

Asociatia pentru Dezvoltare si Promovare Socio-Economica
A.D.P.S.E. CATALACTICA

Strategia si Planul privind egalitatea de gen

pentru perioada 2022 - 2026

CUPRINS

Lista de abrevieri

1. Introducere
2. Situatia de fapt: trecere in revista a cerintelor, politicilor si studiilor de caz
3. Diagnoza
4. Strategia si Planul de gen 2022-2026
 - 4.1. Strategia de gen 2022-2026
 - 4.2. Planul de gen
5. Monitorizare si evaluare PEG
6. Anexa 1. Referinte

Lista de abrevieri

ACS - Asistent Cercetare Stiintifica

ADPSE CATALACTICA - Asociatia pentru Dezvoltare si Promovare Socio-Economica CATALACTICA

CS - Cercetator Stiintific

GEG - Grupul de lucru pentru egalitatea de gen

ODD - Obiective pentru Dezvoltare Durabila

OEG - Ofiter pentru egalitate de gen

PEG - Plan privind egalitatea de gen

SEG - Strategie privind egalitatea de gen

UEFISCDI - Unitatea Executiva pentru Finantarea Invatamantului Superior a Cercetarii Dezvoltarii si Inovarii

1. Introducere

Asociatia pentru Dezvoltare si Promovare Socio-Economica CATALACTICA (A.D.P.S.E. CATALACTICA) a fost infiintata la data de 12 februarie 2001 la Bucuresti, continuand si extinzand programele Fundatiei ECHOSOC initiate din 1996. Organizatia este o persoana juridica romana, apolitica, neguvernamentala si non-profit, inregistrata la Judecatoria Sectorului 2 Bucuresti.

CATALACTICA desfasoara activitati de cercetare-dezvoltare in domeniul stiintelor sociale si umaniste (Cod CAEN 7220), avand ca arii tematice principale: piata muncii si ocupare, incluziune sociala si reducerea saraciei, economie sociala si antreprenoriat social, politici de ocupare si reinserție profesionala, educatie si formare continua, servicii de sanatate si calitatea vietii, inovare sociala si dezvoltare comunitara, politici publice pentru persoane cu dizabilitati si populatii marginalizate.

Pe langa activitatile de cercetare stiintifica aplicata, CATALACTICA isi asuma responsabilitatea de a contribui activ la dezvoltarea societatii romanesti, in special prin implicarea in programe de incluziune sociala, elaborarea de studii si rapoarte pentru politici publice si formare profesionala.

In contextul activitatii sale, CATALACTICA a elaborat prezenta Strategie (SEG) si Planul corespunzator pentru egalitate de gen (PEG) pentru perioada 2022-2026, in urma consultarii personalului organizatiei, pornind de la considerarea intereselor tuturor angajatilor sai - personal de cercetare si personal administrativ - indiferent de gen. In urma procesului de monitorizare si evaluare, planul va fi revizuit si imbunatatit, daca este cazul, anual sau ori de cate ori este nevoie.

SEG si PEG au fost elaborate pornind de la prevederile Cartei europene pentru cercetatori, ale Codului de conduita in procesul de recrutare a cercetatorilor 2015-2019, ale Strategiei europene pentru egalitatea de gen 2020-2025 si ale recomandarilor Comisiei Europene privind planurile de egalitate de gen.

In 2020, Comisia Europeana a lansat Strategia UE privind egalitatea de gen (2020-2025), cu obiectivul de a realiza o Uniune a Egalitatii. Principalele obiective vizeaza: eliminarea violentei bazate pe diferente de gen; eliminarea stereotipurilor de gen; reducerea decalajelor de gen pe piata muncii; realizarea unei participari egale in diferite sectoare ale economiei; diminuarea decalajelor de remunerare si de pensii; reducerea decalajului si atingerea echilibrului de gen in procesul decizional si in politica.

In plus, egalitatea de gen este parte a Obiectivelor pentru Dezvoltare Durabila (ODD), la care Romania a aderat ca parte a Agendei ONU 2030. Egalitatea de gen este prevazuta in cadrul Obiectivului 5 si include obiective legate de eliminarea tuturor formelor de discriminare, asigurarea participarii depline si eficiente a femeilor si a egalitatii de sanse la ocuparea de posturi de conducere la toate nivelurile decizionale.

