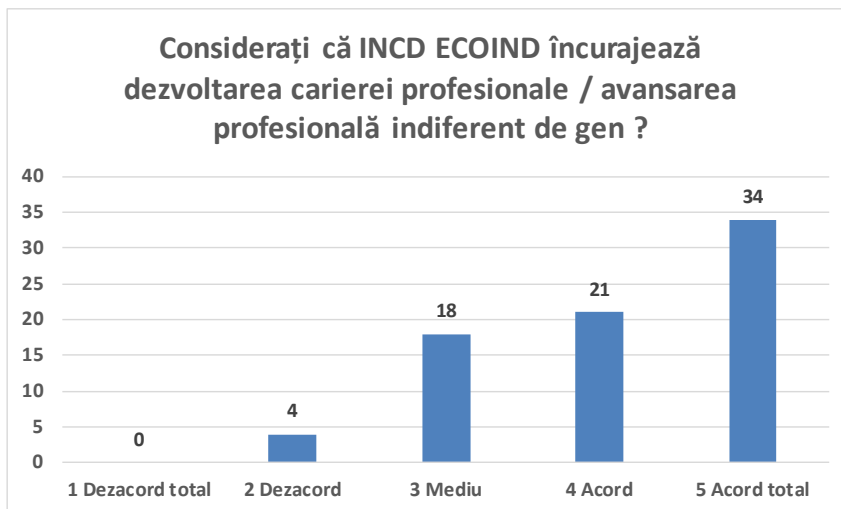
- **Apariția problemelor negative legate de egalitatea de gen**

Marea majoritate a respondenților au declarat că, în timpul activității lor, nu s-au confruntat cu nicio formă de discriminare de gen. Totuși, sunt raportate 13 cazuri de violență fizică-verbală, 4 cazuri de discriminare de gen și 4 cazuri de marginalizare bazată pe gen. Răspunsurile au demonstrat că este nevoie de a crește gradul de conștientizare asupra problemelor de gen în cadrul INCD-ECOIND.



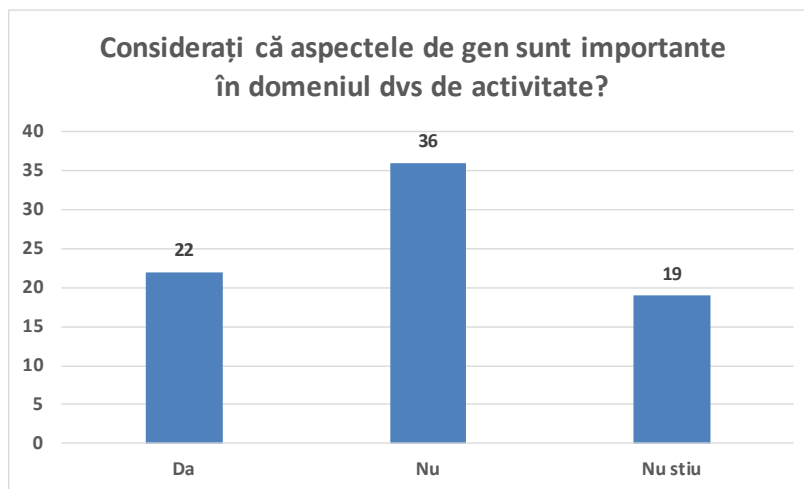
- **Dezvoltare / avansare profesională în carieră**

Marea majoritate a respondenților a declarat că INCD-ECOIND încurajează dezvoltarea profesională și avansarea profesională, indiferent de gen. Există 4 respondenți care nu sunt de acord cu această afirmație (2 femei și 2 bărbați).



- **Importanța problemelor de gen**

Trebuie menționat că majoritatea (aproape jumătate dintre respondenți) nu consideră problemele de gen ca fiind importante în domeniul lor de activitate. Aceasta solicită o nevoie urgentă de a crește gradul de conștientizare privind implementarea aspectelor legate de egalitatea de gen în politicile, programele și proiectele INCD-ECOIND



