



Strategia și Planul Privind egalitatea de șanse și de gen

ÎN INSTITUTUL DE BIOCHIMIE



CUPRINS

Abreviații	p. 3
Definiții	p. 3-5
Condiții generale	p. 5-6
Introducere	p. 7
Agenda 2030	p. 7-8
Obiective, aspect și direcții de acțiune	p. 8
Reglementări interne privind egalitatea de gen	p. 8-9
Abordarea IBAR privind Strategia de Egalitate de Gen	p. 9-10
Colectarea și analiza datelor (1. Femei și bărbați în poziții de conducere – Tabelul 1, Tabelul 2, Tabelul 3; 2. Femei și bărbați – personal de cercetare – Tabelul 4, Tabelul 5, Tabelul 6)	p. 10-13
Angajați	p. 13
Doctoranzi	p. 13
Analiză (angajați, doctoranzi)	p. 14-15
Strategia de Egalitate de Gen (SEG) 2022 –2026 și Planul pentru Egalitate de Gen (PEG) 2022	p. 15-16
Strategia de Egalitate de Gen 2022-2026	p. 17
Planul pentru Egalitate de Gen 2022	p. 18-21
Monitorizare și Evaluare PEG	p. 22
Lista surselor utilizate	p. 22-23
Exemple de chestionare	p. 24-28



Abreviatii

EG – Egalitatea de Gen
PEG – Plan de Egalitate de Gen
D – Director Institut
DA – Director Adjunct
DE – Director Economic
CS – Consiliul Stiintific
SD – Sefi de Departament
RU – Resurse Umane
IBAR – Institutul de Biochimie al Academiei Romane

Definiții

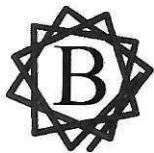
Egalitatea de șanse – conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-si dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte; faptul că diferitele comportamente, aspirații și necesități ale femeilor și bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal înseamnă că femeile și bărbații se bucură de aceeași libertate de a-și realiza aspirațiile, se referă la absența barierelor în ceea ce privește participarea economică, politică și socială și tratament egal pentru toți cetățenii indiferent de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, vârsta, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.

Egalitatea de șanse între femei și bărbați – este un principiu fundamental al drepturilor omului și se referă la eliminarea discriminării și asigurarea unei oportunități echitabile pentru ambele sexe în toate aspectele vieții sociale, economice, politice și culturale.

Relevanța în problemele de gen – punerea în discuție a relevanței unei politici sau a unei acțiuni cu privire la relațiile de gen, a egalității dintre femei și bărbați. Egalitatea de gen – se referă la acceptarea și valorizarea egală a diferențelor dintre femei și bărbați, participarea egală și împărțirea egală a responsabilităților atât în spațiul public, cât și în viața privată, precum și accesul și distribuția egală a resurselor între femei și bărbați.

Egalitatea de șanse și egalitatea de gen sunt principiile fundamentale pentru dezvoltarea unei societăți echitabile, care prețuiește diversitatea și incluziunea și care promovează relațiile partenariale și respectul între indivizi.

Egalitatea de șanse presupune luarea în considerare a diferențelor existente între oameni, cât și a obstacolelor create istoric pentru anumite grupuri sociale ca urmare a diferitelor forme de manifestare a urii (sexism, rasism, homofobie, antisemitism etc). Aceste grupuri minoritare au fost plasate în poziții dezavantajate față de majoritatea persoanelor sau față de acele grupuri care dețineau puterea (de exemplu, femeile au obținut drepturi politice cu un decalaj istoric semnificativ față de bărbați).



Egalitatea de șanse presupune luarea în considerare a acestor dezavantaje și asigurarea accesului egal în exercitarea drepturilor obținute.

Abordarea integratoare a egalității de gen – se referă la o strategie sau un set de acțiuni menite să promoveze egalitatea de gen prin implicarea tuturor părților interesate și abordarea problemelor legate de gen în toate aspectele societății.. Oficial, definiția Abordării Integratoare de Gen a fost adoptată de O.N.U, în anul 1997: „Aceasta reprezintă o strategie care are drept scop de a obține ca preocupările și experiențele femeilor și cele ale bărbaților să fie percepute ca dimensiune integrantă a elaborării, implementării, monitorizării și evaluării politicilor și programelor în toate domeniile politice, economice și sociale, astfel încât femeile și bărbații să beneficieze în mod egal de acestea, iar inegalitatea să nu fie perpetuată”

Dizabilitatea – termenul general pentru pierderile sau devierile semnificative ale funcțiilor sau structurilor organismului, dificultățile individului în executarea de activități și problemele întâmpinate prin implicarea în situații de viață, conform Clasificării Internaționale a Funcționării Dizabilității și Sănătății.

Discriminare – a diferenția sau a trata diferit două persoane sau două situații, atunci când nu există o distincție relevantă între acestea sau de a trata într-o manieră identică situații care sunt în fapt diferite.

Directive UE anti-discriminare interzic atât discriminarea directă, cât și discriminarea indirectă și dau aceeași definiție a discriminării.

i) **Prin discriminare directă** se înțelege situația în care o persoană sau un grup este tratat în mod explicit sau deschis discriminatoriu pe baza unor caracteristici protejate, cum ar fi rasă, etnie, sex, religie, orientare sexuală, vârstă, dizabilități sau alte caracteristici similare.

ii) **Prin discriminare indirectă** cunoscută și sub denumirea de discriminare subtilă sau discriminare neintenționată, se referă la practici sau politici care, deși nu au intenția explicită de a discrimina anumite grupuri de oameni, au un impact negativ asupra acestora.

Tipuri de discriminare

Conform OG 137/2000, discriminarea este definită drept orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice 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 (OG 137/2000). Începând cu anul 2006, Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați include și discriminarea multiplă - orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare (Legea 202/2002).

