



Strategia și Planul de acțiune privind egalitatea de gen și combaterea hărțuirii la locul de muncă pentru perioada 2024- 2028

Institutul de Economie Națională

(Document avizat juridic și aprobat de Consiliul Științific al IEN, după consultarea largă cu cercetătorii din IEN)

Varianta 2, aprobată în Ședința CS IEN din data de 24.06.2025

CUPRINS

1. Introducere.....	4
2. Cadrul de reglementare	7
1.1. Legislație națională.....	7
1.2. Cadrul legal european	8
1.3. Prevederi interne	9
1.4. Definiții și termeni.....	9
3. Incluziune și oportunități egale în cadrul Institutului de Economie Națională.....	11
4. Strategia și Planul de acțiune privind egalitatea de gen și combaterea hărțuirii la locul de muncă.....	14
3.1. Strategia pentru egalitatea de gen și combaterea hărțuirii la locul de muncă a IEN pentru perioada 2024-2028	15
3.2. Planul de acțiune privind egalitatea de gen și combaterea hărțuirii la locul de muncă	15
5. Monitorizare și evaluare	17
Referințe bibliografice	18

Abrevieri și definiții

IEN	Institutul de Economie Națională
EG	Egalitate de gen
SEGCH	Strategia privind egalitatea de gen și combaterea hărțuirii la locul de muncă / Strategia
PAEGCH	Planul de acțiune privind egalitatea de gen și combaterea hărțuirii la locul de muncă / Planul de acțiune
Sex	Totalitatea caracteristicilor morfologice și fiziologice care deosebesc animalele și plantele în două categorii distincte, masculi și femele (https://dexonline.ro/definitie/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.merriamwebster.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, este utilizată o delimitare clară între sex și gen, sexul fiind termenul preferat pentru formele biologice, iar genul 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.merriamwebster.com/dictionary/)
UE	Uniunea Europeană

1. Introducere

Institutul de Economie Națională, denumit în continuare IEN, este o instituție cu personalitate juridică, de interes public, aflată în subordinea Academiei Române, ce are ca obiect principal de activitate *desfășurarea de cercetări fundamentale și avansate în domeniul economic, social și demografic*, în abordare intra, inter și transdisciplinară.

Institutul este acreditat ca unitate componentă a sistemului național cercetare-dezvoltare-inovare, conform H.G. nr. 551/2007, prin decizia A.N.C.S. nr. 9673/17.06.2008.

În ceea ce privește misiunea institutului, aceasta vizează realizarea de studii și cercetări cu caracter fundamental și aplicativ în domeniul economiei naționale, analize și sinteze realizate în cadrul Programelor de cercetare științifică ale Academiei Române, programe avizate anual de Secția de Științe Economice, Juridice și Sociologie a Academiei Române și aprobate de către Adunarea Generală a Academiei Române, în concordanță cu alte programe de CDI, naționale și internaționale, în scopul promovării dezvoltării durabile a României.

Cercetările fundamentale și aplicative care stau la baza studiilor și analizelor realizate în institut se circumscriu unor tematici de interes pentru comunitatea științifică, mediul de afaceri și autoritățile publice centrale și locale și au în vedere, exemplificativ, dar nu limitativ: formularea, completarea, amendarea și analiza teoriilor, modelelor și strategiilor dezvoltării economice durabile a României în context UE și global, analize de impact macroeconomic și teritorial al integrării, globalizării, crizelor și ciclurilor de afaceri, analize demo-economice, analize privind formarea, utilizarea și mobilitatea capitalului uman, studii privind piața muncii și a educației, management public, eficiența instituțională și economie regională, studii de istorie a economiei naționale, analiza teoriilor privind crizele și gestiunea acestora, analiza investițiilor străine directe, managementul riscului în condiții de criză, dezechilibre economice-financiare externe și interne, antreprenoriat, factori ai competitivității, ai specializării și cooperării internaționale, politici bugetare și fiscale, politici sociale, tranziția energetică, tranziția digitală, dinamica modelelor de afaceri și schimbări în relațiile industriale etc.

Potrivit Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare, prin egalitate de gen între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora. Legea reglementează toate măsurile care promovează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele vieții publice din România. De asemenea, în această lege se prevăd măsuri de sancționare a discriminării directe/indirecte/hărțuirii/

hărțuirii sexuale. De aceea, această strategie va conține și elemente privind hărțuirea la locul de muncă.

Hărțuirea și hărțuirea sexuală sunt contrare principiului egalității de tratament între bărbați și femei și constituie discriminare pe criteriul de gen. Aceste forme de discriminare se manifestă nu numai la locul de muncă, dar și în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și promovare profesională. Referitor la hărțuirea la locul de muncă, aceasta este definită ca un comportament nedorit, inclusiv de natură sexuală, care face o persoană să se simtă ofensată, umilită sau intimidată. Aceasta include situațiile în care o persoană este rugată să se angajeze în activități sexuale ca o condiție a angajării persoanei respective, precum și situații care creează un mediu ostil, intimidant sau umilitor la locul de muncă. Hărțuirea poate implica unul sau mai multe incidente și/sau acțiuni care constituie hărțuire fizică, verbală și non-verbală.