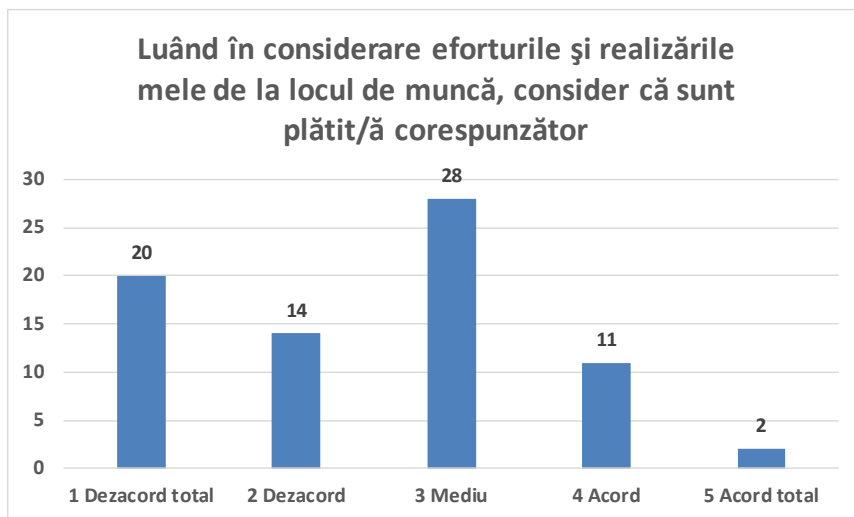
- **Diversitate și probleme bazate pe gen, vârstă, etnie, dizabilități**

Trebuie menționat că marea majoritate a respondenților nu au raportat probleme legate de gen, vârstă, etnie sau dizabilități. Sunt raportate doar 4 cazuri pentru discriminare de gen (3 femei și 1 bărbat) și 1 caz legat de discreditarea muncii și minimizarea efortului.



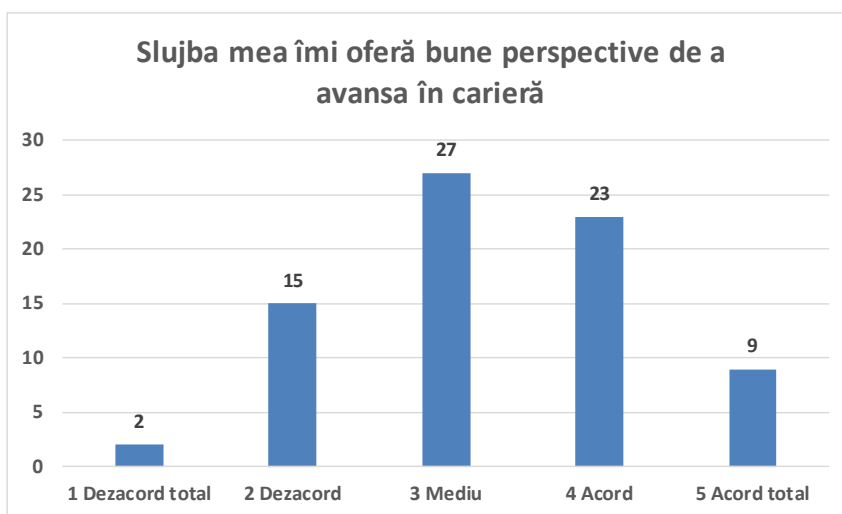
- **Remunerare pe baza eforturilor și realizărilor**

Doar 2 respondenți au considerat că sunt plătiți în deplină conformitate cu eforturile și realizările lor. Majoritatea au considerat că sunt plătiți mediu, iar un număr important de respondenți au considerat că nu sunt remunerați corespunzător, ținând cont de eforturile și realizările lor.



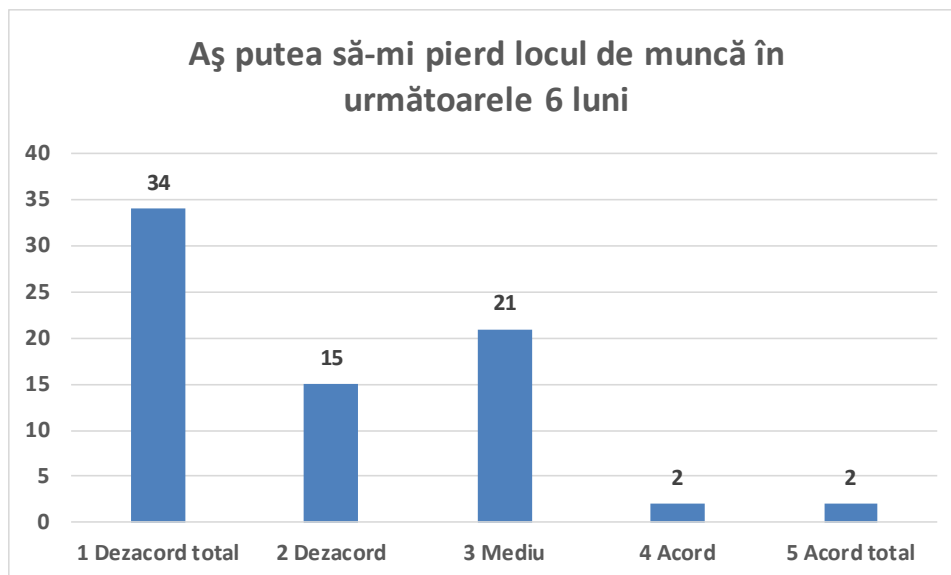
- **Oportunități de avansare profesională**