Prin implementarea Strategiei si Planului privind egalitatea de gen consolidam institutional CATALACTICA ca loc sigur pentru toti angajatii, in cadrul caruia toate activitatile si procesele care au loc respecta principiile egalitatii, diversitatii, incluziunii si nediscriminarii.

Planul privind egalitatea de gen al CATALACTICA pentru perioada 2022-2026 include o serie de obiective si masuri, precum si indicatori pentru masurarea progresului implementarii. Prin implementarea SEG/PEG, CATALACTICA asigura si promoveaza egalitatea si diversitatea cunoasterii si dobandirea de competente pentru toti angajatii sai.

2. Situatia de fapt: trecere in revista a cerintelor, politicilor si studiilor de caz

In elaborarea prezentei strategii si a planului aferent, conducerea CATALACTICA a desemnat un grup de cercetatori care a trecut in revista cerintele existente, politicile, recomandarile, exemplele si studiile de caz legate de discriminare, incluziune si egalitate de gen. Au fost luate in considerare planuri similare ale unor institute de cercetare si universitati din Romania si din spatiul european, inclusiv EU Strategy for Gender Equality 2020-2025.

Documentele de referinta principale care au stat la baza elaborarii SEG/PEG CATALACTICA includ:

- Carta Europeana pentru Cercetatori si Codul de Conduita pentru Recrutarea Cercetatorilor (2015-2019)
- Strategia Uniunii Europene privind egalitatea de gen 2020-2025
- Reglementarile nationale privind egalitatea de sanse (Legea nr. 202/2002 si modificarile ulterioare)
- Strategia nationala in domeniul egalitatii de sanse intre femei si barbati pentru perioada 2021-2027
- Planuri similare ale institutelor de cercetare partener (ICCV, IPE - Academia Romana)
- Recomandarile Comisiei Europene privind planurile institutionale de egalitate de gen

3. Diagnoza

La nivelul organizatiei CATALACTICA, in perioada 2020-2024, au activat in medie circa 37 de angajati (conform datelor din bilant 2024), cu fluctuatii anuale determinate de ciclurile proiectelor. Din totalul angajatilor, personalul cu activitate de cercetare-dezvoltare a reprezentat un nucleu stabil de 2 echivalenti norma intreaga cu studii superioare, dintre care 1 cu grad stiintific (CS).

Diagnoza de gen la nivelul CATALACTICA releva urmatoarele aspecte:

- Din cei 3 membri ai conducerii (Consiliu Director, Presedinte, Coordonator), 2 sunt femei (Dr. Corina Cace - Coordonator, Anton Nicoleta Andreia - Presedinte filiala Teleorman) si 1 este barbat (Dr. Sorin Cace - Presedinte/Reprezentant legal), ceea ce indica o prezenta semnificativa a femeilor in conducere.
- Personalul de cercetare este majoritar feminin, o tendinta consistenta in domeniul stiintelor sociale la nivel national si european.
- CATALACTICA nu detine, in prezent, statistici detaliate privind numarul barbatilor si femeilor aflati in concediu parental in ultimii ani si nici privind distributia exacta pe grade stiintifice in functie de gen, aspect care va fi remediat prin implementarea prezentului plan.
- Analiza SWOT realizata in cadrul procesului de planificare strategica 2021-2026 nu a inclus dimensiunea de gen ca variabila explicita, aspect identificat ca punctul slab care motiveaza partial elaborarea prezentului plan.

Concluziile esentiale ale diagnozei se pot structura pe doua paliere:

- Distribuția în funcție de gen a pozițiilor din CATALACTICA nu releva discriminări evidente, cu o prezență remarcabilă a femeilor la nivel de conducere și cercetare de vârf. Pe viitor este utilă și analiza comparativă a performanței și a obiectivelor individuale de dezvoltare a carierei în funcție de gen, pentru a identifica dacă există discriminări și inegalități.
- Este util ca în exercițiile SWOT următoare, analiza să ia în calcul și aspectele de gen, atât la nivel de diferențiere în ceea ce privește atitudinile și satisfacția angajaților, cât și prin includerea unor analize specifice privind stereotipurile de gen și discriminarea de gen.

4. Strategia și Planul de gen 2022-2026

Pe baza analizelor realizate și pe baza recomandărilor și politicilor europene și naționale, CATALACTICA a elaborat și adoptat prezenta Strategie de gen, însoțită de planul de implementare.