Prin obiectivele stabilite și acțiunile propuse, Strategia privind egalitatea de gen și combaterea hărțuirii la locul de muncă (SEGCH) are în vedere acel echilibru care asigură echitate și incluziune socială și susține dezvoltarea umană, promovând prosperitate și împlinire pe toate planurile (profesional, familial, societal etc.), atât femeilor, cât și bărbaților.

SEGCH a IEN ține seama, pe de-o parte de specificul și activitățile proprii desfășurate în cadrul departamentelor de cercetare¹, Centrului de cercetări pentru dezvoltare durabilă, departamentelor administrative și de suport logistic (Centrul de informare România-OCDE, Biblioteca IEN) și, pe de altă parte, de direcțiile și liniile strategice stabilite la nivel național și la nivelul Uniunii Europene.

Strategia privind egalitatea de gen și combaterea hărțuirii la locul de muncă (SEGCH) și Planul de acțiune privind egalitatea de gen și combaterea hărțuirii la locul de muncă (PAEGCH) reprezintă instrumente strategice care, pe de o parte, reiterează valorile ce trebuie să guverneze întreaga activitate a institutului și, pe de altă parte, răspund proactiv unor provocări care vizează respectarea principiilor egalității de gen în toate procesele și practicile la nivel instituțional.

Strategia de egalitate de gen a IEN a fost elaborată pornind de la prevederile Cartei europene pentru cercetători (*European Charter for researchers*) și ale Codului de conduită în procesul de recrutare a cercetătorilor (*Code of Conduct in the process of the recruitment of researchers*), ale Strategiei europene pentru egalitatea de gen 2020-2025 (*European Gender Equality Strategy 2020-2025*) și pe baza orientărilor Horizon Europe privind planurile de egalitate de gen (*Horizon Europe guidance on gender equality plans*). Are în vedere și implementarea cadrului legal național incident actualei strategii. Au fost luate în considerare și planuri similare ale unor institute de cercetare și

¹ <https://www.ien.ro/content/organizational-structure>

universități din România și din spațiul european, precum și Obiectivele pentru Dezvoltarea Durabilă cuprinse în Agenda 2030. Documentele menționate sunt cuprinse în secțiunea de referințe bibliografice.

Motivația dezvoltării SEGCH a fost aceea de a face din IEN un loc sigur pentru toți angajații, în care toate activitățile să respecte principiile egalității, incluziunii și nediscriminării.

Pe baza SEGCH, Institutul de Economie Națională a elaborat Planul de acțiune privind egalitatea de gen și combaterea hărțuirii la locul de muncă pentru 2024-2028, cu acțiuni și măsuri concrete, precum și indicatori pentru măsurarea progresului implementării și revizuirilor acestuia.

Prin sprijinirea îndeplinirii misiunii și valorilor sale, SEGCH și PAEGCH ale Institutului de Economie Națională asigură și promovează egalitatea și nediscriminarea pe bază de gen, reiterând importanța competențelor profesionale specifice ale tuturor angajaților, indiferent de gen. Obiectivele SEGCH sunt implementate prin acțiuni specifice care vizează protejarea unei culturi organizaționale egale și incluzive și promovarea egalității de gen la toate nivelurile. Astfel, SEGCH și PAEGCH vor permite în mod proactiv creșterea gradului de conștientizare privind egalitatea de gen, atingerea unui echilibru între participarea cercetătorilor la luarea deciziilor, acțiuni de recrutare transparente și bazate pe merite și o bună pregătire profesională. Se urmărește integrarea dimensiunii de gen în întregul proces de cercetare. Prin această Strategie, IEN își reafirmă angajamentul ferm de a respecta drepturile tuturor angajaților, fără discriminare din perspectiva genului, principiu fundamental în cadrul unei societăți, ce are la bază echilibrul și susținerea reciprocă, fără discriminare.

Prin adoptarea și implementarea SEGCH, IEN se obligă să asigure un mediu sigur pentru toți angajații, fără discriminare pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată sau pe baza oricărui alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați este fundamentală și orice formă de manifestare a relațiilor de putere dintre bărbați și femei este strict interzisă, fiind considerată o formă de încălcare a demnității umane și de creare a unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

IEN va aplica o politică de toleranță zero pentru hărțuirea pe criteriul de gen și hărțuirea morală la locul de muncă, va trata cu seriozitate și promptitudine toate incidentele și va investiga toate acuzațiile de hărțuire.