Majoritatea respondenților, atât bărbați, cât și femei, au considerat că locurile lor de muncă actuale oferă perspective medii spre bune pentru dezvoltarea și avansarea în carieră. Sunt 17 respondenți care nu sunt de acord cu tendința generală și trebuie notat că reprezintă aproximativ 22% din totalul respondenților.



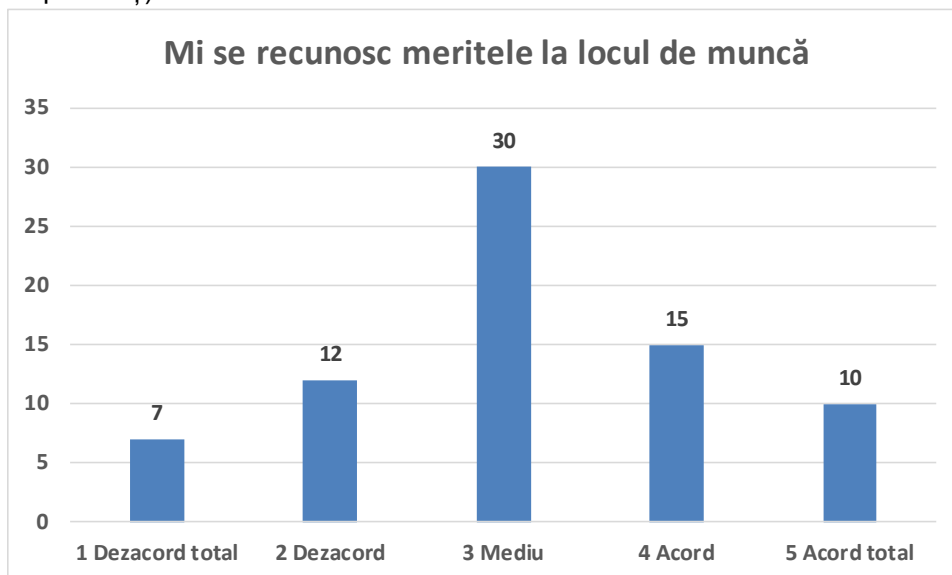
- **Stabilitatea la locul de muncă**

Marea majoritate a respondenților au confirmat stabilitatea locului de muncă. Doar 4 respondenți au considerat că riscă să-și piardă locurile de muncă în viitorul apropiat.



- **Recunoașterea meritelor**

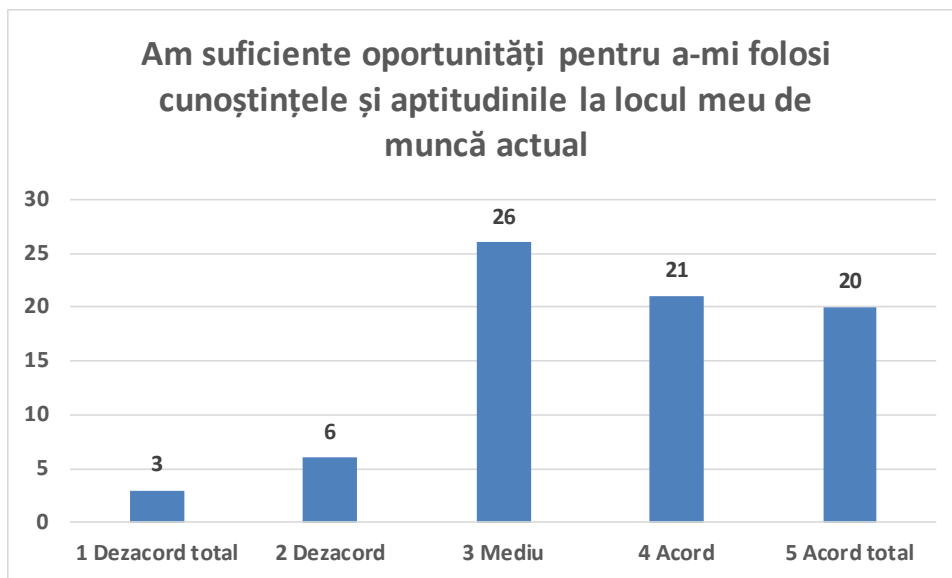
Marea majoritate a respondenților, atât femei, cât și bărbați, simt că meritele lor sunt recunoscute într-o anumită măsură. Trebuie menționat că sunt 19 respondenți (aproximativ 25% dintre respondenți) care consideră că meritele lor nu sunt recunoscute corespunzător.