Prin aprobarea prezentei Strategii privind egalitatea de gen și a planului asociat, A.D.P.S.E. CATALACTICA a decis crearea unei poziții de Ofiter pentru egalitate de gen (OEG) în cadrul organizației. Rolul ofiterului de gen va fi să urmărească activ implementarea Planului pentru egalitate de gen, să semnaleze eventualele dificultăți în implementarea și conducerea organizației și să centralizeze propunerile de îmbunătățire a planului. OEG va urmări dezvoltările la nivelul legislației naționale și europene, având obligația de a semnala conducerei CATALACTICA ajustările necesare SEG/PEG. Ofiterul de gen va fi desemnat de conducere pentru o perioadă de 4 ani.

La nivel instituțional, în cadrul CATALACTICA s-a constituit un Grup de lucru pentru egalitatea de gen (GEG), incluzând 3-4 angajați cu poziții diferite, care reflectă distribuția de gen din organizație. GEG va deveni o structură stabilă în cadrul CATALACTICA, cu rolul de a facilita și monitoriza, împreună cu OEG, implementarea PEG 2022-2026. Alegerea membrilor se realizează direct, prin vot, de către angajații organizației care și-au exprimat dorința de a face parte din grup, pentru o perioadă de 4 ani (2022-2026).

4.1. Strategia de gen 2022-2026

SEG CATALACTICA este elaborată în jurul a cinci arii majore de intervenție, având fiecare câteva obiective asociate.

Aria de intervenție	Obiectiv
1. Echilibru cariera - viața privată și cultura organizațională în CATALACTICA	Sustinerea integrării coerente a carierei și vieții private
	Promovarea egalității de gen în cultura instituțională a CATALACTICA
2. Promovarea egalității de gen în structurile de conducere și în procesele de luare a deciziei	Promovarea egalității de gen în procesele și practicile instituționale de promovare/luare a deciziei în cadrul CATALACTICA

3. Promovarea egalitatii de gen in recrutare si de-a lungul carierei	Promovarea egalitatii de gen in recrutarea personalului stiintific si administrativ in cadrul CATALACTICA
4. Integrarea dimensiunii de gen in activitatea de cercetare	Consolidarea integrarii dimensiunii de gen in activitatea de cercetare a CATALACTICA
5. Prevenirea si combaterea violentei de gen si a hartuirii sexuale	Cresterea constientizarii importantei egalitatii de gen si intarirea atitudinii pozitive fata de diversitate in randul angajatilor CATALACTICA

Strategia de gen se incadreaza in asumarea de catre CATALACTICA a principiului de promovare a unei culturi a diversitatii si non-discriminarii. Intentia este de a crea o atmosfera de lucru pozitiva, care sa incurajeze creativitatea, autonomia si libera exprimare. In context, egalitatea de gen este o rezultanta si o parte a mixului organizational asumat.

4.2. Planul de gen

Planul privind egalitatea de gen al CATALACTICA, prezentat mai jos, elaborat in conformitate cu indrumarile furnizate de Comisia Europeana si UEFISCDI, specifica ariile de interventie, obiectivele si masurile propuse pentru atingerea obiectivelor, indicatorii care faciliteaza monitorizarea implementarii si responsabilii pentru fiecare masura.

Aria de interventie	Obiectiv	Masura	Indicator	Responsabil
1. Echilibru cariera - viata privata si cultura organizationala	Sustinerea integrarii coerente a carierei si vietii private	Utilizarea mijloacelor electronice pentru cresterea flexibilitatii in munca si planificarea intalnirilor de lucru (Teams, Zoom, Skype)	Procedura elaborata legata de utilizarea mijloacelor electronice in munca	Conducere CATALACTICA; OEG; GEG
		Sustinerea unui program de lucru flexibil, inclusiv posibilitatea lucrului cu jumatate de norma sau de la distanta	Procedura elaborata legata de aranjamentele flexibile de munca	Conducere CATALACTICA; OEG; GEG; Responsabil resurse umane
		Elaborarea si aplicarea unor proceduri privind sprijinul pentru angajatii care se reintorc din concediu parental sau medical prelungit	Procedura de reintegrare dupa concediu parental/medical elaborata si comunicata angajatilor	Conducere CATALACTICA; OEG; GEG
	Promovarea egalitatii de gen in cultura institutionala a CATALACTICA	Stabilirea pozitiei de Ofiter pentru egalitate de gen (OEG) si a Grupului de lucru GEG in cadrul CATALACTICA	Structura institutionala functionala creata privind egalitatea de gen (OEG; GEG)	Conducere CATALACTICA