În cadrul IEN, se va sancționa disciplinar orice persoană despre care s-a dovedit că a hărțuit o altă persoană, aceasta putând duce inclusiv până la concedierea de la locul de muncă. Aplicarea oricărei sancțiuni disciplinare se va face în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

La nivelul IEN, conducerea va asigura un mediu sigur pentru toți angajații, în care toate reclamațiile de hărțuire pe criteriul de gen și hărțuire morală la locul de muncă vor fi tratate cu seriozitate, promptitudine și în condiții de confidențialitate.

2. Cadrul de reglementare

1.1. Legislație națională

- Hotărârea Guvernului României nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.
- 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 cărei 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;
- Ordonanța de urgență nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare;
- 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;
- OUG nr. 67 din 27 iunie 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;
- Legea concediului paternal nr. 210/1999, ce reglementează acordarea concediului paternal, în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea nou-născutului;
- 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.

1.2. Cadrul legal european

- Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă prevede că hărțuirea va fi considerată o formă de discriminare, atunci când se manifestă un comportament nedorit, care are scopul sau efectul de a încălca demnitatea unei persoane și de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator;
- Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă).
- Strategia Uniunii Europene privind egalitatea de gen 2020-2025;

- Agenda ONU pentru dezvoltare durabilă 2030 (Agenda 2030), care prevede la Obiectivul nr 5: Obținerea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și abilitarea/împuternicirea tuturor femeilor și fetelor; Declarația și Platforma de Acțiune de la Beijing (1995).
- România, în calitate de stat membru al Organizației Națiunilor Unite (ONU) și al Uniunii Europene (UE), și-a exprimat adeziunea la cele 17 Obiective ale Dezvoltării Durabile (ODD) ale Agendei 2030, care a fost adoptată prin Rezoluția Adunării Generale a ONU A/RES/70/1, în cadrul Summit-ului pentru Dezvoltare Durabilă din septembrie 2015. Obiectivul numărul 5 al Agendei 2030 face referire la Egalitatea de gen și are ca ținte: eliminarea tuturor formelor de discriminare și violență împotriva tuturor femeilor și fetelor; eliminarea tuturor practicilor dăunătoare femeilor; recunoașterea îngrijirii neremunerate și a muncii casnice prin furnizarea de servicii publice, infrastructură și politici de protecție socială și promovarea responsabilității partajate în gospodărie și familie; asigurarea participării depline și eficiente a femeilor și a egalității de șanse la ocuparea de posturi de conducere la toate nivelurile de luare a deciziilor în viața politică, economică și publică; asigurarea accesului universal la sănătate².

1.3. Prevederi interne

- Regulamentul intern al IEN;
- Codul de conduită al personalului din cadrul IEN.

1.4. Definiții și termeni

Termenii specifici domeniului egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați sunt utilizați în conformitate cu definițiile Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE)³, însă acolo unde a fost necesar, unii termeni sunt definiți pe baza altor surse bibliografice. Abordarea terminologică stabilește drept categorie generală egalitatea de gen, iar egalitatea de șanse și de tratament reprezintă o componentă a acesteia. Din punct de vedere al prevederilor legale naționale, sintagma egalitate de șanse și de tratament vizează totalitatea legilor, politicilor și strategiilor cu efect în România și va fi utilizat ca atare.

² <https://dezvoltaredurabila.gov.ro/web/obiective/odd5/>

³ Institutul European pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați, <https://eige.europa.eu/thesaurus/overview>.

Termenul **egalitate de gen** este utilizat în prezenta strategie acolo unde se are în vedere „indicatorii relevanți și principalele coordonate ale domeniilor/sferelor în care sunt înregistrate disparități femei/bărbați” (EIGE). Tot astfel, EIGE definește egalitatea de gen ca drepturi, responsabilități și oportunități egale pentru femei și bărbați, fete și băieți. În accepțiunea aceasta: „Egalitatea de gen nu înseamnă că femeile și bărbații vor deveni la fel, ci că drepturile și responsabilitățile și posibilitățile lor nu vor depinde de nașterea ca femeie sau ca bărbat. Egalitatea de gen presupune să fie luate în considerare atât interesele, nevoile și prioritățile femeilor, cât și ale bărbaților, recunoscând în acest fel diversitatea diferitelor grupuri de femei și de bărbați. Egalitatea de gen nu este o problemă a femeilor, ci ar trebui să privească și să angajeze pe deplin atât bărbații cât și femeile. Egalitatea dintre femei și bărbați este considerată o problemă de drepturi ale omului și o condiție, un indicator al dezvoltării și al democrației axate pe om.”

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 (EIGE). În accepțiunea aceasta: „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. Șansele egale ca parte a setului de obiective de egalitate de gen se bazează pe raționamentul că sunt necesare o serie întreagă de strategii, acțiuni și măsuri pentru a redresa inegalități adânc înrădăcinate și persistente.”