Legea nr. 202/2002 din România reglementează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Această lege are drept scop promovarea principiului egalității de gen în societatea românească și prevenirea și combaterea discriminării bazate pe gen. Este obligatoriu pentru angajatori să introducă în reglementările interne de organizare și funcționare a dispozițiilor care să interzică discriminarea pe



criterii de sex. La rândul lor, angajații au dreptul să fie permanent informați asupra drepturilor pe care le au prin afișare în locuri vizibile., după cum urmează:

a) Nu sunt considerate discriminări

- „măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii și alăptării;
- măsurile stimulative, temporare, pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați;
- cerințele de calificare pentru activități în care particularitățile de sex constituie un factor determinant datorită specificului condițiilor și modului de desfășurare a activităților respective”.

Tipuri de discriminare:

a) Prin hărțuire - se înțelege acel comportament persistent, nedorit și repetitiv, care are ca rezultat crearea unui mediu ostil, intimidării sau disconfortului pentru o persoană sau un grup de persoane. Acest comportament poate apărea în diferite contexte, inclusiv la locul de muncă, în școli, în mediul online sau în alte situații sociale.

b) Prin hărțuirea sexuală - se înțelege acel comportament nedorit și ofensator care implică avansuri sexuale nedorite, comentarii, gesturi sau alte acțiuni de natură sexuală, care creează un mediu de lucru sau un mediu social ostil, intimidează, jenează sau insultă o persoană. Hărțuirea sexuală poate avea loc în diferite contexte, inclusiv la locul de muncă, în școli, în spațiile publice sau în mediul online.

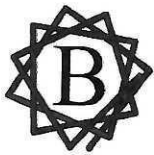
c) Hărțuirea psihologică cunoscută și sub denumirea de intimidare sau bullying, se referă la un comportament agresiv repetat și intenționat, menit să cauzeze disconfort emoțional, suferință sau stres psihologic unei persoane. Această formă de hărțuire poate avea loc în diferite medii, cum ar fi școlile, locurile de muncă, relațiile interpersonale sau chiar pe internet. Ea se poate manifesta în diverse moduri, inclusiv prin insulte, amenințări, umilinte, excludere socială, răspândirea de zvonuri false, ostracizarea, manipularea emoțională și orice alt comportament menit să creeze un dezechilibru de putere și să afecteze negativ starea emoțională a victimei.

CONDITII GENERALE

Egalitatea între femei și bărbați este un drept fundamental, o valoare comună a UE, și o condiție necesară pentru realizarea obiectivelor UE de creștere economică, ocuparea forței de muncă și a coeziunii sociale. Aceste aspecte vizează accesul la ocuparea forței de muncă, egalitatea salarială, protecția maternității, concediul parental, de asigurări sociale și profesionale, securitatea socială, sarcina probei în cazurile de discriminare și de auto-ocupare a forței de muncă.

Participarea echilibrată pe piața muncii atât a femeilor, cât și a bărbaților - în termeni de ocupare, salarizare, promovare și participare la formare continuă - este strâns legată de contextul familial. Din aceste considerente reiese necesitatea punerii în aplicare a unor politici coerente care să stimuleze acest proces al concilierii vieții profesionale cu cea familială și cea privată. Abordarea acestei problematice trebuie să ia în considerare nu numai dimensiunea economică, dar și cea socioculturală în cadrul căreia sunt perpetuate stereotipuri de gen care, cel mai adesea, conduc la o repartizare inegală a puterii economice și politice în societate și la o limitare a accesului femeilor în diferite sfere ale vieții sociale, spre exemplu, în anumite arii profesionale considerate a fi "natural masculine".

Accesul la resursele materiale și financiare, la educație, pe piața muncii și la decizie este strâns legat între acestea și se influențează reciproc.



În plus față de dispozițiile legale referitoare la egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, legislația UE anti-discriminare a fost înlocuită de asigurarea unui nivel minim de protecție și un tratament egal pentru toată lumea de viață și de muncă în Europa. Aceste legi sunt proiectate pentru a asigura un tratament egal, indiferent de:

- rasă sau origine etnică
- religie și credință
- dizabilități
- orientare sexuală
- vârstă

Aceste legi au scopul de a asigura egalitatea de tratament, în multe aspecte legate de viața de zi cu zi - de la locul de muncă, care acoperă probleme de educație, asistență medicală și de acces la bunuri și servicii.

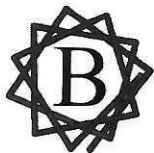
Promovarea și respectarea egalității de șanse și egalității de gen va contribui la transformarea culturii organizaționale și va reprezenta un prim pas către o transformare structurală a societății românești pentru a oferi șanse egale de afirmare tuturor cetățenilor, indiferent de gen, etnie, statut economic și social, dizabilitate, orientare sexuală etc.

Persoanele cu dizabilități

În vederea garantării conformării cu principiul egalității de tratament în legătură cu persoanele cu dizabilități, art. 5 din Directiva Consiliului privind relațiile de muncă 2000/78/CE prevede ca, în cazurile particulare în care e impune, angajatorii trebuie să ia măsurile necesare pentru a permite unei persoane cu dizabilități să aibă acces, să participe sau să promoveze la locul de muncă sau să beneficieze de instruire, cu excepția cazului în care astfel de măsuri ar presupune un efort disproporționat din partea angajatorului.

Aceasta presupune că, ori de câte ori este nevoie, trebuie luate măsuri adecvate pentru persoanele cu dizabilități tocmai pentru garantarea egalității de tratament cu excepția situației în care se poate demonstra că o astfel de acomodare ar reprezenta o dificultate nefiresc de mare pentru cealaltă parte. Un exemplu în acest sens poate fi adaptarea orelor de lucru pentru persoanele cu dizabilități

Egalitatea de gen se referă la principiul că toate persoanele, indiferent de genul lor, ar trebui să aibă acces egal la drepturi, oportunități și resurse în toate domeniile vieții sociale, politice, economice și culturale. Egalitatea de Gen presupune eliminarea discriminării și inegalităților bazate pe gen, și promovarea unei societăți în care bărbații și femeile sunt tratați în mod egal și au aceleași șanse și beneficii. Egalitatea de Gen nu presupune uniformitatea absolută între bărbați și femei, ci recunoaște și valorizează diversitatea de gen și exprimarea individuală. Aceasta implică abordarea și eliminarea inegalităților și discriminării de gen în diferitele sfere ale vieții, inclusiv în educație, ocupare a forței de muncă, politică, acces la servicii de sănătate, justiție și viața familială.