- **Oportunități la locul de muncă**

Marea majoritate a respondenților, atât femei, cât și bărbați, simt că au oportunități medii spre foarte bune de a-și folosi cunoștințele și abilitățile personale la locul de muncă actual. Doar 9 respondenți (4 bărbați și 5 femei) au declarat că nu au sau au puține oportunități de a-și folosi cunoștințele și abilitățile în activitatea lor.





Pentru a rezuma rezultatele sondajului, se poate observa că toate situațiile menționate de respondenți și cele analizate la institut sunt, într-o anumită măsură, factori de discriminare pe bază de gen.

Concluziile importante ale analizei interne la INCD-ECOIND sunt:

- ✓ **Trebuie să actualizăm politicile și procedurile existente, pentru a face aspectele de egalitate de gen relevante și să dezvoltăm unele noi care să acopere toate domeniile identificate ca necesitând intervenție;**
- ✓ **Trebuie să ne instruiem și să educăm personalul în privința egalității de gen, cu accent pe gender mainstreaming;**
- ✓ **Trebuie să comunicăm acțiunile și măsurile relevante legate de egalitatea de gen în mod activ și eficient;**
- ✓ **Trebuie să implementăm SEG și PEG pentru 2026-2029, cu acțiuni și ținte clare, și persoane responsabile.**

Strategia de Egalitate de Gen și Planul de Egalitate de Gen

Pe baza analizei interne și a politicilor și cerințelor naționale și europene, Consiliul de Administrație (CA) și Directorul General (DG) s-au angajat să dezvolte strategia de egalitate de gen pentru 2026-2029 și planul de egalitate de gen corespunzător.

Conducerea superioară a INCD-ECOIND a decis menținerea Comitetului pentru Egalitate de Gen (CEG) la nivel de institut (Decizia 10 / 29.01.2026). Comitetul pentru Egalitate de Gen contribuie la dezvoltarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea PEG; oferă suport practic și instrumente actorilor implicați în implementarea PEG; cooperează cu și implică părțile interesate la toate nivelurile pentru a asigura implementarea acțiunilor PEG; crește gradul de conștientizare asupra beneficiilor egalității de gen în cadrul institutului; evaluează progresul către egalitatea de gen în cadrul Institutului.

Conducerea institutului a mandatat Comitetul de Egalitate de Gen să dezvolte strategia EG și planul EG pentru 2026-2029. Comitetul pentru Egalitatea de Gen include bărbați și femei reprezentanți ai departamentelor de cercetare, suport cercetare și administrative.

Strategia de Egalitate de Gen 2026-2029

Obiectivul principal al GES și GEP este de a servi ca cadru și instrument pentru consolidarea egalității de gen la locul de muncă și pentru includerea problemelor de gen în politicile și practicile INCD-ECOIND.

Domeniile principale de intervenție și obiectivele specifice asociate sunt prezentate mai jos::

<i>Domeniul de intervenție</i>	<i>Obiectiv specific</i>
Politica și cultura organizațională	Consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate și incluziune în toate domeniile de activitate ale INCD-ECOIND
Recrutare, promovare, renumerare și managementul carierei	Asigurarea unor politici echitabile în resurse umane care să susțină dezvoltarea profesională a tuturor angajaților INCD-ECOIND, indiferent de gen
Echilibrul dintre viața personală, familie și carieră	Sprijinirea angajaților INCD-ECOIND în combinarea responsabilităților profesionale cu cele familiale și personale
Leadership și accesul la decizie	Sprijinirea angajaților INCD-ECOIND pentru acces la poziții de conducere și luare a deciziilor, indiferent de gen

Combaterea discriminării și a hărțuirii pe bază de sex	Atitudine proactivă, cu proceduri clare de raportare și instruire continuă privind creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate de gen
Abordarea integratoare a genului în politicile, programele și proiectele instituției - Gender mainstreaming	Îmbunătățirea calității și relevanței politicilor, programelor și proiectelor INCD-ECOIND prin integrarea analizei de gen

Planul de Egalitate de Gen 2026-2029

Planul EG al INCD-ECOIND cuprinde domeniile de intervenție, obiective, măsuri cheie, public țintă, calendar, persoane responsabile și indicatori pentru măsurarea progresului.