Egalitatea de tratament se referă la contextul în care nu există discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex și de gen sau un tratament mai puțin favorabil al femeilor pe motive precum sarcina și maternitatea (EIGE). În accepțiunea aceasta: „Dispoziții mai favorabile pentru protecția femeilor în ceea ce privește sarcina și maternitatea și măsuri pozitive cu scopul de a atinge egalitatea de gen substanțială nu sunt contrare principiului tratamentului egal.”

Disparitatea salarială de gen/diferența de remunerare desemnează diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii dintre angajații femei și bărbați (EIGE). Conform definiției EIGE, indicele disparității salariale de gen se referă la diferența exprimată procentual dintre venitul mediu brut pe oră obținut de bărbați și de femei. Când indicele are valoare pozitivă, acest lucru indică faptul că venitul mediu brut pe oră al bărbaților este mai mare. Dacă valoarea indicelui este negativă, înseamnă că venitul este mai mare pentru femei decât pentru bărbați. În Uniunea Europeană, documentele oficiale operează cu indicele *neajustat* al disparității de venit între femei și bărbați, întrucât calculul acestuia nu ia în considerare toți factorii care au impact asupra clivajului⁴.

⁴ Eurostat, *Gender pay gap statistics. Statistics explained*, februarie 2020.

Violență de gen: prin *Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare* se stabilește că: „prin violența de gen se înțelege fapta de violență direcționată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenența de sex.

În ceea ce privește tipologia specifică a **hărțuirii sexuale**, conform definiției formulate de EIGE⁵, aceasta desemnează o formă specifică de violență pe criterii de gen care cuprinde acte de conduită nedorită de natură fizică, verbală sau non-verbală de natură sexuală cu scopul sau efectul de a viola demnitatea victimei și de a crea un mediu ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

3. Incluziune și oportunități egale în cadrul Institutului de Economie Națională

În cadrul IEN, atât femeile, cât și bărbații, au șanse egale de a promova în carieră și, totodată, au același nivel de remunerare. În ultimii ani, tot mai multe femei lucrează și obțin calificări mai înalte, ocupând tot mai multe posturi decizionale.

De-a lungul timpului, în vederea organizării de conferințe și a elaborării de articole științifice, s-a pus accentul pe colaborarea cu colegii, indiferent de gen, atât din țară, cât și din străinătate.

Următorii indicatori au fost selectați în cadrul Institutului de Economie Națională, Academia Română, ca relevanți pentru discuția pe tema egalității de gen:

- structura angajaților (femei și bărbați), atât la nivelul conducerii institutului, cât și pe departamente;
- structura angajaților (femei și bărbați) la toate nivelurile, pe grade științifice (inclusiv personalul administrativ/de suport);
- numărul de angajați care au solicitat/au beneficiat de concediu pentru creșterea copilului, pe sexe, perioada concediului și câți dintre aceștia s-au întors după concediu.

În urma analizei realizate la nivelul IEN, se remarcă următoarele aspecte:

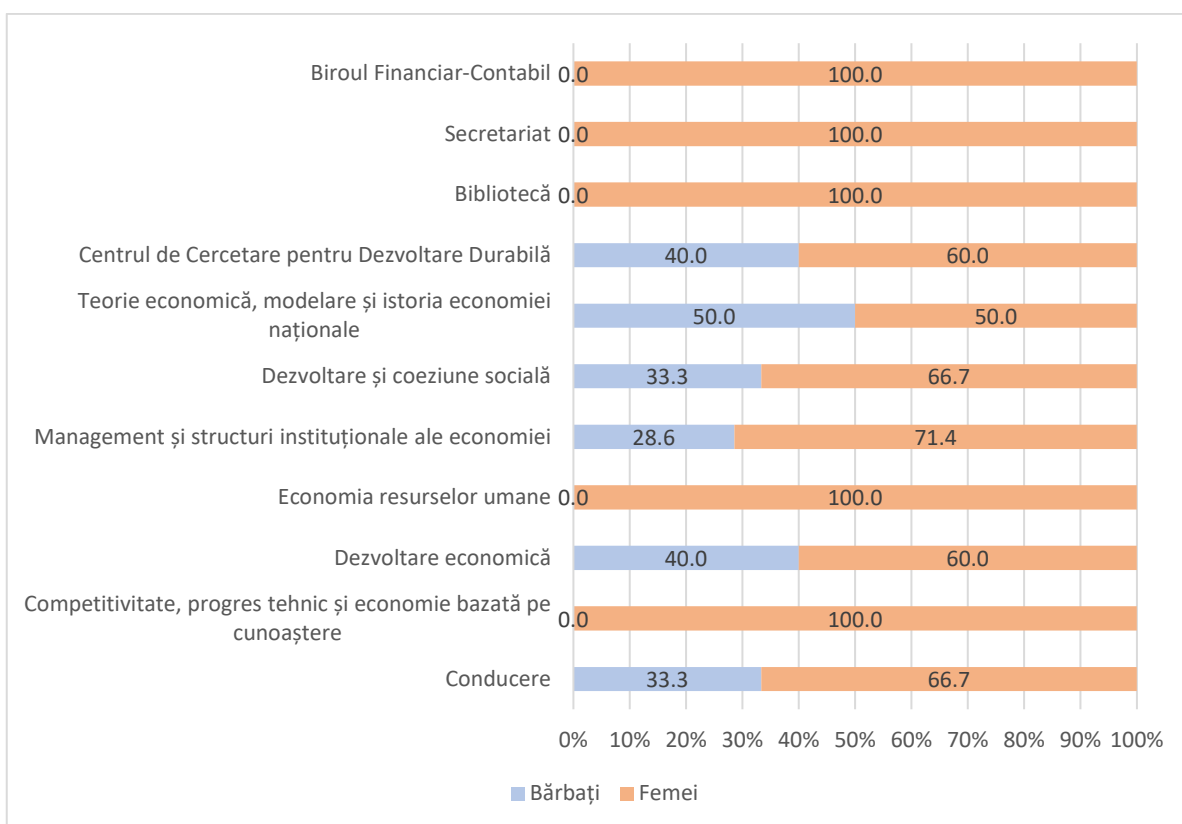
- din totalul salariaților, peste trei sferturi sunt femei;
- există o pondere mai mare a femeilor (comparativ cu bărbații) pe pozițiile de conducere la nivel de institut, precum și în departamente (a se vedea Graficul 1). Excepție face