Introducere

Institutul de BIOCHIMIE al Academiei Romane, denumit în continuare **IBAR**, este o instituție cu personalitate juridică, de interes public, înființat prin Hotărârea de Guvern nr. 1220/1990 ca institut de cercetare și educație avansată în biochimie și biologie moleculară în subordinea Academiei Romane, având ca *misiune științifică*:

- a) să desfășoare cercetări competitive în științele moleculare ale vieții în avantajul societății
- b) să educe studenți doctoranzi și tineri post-doc în biochimie și bioștiințe aplicate;
- c) să promoveze în România știința proteinelor prin implementarea unor programe legate de biosinteza, transportul și funcțiile proteinelor cu impact ridicat în biomedicină, nano- și bio- tehnologie.

Prin activitatea pe care o desfășoară, Institutul contribuie la dezvoltarea cunoașterii și la influențarea în sens pozitiv a societății românești. Institutul participă la elaborarea unor cercetări cu caracter interdisciplinar în parteneriat cu alte institute din țară și străinătate.

Planul de Egalitate și Gen în cadrul Institutului de Biochimie al Academiei Române are la bază Constituția României, Codul Muncii, Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 1/2011 a Educației Naționale și Legea nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare cu modificările și completările ulterioare precum și Regulamentul (UE) nr. 695/2021 al Parlamentului European și al Consiliului din 28 aprilie 2021 de instituire a programului-cadru pentru cercetare și inovare Orizont Europa

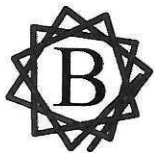
Scopul acestui plan este de a identifica și aborda inegalitățile și inechitățile de gen existente și de a crea un mediu în care toți indivizii, indiferent de gen, au șanse egale de a reuși și de a se dezvolta.

În România, ca și în alte țări, inegalitățile de gen în domeniul cercetării și științei sunt încă prezente. Adesea femeile/bărbații sunt subreprezentate/subreprezentati în pozițiile de conducere și în rolurile-cheie în cercetare, și de multe ori se confruntă cu obstacole precum discriminarea și stereotipurile de gen.

Planul de Egalitate de Gen este conceput în spiritul respectării principiului egalității de gen și al principiului ca „*Europa să devină un spațiu al egalității de gen, în care violența bazată pe gen, discriminarea pe criterii de sex și inegalitatea dintre femei și bărbați să fie aspecte de domeniul trecutului. O Europă în care femeile și bărbații, fetele și băieții, să fie egali, în care aceștia să fie liberi să își urmeze calea aleasă în viață, în care să aibă șanse egale de a prospera și în care să poată fi, în condiții de egalitate, membri sau lideri ai societății noastre europene*”

Agenda 2030

România, în calitate de stat membru al Organizației Națiunilor Unite (ONU) și Uniunii Europene (UE), și-a exprimat adeziunea la cele 17 Obiective de Dezvoltare Durabilă (ODD) ale Agendei 2030, adoptată prin Rezoluția Adunării Generalei ONUA/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 promovare a 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 sănătate (Sursa:<https://dezvoltaredurabila.gov.ro/web/obiective/odd5/>).

Obiective, aspecte și direcții de acțiune

Colectare de date (Tabelele 1-6) .

Lansarea unor chestionare catre personal. Aceste chestionare vor adresa intrebari despre egalitatea de gen, discriminare, etc. Exemple de chestionare de acest fel, sunt mentionate la capitolul Chestionare.

Analiza datelor colectate. După finalizarea culegerii de date și a procesării răspunsurilor primite la chestionare, acestei analize, grupul de lucru trebuie să propună în cadrul CS, măsuri corespunzătoare, care să aibă ca scop o abordare și o gamă largă de aspecte, inclusiv:

Exemple de măsuri posibile ar putea fi următoarele:

1. Oportunități egale de angajare: asigurarea că bărbații și femeile au acces nediscriminatoriu la locuri de muncă și că procesele de recrutare și selecție sunt juste și echitabile.
2. Remunerare egală: eliminarea disparităților salariale între femei și bărbați care desfășoară aceeași muncă sau muncă de valoare egală.
3. Promovarea în funcție de merite: asigurarea că procesele de promovare și avansare se bazează pe performanță și calificare (dezvoltarea competențelor individuale), iar stereotipurile de gen nu influențează deciziile de promovare.
4. Concilierea vieții profesionale și vieții private: furnizarea de măsuri și politici de sprijin pentru a permite bărbaților și femeilor să echilibreze responsabilitățile de muncă și cele familiale.
5. Prevenirea și combaterea hărțuirii și a discriminării de gen: crearea unui mediu de lucru sigur și egal, în care nimeni să nu fie supus hărțuirii sau discriminării bazate pe gen.
6. Participarea și reprezentarea echitabilă: promovarea participării echitabile a femeilor și bărbaților la toate nivelurile de decizie și asigurarea reprezentării echitabile a femeilor și bărbaților în poziții de conducere.
7. Diversificarea proceselor de cercetare, mai ales în domeniile în care variabila genului nu a fost aplicată în mod tradițional.

Reglementări interne privind egalitatea de gen

Grupul de lucru va analiza dacă la nivelul IBAR există următoarele reglementări interne legate de



EG. In caz contrar, va propune CS luarea masurilor corespunzatoare.

I) In Regulamentul de Organizare Interna (ROI), sunt prevazute aspecte legate de egalitatea de gen in:

Art.13.- În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, angajații contractuali au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul contractual din subordine. Se interzice orice discriminare, fie ea directă sau indirectă, față de un salariat, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Art.106.- Încălcarea cu vinovăție de către salariați a obligațiilor de muncă, inclusiv a normelor de comportare și/sau întârzieri la serviciu sau incalcarea legii nr. 167 din 7 august 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 bărbați, constituie abateri disciplinare și se sancționează conform prevederilor legale.