Domeniul de intervenție 1 - Politica și cultura organizațională

Obiectiv: Consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate și incluziune în toate domeniile de activitate ale INCD-ECOIND

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar				Indicator(i)	Responsabil
		2026	2027	2028	2029		
1. Disponibilitatea politicilor, procedurilor și structurilor din institut pentru promovarea diversității și incluziunii în toate domeniile de activitate INCD-ECOIND	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Politici, proceduri și structuri pentru promovarea diversității și incluziunii	DG, RU, SD, CEG
2. Numirea anuală a membrilor Comitetului de Egalitate de Gen, cu rol proactiv și/sau de consultant, responsabili de monitorizarea și asigurarea faptului că procedurile și practicile la locul de muncă respectă egalitatea de gen	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Strategia și structurile pentru egalitatea de gen	DG, RU, SD, CEG
3. Promovarea inițiativelor pentru a facilita o competență larg răspândită în domeniul genului la toate nivelurile organizației, prin oferirea de instruire personalului și cercetătorilor	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Instruire pentru conștientizare privind problemele de egalitate de gen	CEG
4. Revizuirea oricărui text, comunicare, imagine, din perspectiva egalității de gen și diversității	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Politici, proceduri și structuri	CEG



Domeniul de intervenție 2 - Recrutare, promovare, remunerare și managementul carierei

Obiectiv: Asigurarea unor politici echitabile în resurse umane care să susțină dezvoltarea profesională a tuturor angajaților INCD-ECOIND, indiferent de gen

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar				Indicator(i)	Responsabil
		2026	2027	2028	2029		
1. Menținerea HR Excellence in Research award	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Implementarea planului de acțiune inițial, analiza internă	Responsabil HRS4R Echipa HRS4R
2. Realizarea evaluărilor de performanță în care ar trebui ridicate probleme legate de mediul de lucru în general și hărțuirea sexuală	Management institut	X	X	X	X	Evaluări de performanță efectuate (în fiecare an)	DG, RU, SD
3. Diseminarea și comunicarea bunelor practici de carieră - modele de urmat pentru femei (oameni de știință, cercetători și academicieni)	Cercetători, personal tehnic și administrativ		X	X	X	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare privind diversitatea de gen în echipele de cercetare	CEG, SD
4. Cursuri și instruire privind egalitatea de gen	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Cursuri și instruirii pentru recrutare / progres în carieră	CEG



Domeniul de intervenție 3 - Echilibrul dintre viața personală, familie și carieră

Obiectiv: Sprijinirea angajaților INCD-ECOIND în combinarea responsabilităților profesionale cu cele familiale și personale

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar				Indicator(i)	Responsabil
		2026	2027	2028	2029		
1. Disponibilitatea politicilor, procedurilor și structurilor din institut pentru promovarea integrării muncii cu viața de familie și personală	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Politici, proceduri și structuri pentru promovarea integrării muncii cu viața de familie și personală	DG, RU, SD, CEG
2. Asistență pentru a permite angajaților, să combine ocuparea forței de muncă cu paternitatea, creând condiții de muncă care să permită femeilor și bărbaților – angajați la toate nivelurile – să împartă responsabilitatea față de copii și gospodărie	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Urmărirea, printr-un nou chestionar, oportunitatea de a combina familia cu munca, satisfacția la locul de muncă, precum și sprijinul și oportunitatea de promovare	DG, RU, SD, CEG
3. Disponibilitatea unor aranjamente flexibile de lucru, de la muncă part-time până la remote, dacă este cazul	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Politici, proceduri și servicii pentru integrarea vieții profesionale cu cea personală	DG, RU, SD, CEG



Domeniul de intervenție 4 - Leadership și accesul la decizie

Obiectiv: Sprijinirea angajaților INCD-ECOIND pentru acces la poziții de conducere și luare a deciziilor, indiferent de gen