⁵ Link: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1376>

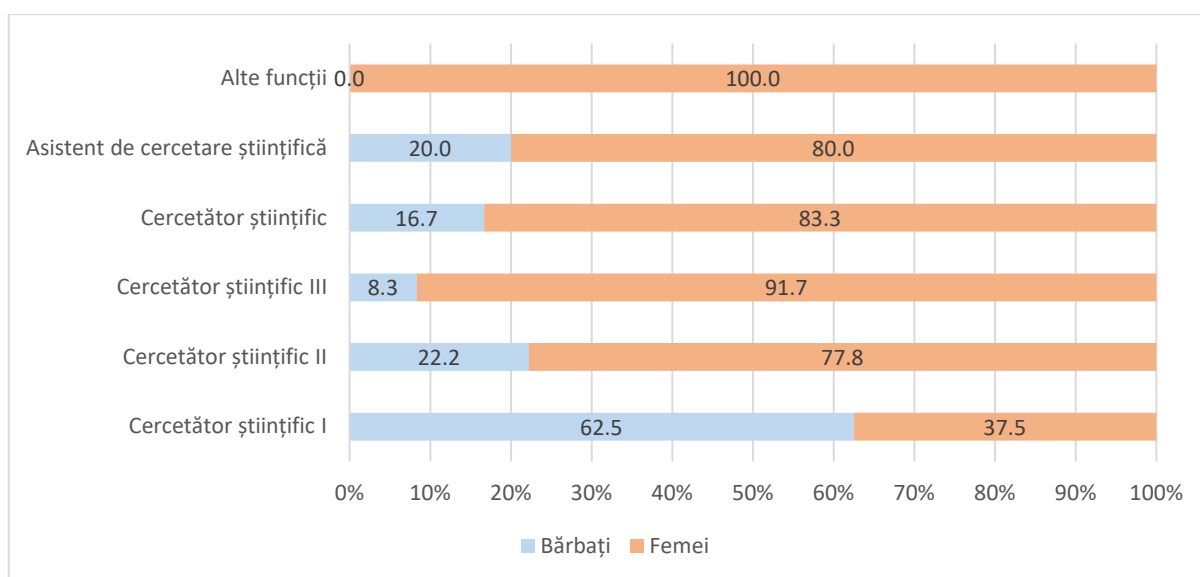
departamentul Teorie economică, modelare și istoria economiei naționale, în care ponderea femeilor este egală cu cea a bărbaților;

- ponderea femeilor care dețin grade științifice, atât din categoria **Cercetători cu experiență** (CS II, CS III), cât și din categoria **Cercetători debutanți/cu mai puțină experiență** (CS, ACS), o depășește pe cea a bărbaților de pe poziții similare (a se vedea Graficul 2). Excepția face categoria Cercetători științifici I, unde majoritatea este reprezentată de bărbați;
- toate pozițiile administrative sunt ocupate de femei (Graficul 2).