II) În codul de etica al IBAR sunt prevazute aspecte legate de egalitatea de gen in capitolul III

Abordarea IBAR privind Strategia de Egalitate de Gen

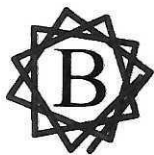
Strategia privind EG pentru perioada 2022-2026 este realizată de Institutul de Biochimie al Academiei Române IBAR cu participarea întregului personal al institutului: cercetători, asistenți de cercetare, doctoranzi, tehnicieni, inclusiv angajații care lucrează în Departamentul suport administrativ. Aceasta strategie este elaborată pe baza prevederilor Cartei europene pentru cercetători și a Codului de conduită în procesul de recrutare a cercetătorilor, Strategia europeană pentru egalitatea de gen 2020-2025 și direcțiile Orizont Europa privind PEG. Abordarea EG în Institutul de Biochimie IBAR ia în considerare și prevederile din Strategia Națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027

Rațiunea de a dezvolta o strategie privind EG în Institutul de Biochimie al Academiei Române IBAR rezultă din faptul că toate activitățile și procesele desfășurate în institut au la bază principiile egalității, diversității, incluziunii și că nimeni nu este discriminat.

Strategia privind EG și a PEG reprezintă pentru managementul institutului misiunea și valorile care produc performanță prin recrutarea și promovarea personalului pe baza meritului și calificărilor lor, indiferent de gen iar cultura organizațională în acest sens va crea un mediu în care toți angajații să fie valorizați și sprijiniți în dezvoltarea lor profesională.

Obiectivele strategiei privind EG și a PEG urmează să fie implementate prin luarea măsurilor legale specifice sub controlul direct al Consiliului Științific

A.Document public PEG: trebuie să fie un document oficial publicat pe site-ul IBAR, semnat de Directorul IBAR și comunicat activ în cadrul instituției. Acest document public trebuie să



demonstreze angajamentul IBAR față de EG, stabilind obiective clare ca și acțiuni și măsuri detaliate pentru implementare

B. Resurse dedicate: PEG va preciza existența (sau asigurarea ulterioară) resurselor și a expertizei dedicate în EG pentru a implementa planul. IBAR va lua în considerare ce tip și ce volum de resurse sunt necesare pentru a sprijini un proces continuu de schimbări organizaționale durabile în vederea atingerii obiectivelor propuse

C. Colectarea și monitorizarea datelor: IBAR va colecta date dezagregate pe sexe/gen despre personalul institutului, cu raportare anuală bazată pe indicatori. IBAR va asigura selectarea celor mai relevanți indicatori, ca și modalitatea de colectare și analiza a datelor, inclusiv resursele necesare pentru a realiza acest lucru. De asemenea, IBAR se va asigura că datele sunt publicate și monitorizate anual. Aceste date vor reflecta obiectivele și țintele PEG, indicatorii și evaluarea continuă a progresului.

D. Instruire: PEG trebuie să includă acțiuni de conștientizare și formare privind EG. Aceste activități vor implica întregul institut și vor fi parte a unui proces continuu, pe termen lung, bazat pe dovezi. Activitățile vor acoperi formarea personalului IBAR privind prejudecățile de gen inconștiente destinate personalului și factorilor de decizie. Aceste activități vor putea include, de asemenea, activități de comunicare și formare privind EG, fiind axate pe subiecte specifice sau adresate unor grupuri specifice.

Atât strategia privind EG, cât și PEG sunt instrumente esențiale pentru a direcționa și coordona eforturile de promovare a egalității de gen și pentru a monitoriza progresul în această direcție. Ele au ca scop comun crearea unui echilibru între activitatea profesională și viața privată, creșterea gradului de conștientizare a EG, abilități și competențe, măsuri împotriva violenței bazate pe discriminare de gen inclusiv hărțuire sexuală și nu în ultimul rând dezvoltarea unei culturi organizaționale care să conducă la un echilibru de gen în structurile și procesele decizionale, inclusiv în recrutare.

Colectarea și analiza datelor

Următorii indicatori au fost selectați în cadrul IBAR ca relevanți pentru discuția privind problemele egalității de gen:

- Numărul de femei și bărbați în posturi de cercetare și de luare a deciziilor administrative (de exemplu, echipă de conducere, consilii, comisii, paneluri de recrutare și promovare) (Tabelele 1, 2 și 3)
- Numărul de personal pe sex/gen la toate nivelurile, pe domeniu (cercetare, personal administrativ/suport) și funcții (Tabelul 4)
- Numărul de candidați femei și bărbați care au aplicat pentru locuri de muncă distincte în ultimii 5 ani (Tabelul 5).
- Numărul de angajați în funcție de sex/gen care solicită/au luat concediu pentru creșterea copilului, pentru cât timp și câți s-au întors după concediu (Tabelul 6).
- Răspunsuri la chestionar (indicație: chestionarul va fi anonimizat, fără nume și prenume)

1. Femei și bărbați în poziții de conducere

Tabelul 1. Managementul IBAR



Explicații	Din care		
	F	B	
Personal de decizie, nivel I			
Director	1	1	-
Director adjunct și Contabil Șef	2	2	-
Consiliul științific (*)	9	5	4
Șefi departamente	5	3	2
TOTAL personal de decizie de la primul nivel	17	11	6
Personalul de decizie, nivel II			
Departamentul Biologie Moleculară și Celulară Șef Departament Cercetător superior grad I/Dr	1	1	-
Departamentul Bio-Nano-Tehnologii Celulare și Moleculare Șef Departament Cercetător superior grad I/Dr	1	1	-
Departamentul de Enzimologie Șef Departament Cercetător superior grad I/Dr	1	-	1
Departamentul Bioinformatică și Biochimie Structurală Șef Departament Cercetător superior grad I/Dr	1	-	1
Departamentul de Virusologie Moleculară Șef Departament Cercetător superior grad I/Dr	1	1	-
TOTAL personal de decizie de nivelul II	5	3	2
Total general	22	14	8

* (Consiliul științific este compus din: D, DA, șefi de departamente de cercetare, și de un membru ales din fiecare departament de cercetare; numărul acestora nu este rezumat în totalul personalului de decizie de la primul nivel)

Tabelul 2. Alți șefi de structuri/unitate plan-administrativ

Explicații	Din care		
	F	B	
RU	1	1	-
Achiziții publice	1	1	-
Juridic	1	1	-
Financiar-contabilitate	1	1	-
Administrativ/Secretariat	1	1	-
Total general	5	5	-