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar				Indicator(i)	Responsabil
		2026	2027	2028	2029		
1. Disponibilitatea politicilor, procedurilor și structurilor pentru promovarea în poziții de conducere și luare a deciziilor	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Politici, proceduri și structuri pentru promovarea către poziții de conducere și luare a deciziilor	DG, RU, SD, CEG
2. Dezvoltarea și implementarea politicilor, procedurilor și structurilor pentru promovarea în poziții de conducere și luare a deciziilor, indiferent de gen	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Politici, proceduri și structuri pentru promovarea către poziții de conducere și luare a deciziilor	DG, RU, SD, CEG
3. Diseminarea politicilor, procedurilor și structurilor pentru promovarea către poziții de conducere și luare a deciziilor	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Politici, proceduri și structuri pentru promovarea către poziții de conducere și luare a deciziilor	DG, RU, SD, CEG



Domeniul de intervenție 5 - Combaterea discriminării și a hărțurii pe bază de sex

Obiectiv: Atitudine proactivă, cu proceduri clare de raportare și instruire continuă privind creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate de gen

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar				Indicator(i)	Responsabil
		2026	2027	2028	2029		
1. Instruire privind fenomenele discriminării, violență, hărțuire și hărțuire sexuală, cu accent special pe discriminarea ascunsă și comportamentele marginalizante	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Participarea la instruire, pe categorii profesionale Abilități dobândite în identificarea și răspunsul la fenomene de discriminare și violență	DG, RU, SD, CEG
2. Consolidarea Codului de Etică al institutului prin prevederi împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare privind diversitatea de gen în echipele de cercetare	DG, RU, SD, CEG
3. Campanie de conștientizare care evidențiază diversitatea și incluziunea în comunitatea științifică și încurajează prevenirea discriminării în diverse domenii	Cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Campanie de conștientizare	CEG



Domeniul de intervenție 6 - Abordarea integratoare a genului în politicile, programele și proiectele instituției - Gender mainstreaming

Obiectiv: Îmbunătățirea calității și relevanței politicilor, programelor și proiectelor INCD-ECOIND prin integrarea analizei de gen

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar				Indicator(i)	Responsabil
		2026	2027	2028	2029		
1. Instruirii privind utilizarea perspectivei de gen în cercetare	Cercetători, comunitatea științifică	X	X	X	X	Participarea la cursuri privind utilizarea perspective de gen în cercetare	DS, Cercetători, CEG
2. Ateliere privind integrarea egalității de gen și a diversității în activitatea de cercetare, ca sprijin pentru personalul de cercetare	Cercetători	X	X	X	X	Ateliere privind integrarea sexului/genului în activitatea de cercetare	DS, RU, SD, CEG
3. Distribuția de gen în rândul cercetătorilor și modul în care perspectiva de gen este integrată în proiectele de cercetare	Cercetători	X	X	X	X	Rapoarte despre modul în care perspectiva de gen este integrată în proiectele de cercetare	DS, CEG
4. Recunoașterea instituțională a acelor proiecte care au luat în considerare dimensiunea de gen.	Cercetători, comunitatea științifică	X	X	X	X	Proiecte premiate	DG, SD, Cercetători



Monitorizarea și evaluarea Planului de Egalitate de Gen

Implementarea PEG la institutul de cercetare INCD-ECOIND, progresul față de scopurile și obiectivele strategiei EG sunt evaluate regulat, prin întâlniri periodice. Implementarea PEG va fi monitorizată permanent de Comitetul pentru Egalitatea de Gen, la nivel de institut.

CEG din cadrul institutului finalizează rapoarte de concluzii (o dată pe an), care sunt apoi prezentate conducerii institutului de cercetare (DG, SD) și discutate. Aceste întâlniri vor aduce concluzii valoroase privind implementarea PEG. Aceste întâlniri vor oferi, de asemenea, comentarii și recomandări care vor permite ajustări și îmbunătățiri ale intervențiilor privind PEG pentru anul următor.

Rapoartele periodice permit revizuirea continuă a impactului PEG, precum și menținerea comunității largi informată și implicată în progresul către egalitatea de gen. Revizuirea rapoartelor de progres include informații calitative, precum și date cantitative, cum ar fi actualizări privind datele legate de resurse umane dezagregate pe sexe, monitorizarea datelor pentru a urmări implementarea acțiunilor cheie.

După finalizarea și adoptarea lor de către conducerea institutului de cercetare (Consiliul de Administrație, DG, șefii de departament), raportul periodic (anual) de progres al EG este publicat pe site-ul institutului de cercetare și comunicat întregii comunități științifice.