Graficul 1. Distribuția angajaților IEN pe departamente și pe sexe



Graficul 2. Distribuția angajaților IEN pe grade științifice și pe sexe



În perioada 2019-2024, situația angajaților IEN care au solicitat/au beneficiat de concediu pentru creșterea copilului este prezentată în Tabelul 1:

Tabelul 1. Situația angajaților care au solicitat/au beneficiat de concediu pentru creșterea copilului în perioada 2019-2024, pe sexe

Nr. angajați	Din care:		Perioada concediului de creștere a copilului	Nr. angajaților care s-au întors din concediul pentru creșterea copilului
	Femei	Bărbați		
4	4	0	-	2
	1		11.11.2019 – 10.11.2021 (doi ani)	1
	1		15.06.2022 – 19.07.2023 (un an și o lună)	1
	1		04.11.2023 – 31.07.2025 (un an și opt luni)	concediu în desfășurare
	1		07.06.2024 – 24.02.2026 (un an și opt luni)	concediu în desfășurare

În cadrul IEN, patru angajate au solicitat și au intrat în concediul pentru creșterea copilului în perioada 2019-2024. Perioada concediului solicitat variază între un an și o lună și doi ani. Dintre cele patru angajate, două au efectuat integral concediul pentru creșterea copilului și s-au întors la serviciu, iar pentru alte două angajate concediul pentru creșterea copilului este în curs de desfășurare.

Institutul s-a angajat ca, în perioada următoare, să continue să aplice principiul eliminării oricărei forme de discriminare bazate pe sex/ gen între salariații săi, la fel ca și până în prezent.

4. Strategia și Planul de acțiune privind egalitatea de gen și combaterea hărțuirii la locul de muncă

Institutul de Economie Națională propune și adoptă prezenta *Strategie de gen și combatere a hărțuirii la locul de muncă*, însoțită de *Planul de acțiune pentru perioada 2024-2028*. Prin aprobarea prezentei Strategii și a Planului asociat, Institutul a decis includerea în atribuțiile unor salariați/cercetători, a responsabilității legate de aceste aspecte. Rolul Grupului de lucru va fi acela de a urmări activ implementarea Planului de acțiune privind egalitatea de gen și combaterea hărțuirii, de a semnaliza eventuale dificultăți în implementarea sa conducerii institutului și de a centraliza propunerile de îmbunătățire a planului în dinamica lor.

În paralel, Grupul de lucru va încerca să aducă la cunoștința salariaților principalele forme și probleme aferente hărțuirii la locul de muncă și găsirea de soluții concrete, care să stopeze fenomenul hărțuirii. Prin aceasta se va asigura un sprijin real, efectiv, în favoarea eventualelor victime, transmițând un mesaj de solidaritate, potrivit căruia victimele nu înfruntă singure fenomenul hărțuirii la locul de muncă (sub diferite forme⁶). Pentru prevenirea și combaterea acestui fenomen discriminatoriu este necesar ca fiecare persoană să își cunoască drepturile și să conștientizeze că legislația națională nu stabilește doar „garanții pe hârtie”, ci există căi concrete prin care victimele pot să își recâștige demnitatea lezată sau cariera periclitată.

Responsabilii pentru egalitate de gen și combaterea hărțuirii la locul de muncă vor urmări evoluțiile legislative generale și specifice (naționale și europene), planurile și strategiile instituțiilor similare, având obligația de a semnaliza conducerii IEN ajustările necesare SEGCH/PAEGCH. Responsabilitatea Grupului de lucru se întinde pe o perioadă de patru ani.

Grupul de lucru devine o structură stabilă în cadrul IEN. Alegerea membrilor acestui Grup de lucru se realizează prin votul direct a membrilor IEN (personal de cercetare și personal

⁶ Forme de hărțuire la locul de muncă: intimidarea prin limbaj sau folosind gesturi, amenințarea de orice fel; crearea de presiuni și tensiune prin supraveghere excesivă; aplicarea unui tratament diferențial față de alți angajați; discreditația abilităților profesionale ale angajatului; răspândirea informațiilor false cu privire la viața profesională și personală a individului; izolarea individului față de colegii săi – fie fizic, fie prin desemnarea sarcinilor, astfel încât acesta să nu fie nevoit să interacționeze cu ceilalți membri ai echipei; ignorarea repetată a individului, în ciuda încercărilor sale de comunicare; refuzul de a oferi angajatului sarcini, astfel încât să fie demotivat și, eventual, determinat să-și caute un nou loc de muncă; împovărarea angajatului cu prea multe sarcini, ducând la epuizarea sa.

administrativ), dintre angajații IEN (personal de cercetare și personal administrativ) care și-au exprimat dorința de a face parte din grupul înființat în acest sens.

3.1. Strategia pentru egalitatea de gen și combaterea hărțuirii la locul de muncă a IEN pentru perioada 2024-2028

În cadrul IEN, Strategia pentru egalitate de gen și combaterea hărțuirii la locul de muncă pentru perioada 2024-2028 vizează mai multe domenii de intervenție și obiective (Tabelul 2).

