



Aprobat Director  
Dr.ing Constantin PAUNOIU



## PLANUL PRIVIND EGALITATEA DE GEN in Regia Autonomă Tehnologii pentru Energia Nucleară – Institutul de Cercetari Nucleare Pitesti 2022-2027

### 1. Introducere. Precizari conceptuale

Institutul European pentru Egalitate de Sanse intre Femei si Barbati defineste egalitatea de gen din perspectiva drepturilor, responsabilitatilor si oportunitatilor egale pentru femei si barbati : « Egalitatea de gen nu inseamna ca femeile si barbati vor deveni la fel, ci ca drepturile, responsabilitatile si posibilitatile lor nu vor depinde de nasterea ca femeie sau barbat »<sup>1</sup>

Inegalitatea de gen reprezinta orice disparitate intre femei si barbati in ceea ce priveste pozitiile lor in spatiul social. Aceasta disparitate produce efecte genizate in accesul la cantitatea de resurse de natura economica (venituri), simbolica (prestigiu, respect, recunoastere) si / sau politica (reprezentare in pozitii de conducere si putere de a lua decizii).

Inegalitatile de gen in organizatii decurg din pozitiile pe care le ocupa femeile si barbati in organigrama institutiei. Numarul preponderent de femei la baza ierarhiei si ratele mici de promovare in functiile ierarhice superioare si in pozitiile de conducere sunt descrise in literatura de specialitate prin metafora « plafonului de sticla », care face referire la bariere invizibile ce impiedica sistematic femeile sa atinga pozitiile cele mai inalte ale unei ierarhii organizationale.

Domeniul Cercetarii, Dezvoltarii si Inovarii este unul dinamic si divers care ar trebui sa fie accesibil si destinat tuturor. Tocmai diversitatea este cea care ne poate deschide noi orizonturi intr-un domeniu, de cele mai multe ori, greu predictibil, in care succesul poate veni pe cai putin umblate si poate lua forme extrem de diverse ; iar egalitatea si un mediu incluziv sunt indispensabile diversitatii.

Principiul egalitatii de gen a fost prima data mentionat in Tratatul de la Roma, intrat in vigoare in 1958, ulterior acesta incluzand tratarea fara discriminare din

<sup>1</sup> <https://eige.europa.eu/>

punct de vedere juridic si includerea echilibrata in toate domeniile. La nivelul Uniunii Europene, Parlamentul European si Consiliul Uniunii Europene au semnat in 2006 Regulamentul de infiintare a Institutului European pentru Egalitatea de Gen, care monitorizeaza implementarea politicilor egalitatii de gen in tarile UE, precum si progresul inregistrat in acest domeniu printr-un set de indicatori de egalitate. Romania, ca stat membru al Uniunii Europene, se aliniaza obiectivelor europene de a eradica inegalitatile de gen prin crearea Agentiei Nationale pentru Egalitatea de Sanse<sup>2</sup> care are ca misiune sa promoveze astfel de masuri in toate institutiile publice inclusiv in domeniul cercetarii<sup>3</sup>.

Legea 202/2002, republicata, privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati, reprezinta actul normativ care defineste egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati prin « (...) luarea in considerare a capacitatilor, nevoilor si aspiratiilor diferite ale persoanelor de sex masculin, si respectiv feminin si tratamentul egal al acestora si are in vedere eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex » (art.1 alin.2).

Potrivit actului normativ enuntat mai sus, prin egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati, in relatiile de munca, se intelege accesul nediscriminatoriu la :

- alegerea ori exercitarea libera a unei profesii sau activitati ;
- angajare in toate posturile sau locurile de munca vacante si la toate nivelurile ierarhiei profesionale ;
- venituri egale pentru munca de valoare egala ;
- informare si consiliere profesionala, programe de calificare, perfectionare, specializare si recalificare profesionala ;
- promovare la orice nivel ierarhic si profesional ;
- conditii de munca ce respecta normele de sanatate si securitate in munca, conform prevederilor legislatiei in vigoare.

---

<sup>2</sup> <https://anes.gov.ro/>

<sup>3</sup> [http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Rapoarte\\_si\\_studii\\_MMPS/2019\\_-\\_Analiza\\_diagnostic\\_egalitatea\\_gen\\_2014-2019.pdf](http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Rapoarte_si_studii_MMPS/2019_-_Analiza_diagnostic_egalitatea_gen_2014-2019.pdf)

## 2. Analiza-diagnostic privind situatia femeilor si barbatilor din cadrul Institutului de Cercetare Nucleara Pitesti

La sfarsitul anului 2021 in Institutul de Cercetari Nucleare isi desfasurau activitatea 575 de salariatii, dintre care 354 barbati si 221 femei. In tabelul si figura urmatoare se poate urmari situatia angajatilor in functie de pregatirea profesionala si a incadrarii acestora in COR (Clasificarea Ocupatiilor din Romania)

Tabelul 2.1 Situatiia personalului RATEN ICN pe categorii profesionale

Categorii profesionale	Total personal	Studii superioare	Studii medii	Muncitori	Personal atestat
Barbati	354	178	16	159	93
Femei	221	159	12	50	92
Total	575	337	28	209	185

Se constata ca proportia este echilibrata atat in cazul personalului cu studii superioare (52,82% barbati, fata de 47,18% femei), cat si in cazul celor cu studii medii (57,14% barbati, fata de 42,86% femei) si a personalului atestat (50,27% barbati si 49,73% femei). In cazul personalului muncitor predomina numarul barbatilor (76,08% barbati, fata de 23,92% femei), fapt ce se datoreaza specificului activitatilor desfasurate.