Tabelul 3. Alte comisii aflate în roluri de decizie

Explicații	Din care		
	F	B	
Comisie de Etică	3	1	2
Comisie de Securitate și Riscuri	6	4	2
Comisie de Audit intern	2	2	-
Comisie SSM (Protectia Muncii) – servicii externalizate 2 membri, 1 membru salariat IBAR	1	1	-



Comisie PSI-ISU) – servicii externalizate 2 membri, 1 membru salariat IBAR	1	-
Total general	13	9

2. Femei și bărbați – personal de cercetare

Tabelul 4 Numărul total de personal de cercetare pe departamente

Departament de cercetare	Cercetători cu experiență(*)			Cercetători în stadiu incipient (**)			Personalul Tehnic (***)			Total personal	Din care	
	Total	D.C.		Total	D.C.		Total	D.C.			F	B
		F	B		F	B		F	B			
Departamentul Biologie Moleculară și Celulară	8	8	-	5	5	-	-	-	-	13	13	-
Departamentul Bio-Nano-Tehnologii Celulare și Moleculare	3	3	-	1	1	-	-	-	-	4	4	-
Departamentul Enzimologie	2	-	2	5	4	1	2	1	1	9	5	4
Departamentul Bioinformatică și Biochimie Structurală	5	-	5	8	4	4	2	-	2	15	4	11
Departamentul Virusologie Moleculară	3	1	2	5	4	1	1	1	-	9	6	3

(*) Cercetători cu experiență de gradul I (CSI), II (CSII), III (CSII); (**) Cercetători în stadiu incipient: asistenți de cercetare/doctoranzi (ACS/Drd), tineri cercetători (CS); (***) Personal tehnic: tehnicieni_ingineri cu studii superioare, etc

Tabelul 5. Numărul de candidați femei și bărbați care au aplicat pentru locuri de muncă distincte în ultimii 5 ani.

Anul	Candidați pentru posturi în:	Total	Din care	
			F	B
2018	Cercetare 1	2	1	1
	Administrativ 1			
2019	Cercetare 6	7	5	2
	Administrativ 1			
2020	Cercetare 3	3	3	-
	Administrativ -			
2021	Cercetare 12	12	10	2



	Administrativ -			
2022	Cercetare 11	11	8	3
	Administrativ -			
Total	35	35	27	8

Tabel 6. Numărul de angajați în funcție de sex/gen care solicită/și-au luat concediu pentru creșterea copilului, pentru cât timp și câți s-au întors după concediu în ultimii 5 ani

Anul	Total	F	B
2018	1	1	-
2019	-	-	-
2020	-	-	-
2021	2	2	-
2022	-	-	-
Total	3	3	-

Angajați

Dintre cei 58 de angajați ai IBAR, la nivelul anului 2022 (luna decembrie), erau 41 de femei și 17 bărbați, 1 angajat (femeie) încadrată la persoana cu handicap.

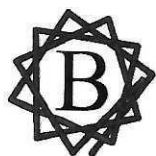
În total, în decembrie 2022 erau 3 poziții de management, 7 cercetători științifici gradul I (CSI), 6 cercetători științifici gradul II (CSII), 9 cercetători științifici gradul III (CSIII), 10 cercetători științifici (CS), 13 asistenți de cercetare și 10 poziții alte funcții.

Doctoranzi

Institutul de Biochimie (IBAR), institut al Academiei Române, este implicat în organizarea studiilor de doctorat în cadrul Școlii de Studii Avansate a Academiei Române (SCOSAAR), domeniul "Biologie" având ca scop comun creșterea calității resurselor umane și egalitatea de gen prin:

- asigurarea unui corp de conducători de doctorat de înaltă calitate;
- asigurarea cadrului organizatoric adecvat participării doctoranzilor în echipe de cercetare pentru elaborarea de lucrări științifice din programul anual de cercetare al institutelor, respective centrelor și dezvoltarea de competențe transferabile în contextual lucrului în echipă;
- asigurarea accesului doctoranzilor la publicații de specialitate;
- asigurarea accesului doctoranzilor la resursele logistice;
- organizarea în comun de conferințe științifice naționale și internațional dedicate tinerilor cercetători, doctoranzilor și cercetătorilor postdoctorali.

La nivelul anului universitar 2022-2023, urmează studiile universitare de doctorat 24 de doctoranzi din care 19 femei și 5 bărbați.



Analiză

În cadrul IBAR s-au efectuat analize interne ale datelor colectate, precum și revizuirea politicilor existente privind egalitatea de gen și incluziunea. Prin urmare, este nevoie de mai mult pentru a atinge egalitatea și echitatea de gen.

Institutul s-a angajat în dezvoltarea și implementarea PEG pentru perioada 2022-2026. În acest sens, vor fi oferite orientări și instruire specifice.

Mai mult, membrii colectivului IBAR vor fi stimulate să participe la exerciții de schimb reciproc de informații, pentru a învăța din experiență și a concepe, în comun, politici și practice nediscriminatorii, sensibile la gen.

Angajați

În ultimii cinci ani numărul femeilor angajate în cadrul IBAR a cunoscut mici fluctuații, situându-se în jurul mediei procentuale de 57,1 %.

Femei în total posturi de conducere 2018-2022 (%)

2018 – 100 %

2019 – 100 %

2020 – 100 %

2021 – 100 %

2022 – 100 %

Femei în total cercetători și asistenți de cercetare 2018-2022 (%)

2018 – 71 %

2019 – 72,9 %

2020 – 72,9 %

2021 – 71 %

2022 – 70,8 %

Femei în total salariați 2018-2022 (%)

2018 – 58,3 %

2019 – 56,2 %

2020 – 56,2 %

2021 – 56,2 %



2022 – 58,6 %

Diferențele nu sunt mari, prin urmare se poate spune că există un relativ echilibru de gen pe toate nivelurile de încadrare. Distribuția în funcție de gen a pozițiilor din IBAR nu relevă discriminări.

Datele privind personalul și distribuția sa pe poziții ierarhice au fost analizate în interiorul IBAR și în cadrul echipei desemnate pentru elaborarea acestui plan.