Tabelul 2. Domenii de intervenție și obiective pentru perioada 2024-2028

<i>Domeniul de intervenție</i>	<i>Obiective</i>
Raportul echilibrat între viața profesională și viața de familie și promovarea culturii organizaționale	Susținerea în asigurarea unui echilibru între carieră și viața personală și promovarea egalității de gen în cultura instituțională a IEN
Echitate de gen în adoptarea deciziilor și în leadership	Promovarea egalității de gen în procesele și practicile instituționale în leadership și procesele de adoptare a deciziilor în cadrul IEN
Egalitatea de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră	Promovarea egalității de gen în recrutare și evoluția în carieră a personalului IEN
Integrarea dimensiunii de gen în cercetare	Consolidarea perspectivei de gen în procesul de cercetare în cadrul IEN
Măsuri împotriva violenței bazate pe gen și a hărțuirii, inclusiv a hărțuirii sexuale	Creșterea gradului de conștientizare a importanței egalității de gen, a respectului reciproc respectiv definirea limitelor și a conceptelor

3.2. Planul de acțiune privind egalitatea de gen și combaterea hărțuirii la locul de muncă

Planul de acțiune privind egalitatea de gen și combaterea hărțuirii la locul de muncă din cadrul IEN cuprinde domenii de intervenție, obiective, măsuri cheie, public țintă, cronologie, persoane responsabile și indicatori pentru măsurarea progresului.

Tabelul 3. Planul de acțiune pentru egalitatea de gen și combaterea hărțuirii la locul de muncă în cadrul IEN

Nr.	Domeniul de intervenție	Obiective	Măsură	Indicatori	Etapizare	Grup țintă	Responsabili
1	Raportul echilibrat viața profesională și viața de familie și promovarea culturii organizaționale	Susținerea în asigurarea unui echilibru între carieră și viața personală Promovarea egalității de gen în cultura instituțională a IEN	Utilizarea unor mijloace electronice pentru creșterea flexibilității muncii Disponibilitatea unor aranjamente flexibile privind timpul de lucru, de la part-time, la munca la distanță	Proceduri de implementare Structură instituțională funcțională creată privind egalitatea de gen și combaterea hărțuirii la locul de muncă în cadrul IEN	2024 - 2028	Cercetători și personal administrativ	Conducerea IEN Grupul de lucru responsabil cu SEGCH
2	Echitate de gen în adoptarea deciziilor și în leadership	Promovarea egalității de gen în procesele și practicile instituționale în leadership și procesele de adoptare a deciziilor în cadrul IEN	Reexaminarea/revizuirea procedurii de promovare internă în cadrul IEN, astfel încât să includă principiul egalității de gen Introducerea în cadrul bazei de date a angajaților IEN a informațiilor privind numărul și vârsta copiilor, concedii pentru creșterea copiilor (pe baza acordului angajaților)	Numărul de revizui ale procedurii de promovare internă Baza de date a angajaților IEN completată cu informații privind numărul și vârsta copiilor, concedii pentru creșterea copiilor și analiza acestor date în cadrul rapoartelor anuale	2024-2028	Cercetători, personal tehnic și administrativ	Conducerea IEN Grupul de lucru responsabil cu SEGCH
3	Egalitatea de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră	Promovarea egalității de gen în recrutare și evoluție în carieră a personalului IEN	Reexaminarea/revizuirea procedurii de angajare, astfel încât să includă formulat principiul egalității de gen; anunțurile de angajare vor evita formulări de tip discriminator	Numărul de revizui ale procedurii de angajare Model de anunț de angajare elaborat, care să fie neutru din punct de vedere al potențialelor discriminări de gen	2024-2028	Cercetători, personal tehnic și administrativ	Conducerea IEN Grupul de lucru responsabil cu SEGCH

Nr.	Domeniul de intervenție	Obiective	Măsurile	Indicatori	Etapizare	Grup țintă	Responsabili
				Angajații noi primesc la angajare informații privind cultura egalității de gen în IEN și sunt informați cu privire la Strategia egalității de gen și de combatere a hărțuirii la locul de muncă			
4	Integrarea dimensiunii de gen în cercetare	Consolidarea perspectivei de gen în procesul de cercetare în cadrul IEN	Organizarea de dezbateri interne asupra utilizării perspectivei de gen în activitatea de cercetare	Număr de participanți	2024-2028	Cercetători	Conducerea IEN Grupul de lucru responsabil cu SEGCH
5	Măsurile împotriva violenței bazate pe gen și a hărțuirii, inclusiv a hărțuirii sexuale	Creșterea gradului de conștientizare a importanței egalității de gen, a respectului reciproc, respectiv definirea limitelor și a conceptelor	Organizarea de dezbateri având următoarele teme: discriminare; violență; hărțuire (incluzând hărțuire sexuală) Revizuirea Codului de etică al IEN din perspectiva combaterii discriminării sexuale, violenței de gen și hărțuirii (inclusiv a hărțuirii sexuale)	Numărul de participanți la dezbaterile organizate despre discriminare; violență; hărțuire Raport asupra Codului de etică al IEN din perspectiva discriminării de gen, violenței de gen și hărțuirii (inclusiv sexuale)	2024-2028	Cercetători, personal tehnic și administrativ	Conducerea IEN Grupul de lucru responsabil cu SEGCH