2. Promovarea egalitatii de gen in structurile de conducere si in procesele de luare a deciziei		Actiuni cu prilejul unor evenimente speciale: Ziua Internationala a femeii, International Day of Women and Girls in Science	Comunicate/analize publice publicate pe site-ul catalactica.org.ro cu ocazia acestor evenimente	OEG; GEG; Departament comunicare
		Integrarea dimensiunii de gen in analizele organizationale (SWOT) realizate anual	Rapoartele anuale de activitate ale CATALACTICA includ dimensiunea de gen ca parte a analizei	Programul institutional SWOT; OEG; GEG
	Promovarea egalitatii de gen in procesele si practicile institutionale de promovare/luare a deciziei in cadrul CATALACTICA	Reexaminarea/revizuirea procedurilor de promovare interna CATALACTICA, astfel incat sa includa clar principiul egalitatii de gen	Numarul de proceduri revizuite; proceduri aprobate si comunicate angajatilor	Conducere CATALACTICA; OEG; GEG; Resurse umane
		Introducerea in baza de date a angajatilor CATALACTICA a informatiilor privind numarul si varsta copiilor, concedii pentru cresterea copiilor (pe baza acordului angajatilor)	Baza de date a angajatilor completata si analizata in cadrul rapoartelor anuale; respectarea GDPR	Conducere CATALACTICA; OEG; GEG; Resurse umane
		Colectarea anuala a opiniilor angajatilor CATALACTICA asupra masurilor posibile privind imbunatatirea respectarii principiului egalitatii de gen	Cercetari/sondaje interne anuale; rezultatele sunt discutate in cadrul intalnirilor GEG si integrate in planificarea anuala	Conducere CATALACTICA; OEG; GEG; Programul institutional SWOT
		Corelarea Planului privind Egalitatea de Gen cu Planul Strategic de Dezvoltare 2026-2030 si cu alte documente strategice ale organizatiei	Revizuirile periodice ale documentelor strategice ale CATALACTICA includ referinte la SEG/PEG	Conducere CATALACTICA; OEG; GEG
3. Promovarea egalitatii de gen in recrutare si de-a lungul carierei	Promovarea egalitatii de gen in recrutarea personalului stiintific si administrativ in cadrul CATALACTICA	Reexaminarea/revizuirea procedurilor de angajare, astfel incat sa includa clar principiul egalitatii de gen; anunurile de angajare vor evita formulari de tip discriminator	Numarul de proceduri revizuite; model de anunt de angajare neutru din punct de vedere al potentialelor discriminari de gen elaborat si utilizat	Conducere CATALACTICA; OEG; GEG; Resurse umane

		Promovarea de cursuri si formari privind egalitatea de gen; angajatii noi primesc la angajare informatii privind cultura egalitatii de gen in CATALACTICA si sunt informati privind SEG/PEG	Numarul participarilor la cursuri si formari privind egalitatea de gen; existenta unui pachet de bun-venit pentru angajatii noi care include SEG/PEG	OEG; GEG; membri CATALACTICA
4. Integrarea dimensiunii de gen in activitatea de cercetare	Consolidarea integrarii dimensiunii de gen in activitatea de cercetare a CATALACTICA	Organizarea de dezbateri interne asupra utilizarii perspectivei de gen in activitatea de cercetare, inclusiv in proiectele de piata a muncii, incluziune sociala, saracie si politici sociale	Numarul de participanti la dezbaterile organizate; procese-verbale ale sedintelor; numar de proiecte cu analiza de gen inclusa	OEG; GEG; membri CATALACTICA; Departamentul de Cercetare-Dezvoltare
		Promovarea proiectelor de cercetare asupra egalitatii de gen sau care incorporeaza egalitatea de gen ca dimensiune majora; publicarea de articole si studii care integreaza perspectiva de gen in Jurnalul Practicilor Pozitive Comunitare (JPPC) si Romanian Journal of Labour and Social Studies (RJLSS)	Numarul de proiecte depuse/castigate cu componenta de gen; numarul de articole publicate in JPPC/RJLSS cu perspectiva de gen integrata	OEG; GEG; membri CATALACTICA
5. Prevenirea si combaterea violentei de gen si a hartuirii sexuale	Cresterea constientizarii importantei egalitatii de gen si intarirea atitudinii pozitive fata de diversitate in randul angajatilor CATALACTICA	Organizarea de dezbateri avand urmatoarele teme: discriminare; violenta; hartuire (inclusiv hartuire sexuala); mecanisme de sesizare si solutionare a cazurilor	Numarul de participanti la dezbaterile organizate; existenta unui mecanism documentat de sesizare si solutionare a cazurilor de hartuire	OEG; GEG; membri CATALACTICA
		Revizitarea/revizuirea Codului de Etica, Integritate si Deontologie Profesionala al CATALACTICA din perspectiva combaterii discriminarii sexuale, violentei de gen si hartuirii sexuale	Raport asupra Codului de etica din perspectiva discriminarii sexuale, violentei de gen si hartuirii sexuale; cod actualizat si aprobat	OEG; GEG; Conducere CATALACTICA