Doctoranzi

În ultimii cinci ani universitari, din totalul studenților care au frecventat studiile universitare de doctorat, media procentuală a femeilor este de **80,8 %**.

2018 – 2019 – **77 %**

2019 – 2020 – **87 %**

2020 – 2021 – **80 %**

2021 – 2022 – **80 %**

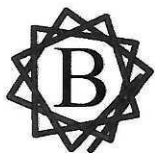
2022 – 2023 – **80 %**

Strategia de egalitate de gen (SEG) 2022 –2026 și Planul pentru egalitate de gen (PEG) 2022

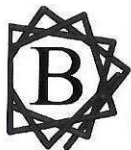
Pe baza analizelor realizate și pe baza recomandărilor și politicilor europene și naționale, IBAR a dezvoltat și a doctat prezenta Strategie de gen, însoțită de planul de implementare. Institutul de Biochimie prin aprobarea prezentei strategii privind egalitatea de gen și a planului asociat, a decis includerea în atribuțiile unuia dintre salariați și a celor de “Responsabil pentru egalitate de gen” (REG) în cadrul instituției.

Rolul responsabilului de gen va fi să urmărească active implementarea Planului pentru egalitate de gen, să semnaleze eventualele dificultăți în implementarea sa conducerii institutului și să centralizeze propunerile de îmbunătățire a planului, pe măsură ce acestea apar. Responsabilul pentru egalitate de gen va urmări dezvoltările la nivelul legislației (naționale și europene), planurile și strategiile instituțiilor similare, având obligația de a semnală conducerii IBAR ajustările necesare SEG/PEG în această privință. Responsabilul de gen va fi desemnat de conducerea IBAR pe o perioadă de 4 ani.

La nivel instituțional, prin inițierea procesului de elaborarea SEG/PEG 2022-2026, în cadrul IBAR s-a constituit un grup de lucru având ca scop elaborarea SEG/PEG. Grupul include 3 membri, 2 salariați de gen feminin și unul de gen masculin, din care 2 cercetători cu poziții diferite și responsabilul resurse umane. Grupul de lucru pentru egalitatea de gen (GEG) va deveni o structură



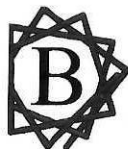
stabila în cadrul IBAR. Rolul persoanei de gen masculin va fi să faciliteze și să monitorizeze, împreună cu Responsabilul pentru egalitate de gen implementarea PEG IBAR 2022-2026. Grupul va fi ales și va funcționa pe o perioadă de 4 ani (2022-2026). Alegerea se realizează direct, prin vot, de către membrii IBAR (personal de cercetare și personal administrativ) dintre angajații IBAR (personal de cercetare și personal administrativ) care și-au exprimat dorința de a face parte din grup.



Strategia de Egalitate de gen 2022-2026

SEG cuprinde următoarele domenii de intervenție și obiective pentru 2022-2026:

Zona de intervenție:	Obiective:
1. Echilibrul între viața profesională și cea personală. Cultura organizațională	Sprrijin în dobândirea unui echilibru între carieră și viața personală și promovarea egalității de gen în cultura instituțională a IBAR
2. Echitate de gen în leadership și în luarea deciziilor	Promovarea egalității de gen în procesele și practicile instituționale în leadership și procesele de luare a deciziilor în cadrul IBAR
3. Egalitatea de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră	Promovarea egalității de gen în recrutare și evoluția în carieră a personalului IBAR
4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și în conținutul educațional	Consolidarea perspectivei de gen în procesul de cercetare IBAR
5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen și a hărțuirii sexuale	Creșterea gradului de conștientizare a importanței egalității de gen, respectiv definirea limitelor și a conceptelor



Planul de egalitate de gen:

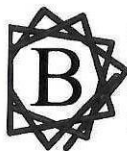
Zone de intervenție	Obiective	Măsuri	Indicatori	Responsabili pentru implementare
1. Echilibrul între viața profesională și cea personală. Cultura organizațională	Sprijin în dobândirea unui echilibru între carieră și viața personală și promovarea egalității de gen în cultura instituțională a IBAR	Susținerea unui program de lucru flexibil, incluzând posibilitatea lucrului cu jumătate de normă sau de la distanță	Procedură elaborată legată de aranjamentele flexibile de muncă	Conducerea IBAR, REG, GEG, Responsabil resurse umane IBAR
		Stabilirea unor poziții specifice în interiorul IBAR care să monitorizeze /evalueze implementarea Planului privind egalitatea de gen	Structură instituțională funcțională creată privind egalitatea de gen în cadrul IBAR (OEG; GEC)	Conducerea IBAR
		Instituționalizarea unei rutine de revizuire/ încorporare în toate procedurile INCE a unei perspective de gen	Procedură elaborată pentru evaluarea/încorporarea perspectivei de gen în procedurile INCE	REG, GEG
		Acțiuni cu prilejul unor evenimente speciale	Analize care includ dimensiunea de gen	REG, GEG
		Integrarea dimensiunii de gen în analizele organizaționale realizate	Rapoarte de analiză anuale privind starea organizației vor include dimensiunea de gen ca parte a analizei, acolo unde este posibil	Conducerea IBAR, REG



Zone de intervenție	Obiective	Măsuri	Indicatori	Responsabili pentru implementare
2. Echitate de gen în leadership și în luarea deciziilor	Promovarea egalității de gen în procesele și practicile instituționale în leadership și procesele de luare a deciziilor în cadrul IBAR	Reexaminarea/revizuirea procedurilor de promovare internă IBAR, astfel încât să includă principiul egalității de gen.	Numărul de proceduri revizuite	Conducerea IBAR, REG, GEG, Responsabil resurse umane IBAR
		Introducerea în cadrul bazei de date a angajaților IBAR a informațiilor privind numărul și vârsta copiilor, concedii pentru creșterea copiilor (pe baza acordului angajaților)	Baza de date a angajaților IBAR completată cu informații privind numărul și vârsta copiilor, concedii pentru creșterea copiilor și analiza acestor date în cadrul rapoartelor anuale	Conducerea IBAR, REG, GEG, Responsabil resurse umane IBAR
		Colectarea anuală a opiniilor angajaților INCE asupra măsurilor posibile privind îmbunătățirea respectării principiului egalității de gen în cadrul institutului	Cercetări anuale în cadrul IBAR	Conducerea IBAR, REG, GEG
		Corelarea Planului privind Egalitatea de Gen cu alte documente strategice dezvoltate în cadrul IBAR	Revizuirile periodice ale documentelor strategice ale IBAR, ROF, ROI etc.	Conducerea IBAR, REG, GEG