5. Monitorizare și evaluare

Planul privind egalitatea de gen și combaterea hărțuirii la locul de muncă al Institutului de Economie Națională va fi implementat în perioada 2024-2028. Strategia și Planul se vor implementa sub atenta coordonare a Grupului de lucru, în urma discuțiilor cu conducerea IEN, pentru a se asigura la nivel de institut egalitatea între sexe și combaterea hărțuirii de orice fel a salariaților. Responsabilii vor colabora îndeaproape cu personalul de conducere în vederea identificării și mobilizării resurselor necesare pentru a atinge obiectivele stabilite prin plan.

Evaluarea implementării PAEGCH se va face periodic, iar monitorizarea va fi permanent urmărită de responsabilii acestuia. Responsabilii vor încheia periodic Rapoarte de constatare, ce vor fi prezentate conducerii institutului. Aceste rapoarte vor contribui la revizuirea periodică a Planului (dacă este cazul).

Implementarea va fi atent monitorizată de către responsabilii desemnați, care vor discuta eventualele situații apărute în institut și în cadrul Grupului de lucru. În urma acestor discuții ce vor avea loc în cadrul întâlnirilor de lucru, dacă este necesar, se stabilesc măsurile și etapele în care acestea vor fi luate. Se vor întocmi, anual, rapoartele ce vor fi distribuite și dezbătute în institut. La analiza datelor cu caracter personal au acces exclusiv persoanele îndreptățite prin lege.

Referințe bibliografice

- Agencia Națională pentru Egalitatea de Șanse între femei și bărbați. Legislație națională în domeniul egalității de șanse. <https://anes.gov.ro/legislatie-nationala-egalitatea-de-sanse/>
- CCSAS. Achiziție de servicii de realizare a unui Studiu național privind prevalența diferitelor forme de violență împotriva femeilor în cadrul proiectului: „Sprijin pentru implementarea Convenției de la Istanbul în România”, Contract de finanțare: 16/61710/2018/29.01.2019 - Mecanismul Financiar Norvegian - Programul Justiție 2014-2020. <https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2021/05/Studiu-privind-prevalenta-formelor-de-violenta-impotriva-femeilor.pdf>
- Council of Europe. Gender Equality Commission. <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gec1>
- European Commission (2020). Gender equality strategy 2020-2025, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en
- European Commission (2021). Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs). <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>
- European Research Area Committee (2021). Review of the European Charter & Code of Conduct for the Recruitment of Researchers. Main conclusions of the Goal 2. Triangle Task Force. July 2021 v.1.0. https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/policy_library/ttf_goal_2_results_v1.0.pdf
- European University Association (2018). Universities' Strategies and Approaches towards Diversity, Equity and Inclusion. Examples from across Europe. <https://www.eua.eu/downloads/publications/universities-39-strategies-and-approaches-towards-diversity-equity-and-inclusion.pdf>
- EUCEN (2019). Diversity, Equity and Inclusion in European Higher Education Institutions. Results from the INVITED project. https://eua.eu/downloads/publications/web_diversity%20equity%20and%20inclusion%20in%20european%20higher%20education%20institutions.pdf
- Female Empowerment in Science and Technology Academia (2015). Gender Issues in Recruitment, Appointment and Promotion Processes – Recommendations for a Gender Sensitive Application of Excellence Criteria, EXPERT REPORT: ER-FESTA-2015-002. https://eige.europa.eu/sites/default/files/festa_gender_issues_recruitment_appointment_promotion.pdf

- GARCIA. Mapping organisational work-life policies and practices. https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_report_mapping_org_work-life_policies_practices.pdf
- Hochschule Reutlinger, Reutlingen University. 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
- Institutul Român pentru Drepturile Omului și Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între femei și bărbați (2022). Ghid practic privind hărțuirea morală la locul de muncă. Editura I.R.D.O. <https://easterneurope.safeguardingsupporthub.org/ro/documents/guide-harassment-workplace-romania?language=en>
- League of European Research Universities (LERU) (2019). 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 (2017). Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations, D/2017/13.324/2. https://eige.europa.eu/sites/default/files/se_gender_practical-guide.pdf
- UN (2015). Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development. A/RES/70/1. <https://sdgs.un.org/sites/default/files/publications/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>
- UN. Sustainable Development Goals. <https://sdgs.un.org/goals>.