		Promovarea colaborarii interinstitutionale cu organizatii partenere (ICCV, IPE-Academia Romana, ASE, SNSPA, universitati partenere din reseaua CATALACTICA) avand planuri similare privind egalitatea de gen, pentru sustinerea comuna a egalitatii de gen ca obiectiv transversal	Raport bianual asupra actiunilor comune cu alte institutii privind promovarea egalitatii de gen; documente de colaborare cu parteneri in cadrul proiectelor Erasmus+, Interreg, etc.	OEG; GEG; Conducere CATALACTICA; Departament Cooperare Internationala
--	--	--	--	---

5. Monitorizare si evaluare PEG

Prezentul Plan privind egalitatea de gen al A.D.P.S.E. CATALACTICA va fi implementat in urmatoorii 4 ani (2022-2026). OEG si GEG au functii active in implementarea planului si vor colabora indeaproape cu conducerea CATALACTICA pentru identificarea si mobilizarea resurselor in vederea atingerii obiectivelor PEG.

Implementarea va fi atent monitorizata de OEG, iar Grupul de lucru privind egalitatea de gen, prin intalniri anuale (sau ori de cate ori este nevoie) va evalua periodic progresele facute. In urma acestor intalniri, daca este necesar, vor fi propuse masuri corective care sa asigure atingerea obiectivelor Planului. Masurile corective vor deveni parte a Planului privind egalitatea de gen in anul urmator.

Rapoartele anuale ale GEG vor fi distribuite/prezentate in cadrul sedintelor Consiliului Director al CATALACTICA si comunicate personalului prin canalele interne de comunicare (e-mail, Intranet, Teams). In analiza datelor cu caracter personal, toti membrii GEG care au acces la aceste informatii se obliga sa respecte confidentialitatea si sa prelucreze datele astfel incat sa nu poata fi identificata identitatea individuala a angajatilor, cu respectarea prevederilor GDPR.

SEG/PEG CATALACTICA vor fi postate pe site-ul institutional (catalactica.org.ro) si actualizate periodic, in conformitate cu evolutiile legislative si institutionale relevante.

6. Referinte

Antwerp University. 2021. Gender Equality Plan.

Cortesi, A., Sangiuliano, M. 2019. Institutional Change for Gender Equality in Research. Lesson Learned from the Field. Veneta: Edizioni Ca' Foscari.

European Institute for Gender Equality. 2022. GEAR action toolbox. Disponibil la: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/action-toolbox>

Institute of Sociology CAS. 2022. The Gender Equality Plan of the Institute of Sociology of the Czech Academy of Sciences 2022-2026.

Institutul de Cercetare a Calitatii Vietii (ICCV). 2022. Strategia si Planul privind egalitatea de gen pentru perioada 2022-2026.

Leibniz Gemeinschaft. 2016. Leibniz Equality Standards.

Max Planck Institute. 2021. Gender Equality Plan.

Universitatea Babes-Bolyai. 2022. Ghid pentru Egalitatea de gen.

Universitatea de Vest din Timisoara. 2022. Planul de Egalitate de Gen al Universitatii de Vest din Timisoara.

Universitatea din Bucuresti. 2022. Plan de Egalitate de Gen.

Universitatea Lucian Blaga Sibiu. 2021. Planul privind egalitatea de gen in Universitatea Lucian Blaga din Sibiu (2022-2027).

Aprobat de Consiliul Director al A.D.P.S.E. CATALACTICA

Data aprobarii: _____

Dr. Sorin Cace, Presedinte A.D.P.S.E. CATALACTICA

Semnatura: _____

Ofiter pentru egalitate de gen (OEG): _____

Semnatura: _____