Zone de intervenție	Obiective	Măsuri	Indicatori	Responsabili pentru implementare
3. Egalitatea de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră	Promovarea egalității de gen în recrutare și evoluția în carieră a personalului IBAR	Reexaminarea/revizuirea procedurilor de angajare, astfel încât să includă formulat principiul egalității de gen; anunțurile de angajare vor evita formulări de tip discriminator	Numărul de proceduri revizuite Model de anunț de angajare elaborat care să fie neutru din punct de vedere al potențialelor discriminări de gen	Conducerea IBAR, REG, GEG, Responsabil resurse umane IBAR
		Promovarea de cursuri și formări privind egalitatea de gen	Numărul participărilor la cursuri și formare privind egalitatea de gen din rândul angajaților IBAR Angajații noi primesc la angajare informații privind cultura egalității de gen în IBAR și sunt informați cu privire la Strategia egalității de gen	Membrii IBAR, REG, GEG,



Zone de intervenție	Obiective	Măsuri	Indicatori	Responsabili pentru implementare
4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și în conținutul educațional	Consolidarea perspectivei de gen în procesul de cercetare BAR	Organizarea de dezbateri interne asupra utilizării perspectivei de gen în activitatea de cercetare	Numărul de participanți la dezbaterile organizate	Membrii IBAR, REG, GEG
		Promovarea proiectelor de cercetare asupra egalității de gen care încorporează egalitatea de gen ca dimensiune majoră	Numărul de participanți la prezentările proiectelor de cercetare asupra egalității de gen	Membrii IBAR, REG, GEG
5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen și a hărțuirii sexuale	Creșterea gradului de conștientizare a importanței egalității de gen, respectiv definirea limitelor și a conceptelor	Organizarea de dezbateri având următoarele teme: discriminare; violență; hărțuire (incluzând hărțuire sexuală)	Numărul de participant la dezbaterile organizate despre discriminare; violență; hărțuire	Membrii IBAR, REG, GEG
		Revizuirea Codului etic al IBAR din perspectiva combaterii discriminării sexuale, violenței de gen și hărțuirii sexuale	Raport asupra Codului etic al IBAR din perspectiva discriminării sexuale, violenței de gen și hărțuirii sexuale	REG, GEG
		Promovarea colaborării interinstituționale, îndeosebi cu institutele de cercetare ale Academiei Române, cu planuri similare privind egalitatea de gen, pentru susținerea comună a egalității de gen ca obiectiv principal al direcțiilor strategice de dezvoltare a Academiei Române	Raport anual asupra acțiunilor comune cu alte instituții privind promovarea egalității de gen	REG, GEG



Monitorizare și evaluare PEG

Planul privind egalitatea de gen al Institutului de Biochimie va fi implementat în următorii 4 ani. REG și GEG au funcții active în implementarea planului, urmând a colabora îndeaproape cu conducerea IBAR pentru identificarea și imobilizarea resurselor în vederea atingerii obiectivelor PEG.

Implementarea va fi atent monitorizată de REG, iar Grupul de lucru privind egalitatea de gen, prin întâlniri anuale (sau mai frecvente în cazul în care sunt necesare) și va evalua periodic progresele făcute în implementarea planului. În urma acestor întâlniri, dacă este necesar, vor fi propuse măsuri care să asigure atingerea obiectivelor Planului. Măsurile vor deveni partea Planului privind egalitatea de gen în anul următor (sau ori de câte ori este nevoie).

Rapoartele anuale ale GEG vor fi distribuite și prezentate în cadrul dezbaterilor interne ale IBAR. În analiza datelor cu caracter personal furnizate de responsabilul de resurse umane din cadrul IBAR, toți membrii GEG care au acces la aceste informații se obligă să respecte confidențialitatea informațiilor furnizate și să le prelucreze conform normelor GDPR.

Lista surselor utilizate:

Obiectivele pentru Dezvoltare Durabilă (Agenda2030) <https://dezvoltaredurabila.gov.ro/web/obiective/odd5/>

Comisia pentru egalitatea de gen a Consiliului Europei, <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-commission>

EU FESTA -Probleme de gen în procesele de recrutare, numire și promovare –Recomandări pentru o aplicare sensibilă la gen a criteriilor de excelență,
https://eige.europa.eu/sites/default/files/festa_gender_issues_recruitment_appointment_promotion.pdf

Strategia UE pentru egalitatea de gen 2020-2025, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

EUA -Strategii și abordări ale universităților către diversitate, echitate și incluziune,
<https://eua.eu/downloads/publications/universities-39-strategies-and-approaches-towards-diversity-equity-and-inclusion.pdf>

EUCEN -Diversitate, echitate și incluziune în instituțiile europene de învățământ superior,
https://eua.eu/downloads/publications/web_diversity%20equity%20and%20inclusion%20in%20european%20higher%20education%20institutions.pdf

Carta europeană și codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor,
https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/ttf_goal_2_results_v1.0.pdf

Institutul European pentru Egalitatea de Gen, <https://eige.europa.eu>



ACADEMIA ROMÂNĂ
INSTITUTUL de BIOCHIMIE

Splaiul Independenței 296-Sect 6, 060031 București O.P. 56, România Tel: (+40).21. 223.90.69, FAX: (+40).21.223.90.68

Orientări pentru utilizarea limbajului sensibil la gen în comunicare, cercetare și administrare,
https://eige.europa.eu/sites/default/files/reutlingen_university_guidelines_for_using_gender-sensitive_language.pdf

Anexe generale Orizont Europa, https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf

Ghidurile Orizont Europa privind planurile de egalitate de gen, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

LERU -Egalitate, diversitate și incluziune la universități: puterea unei abordări sistemice,
<https://www.leru.org/publications/equality-diversity-and-inclusion-at-universities>

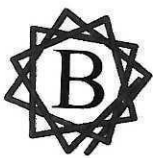
Science Europe -Ghid practic pentru îmbunătățirea egalității de gen în organizațiile de cercetare,
https://eige.europa.eu/sites/default/files/se_gender_practical-guide.pdf

Evaluările studenților asupra predării (în mare parte) nu măsoară eficacitatea predării,
https://eige.europa.eu/sites/default/files/science_open_research_student_eval_teaching_effectiveness.pdf

Codul Muncii actualizat

Legea nr 178/2018 de modificare si completare a Legii 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, actualizata



Exemple de chestionare

Chestionarele vor fi anonimizate (fără nume și prenume)

CHESTIONAR 1

Opinii privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată în institutul de cercetare, în special legate de condiția femeii:

Întrebarea 1:

Considerați că angajatele din IBAR au mai multe sarcini domestice decât bărbații?

Opțiuni de răspuns:

- Nu știu;
- Nu știu cum să răspund
- Nu există astfel de situații
- Există unele situații
- Sunt multe situații
- Situațiile sunt în general valabile

Întrebarea 2:

Considerați că îndatoririle legate de nașterea și creșterea copiilor reprezintă un impediment în dezvoltarea carierei profesionale a femeilor în cadrul IBAR?

Opțiuni de răspuns:

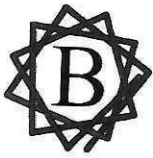
- Nu știu;
- Nu știu cum să răspund
- Nu există astfel de situații
- Există unele situații
- Sunt multe situații
- Situațiile sunt în general valabile

Întrebarea 3:

Considerați că femeile sunt mai puțin dispuse decât bărbații să-și asume responsabilități administrative și/sau manageriale/instituționale de coordonare în cadrul institutului?

Opțiuni de răspuns:

- Nu știu;
- Nu știu cum să răspund
- Nu există astfel de situații
- Există unele situații
- Sunt multe situații
- Situațiile sunt în general valabile



CHESTIONAR 2

Opinii privind integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării:

Intrebarea 1: Considerați că există discriminare de sex/gen în IBAR? Menționați în ce tip de activități (valabile pentru a,b,c,d,e,f și g)

a) Constituirea comisiilor de concurs pentru posturile vacante

Opțiuni de răspuns:

- Nu știu;
- Nu știu cum să răspund
- Nu există astfel de situații
- Există unele situații
- Sunt multe situații
- Situațiile sunt în general valabile

b) Înființarea comisiilor de examinare pentru promovarea într-o funcție superioară

Opțiuni de răspuns:

- Nu știu;
- Nu știu cum să răspund
- Nu există astfel de situații
- Există unele situații
- Sunt multe situații
- Situațiile sunt în general valabile

c) Constituirea comisiilor individuale de evaluare

Opțiuni de răspuns:

- Nu știu;
- Nu știu cum să răspund
- Nu există astfel de situații
- Există unele situații
- Sunt multe situații
- Situațiile sunt în general valabile

d) Selectarea candidaților pentru ocuparea locurilor vacante

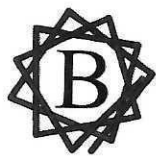
Opțiuni de răspuns:

- Nu știu;
- Nu știu cum să răspund
- Nu există astfel de situații
- Există unele situații
- Sunt multe situații
- Situațiile sunt în general valabile

e) Selecția candidaților pentru ocuparea posturilor de decizie/coordonare a cercetării

Opțiuni de răspuns:

- Nu știu;
- Nu știu cum să răspund
- Nu există astfel de situații



- Există unele situații
- Sunt multe situații
- Situațiile sunt în general valabile

f) Evaluarea individuală a angajaților

Opțiuni de răspuns:

- Nu știu;
- Nu știu cum să răspund
- Nu există astfel de situații
- Există unele situații
- Sunt multe situații
- Situațiile sunt în general valabile

g) Alte activități

Opțiuni de răspuns:

- Nu știu;
- Nu știu cum să răspund
- Nu există astfel de situații
- Există unele situații
- Sunt multe situații
- Situațiile sunt în general valabile



CHESTIONAR 3

Percepția violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea (de orice fel) în IBAR

Intrebarea 1

Considerați că în IBAR există situații de hărțuire de orice fel pe criterii de sex/gen?

a) De la colegi

Opțiuni de răspuns:

- Nu știu;
- Nu știu cum să răspund
- Nu există astfel de situații
- Există unele situații
- Sunt multe situații
- Situațiile sunt în general valabile

b) De la conducere/personalul de coordonare

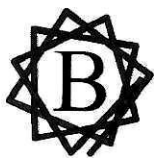
Opțiuni de răspuns:

- Nu știu;
- Nu știu cum să răspund
- Nu există astfel de situații
- Există unele situații
- Sunt multe situații
- Situațiile sunt în general valabile

c) Alte situații

Opțiuni de răspuns:

- Nu știu;
- Nu știu cum să răspund
- Nu există astfel de situații
- Există unele situații
- Sunt multe situații
- Situațiile sunt în general valabile



CHESTIONAR 4

Percepția (opinia) cu privire la incluziune și discriminare în cadrul IBAR

Intrebarea 1

Considerați că în IBAR există situații de imixtiune în viața privată pe criterii de sex/gen?

a) De la colegi

- Opțiuni de răspuns:
- Nu știu;
- Nu știu cum să răspund
- Nu există astfel de situații
- Există unele situații
- Sunt multe situații
- Situațiile sunt în general valabile

b) De la personalul de conducere/coordonare

Opțiuni de răspuns:

- Nu știu;
- Nu știu cum să răspund
- Nu există astfel de situații
- Există unele situații
- Sunt multe situații
- Situațiile sunt în general valabile

c) Alte situații

Opțiuni de răspuns:

- Nu știu;
- Nu știu cum să răspund
- Nu există astfel de situații
- Există unele situații
- Sunt multe situații
- Situațiile sunt în general valabile

DIRECTOR,

Dr. ȘTEFANA PETRESCU