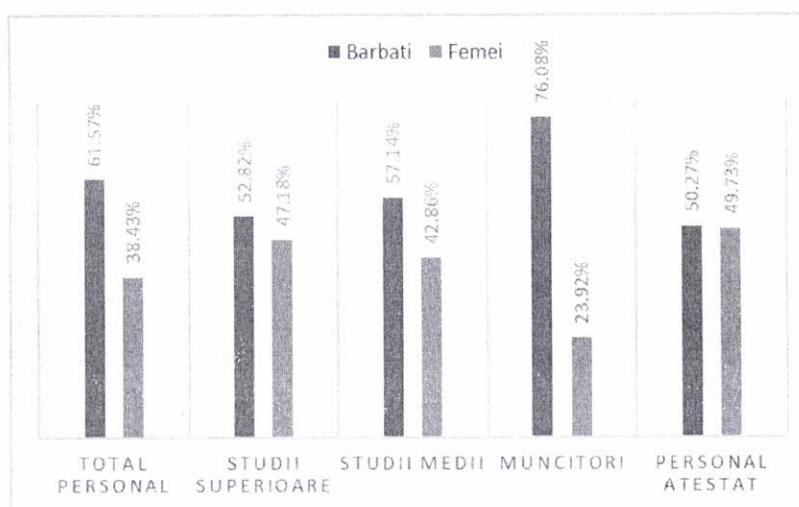


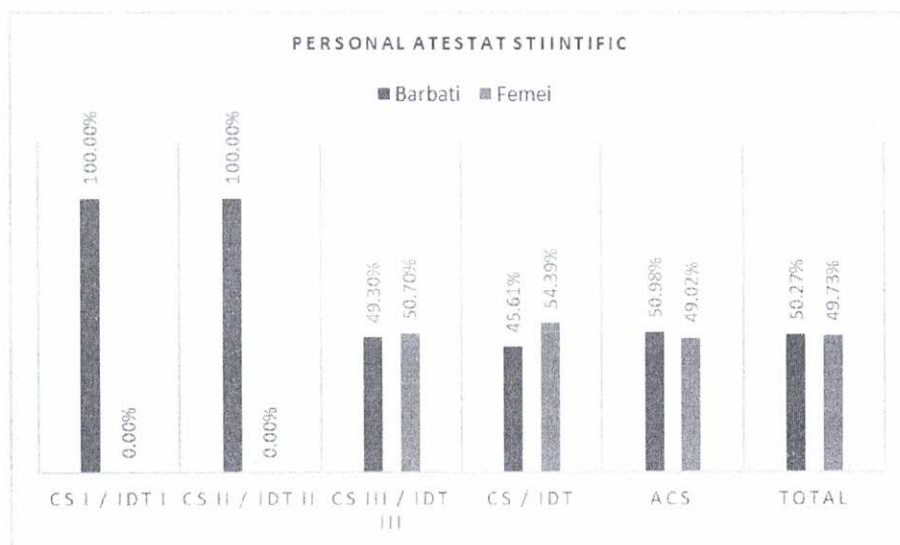
Figura 2.1 Structura personalului RATEN ICN pe categorii profesionale

Datorita activitatilor de cercetare-dezvoltare si inginerie tehnologica reprezentative, este interesanta o analiza in functie de grade stiintifice a personalului atestat.

*Tabelul 2.2 Situatia personalului din RATEN ICN, atestat pe grade stiintifice*

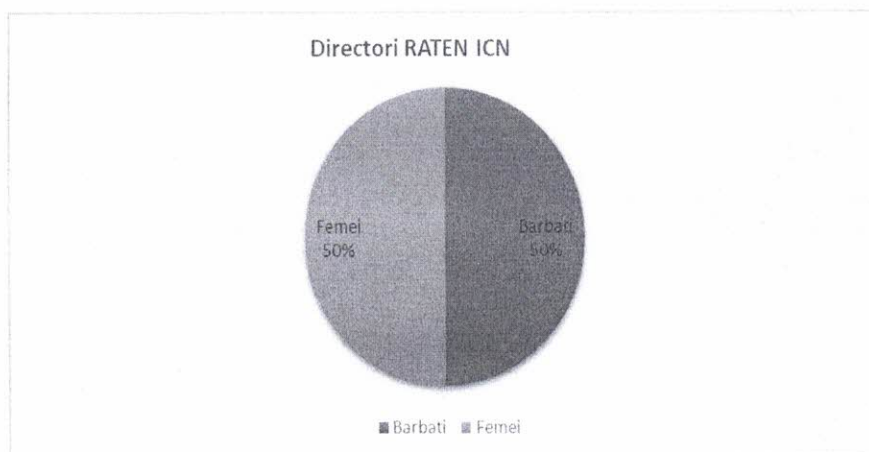
Grade științifice	Barbati	Femei
CS I / IDT I	2	0
CS II / IDT II	4	0
CS III / IDT III	35	36
CS / IDT	26	31
ACS	25	26
TOTAL personal atestat	92	93

Dupa cum se poate observa din tabelul 2.2 si din figura 2.2, proportia dintre femei si barbati este echilibrata atat in cazul cercetatorilor stiintifici si a inginerilor de dezvoltare tehnologica (54,39% femei, fata de 45,61% barbati), cat si in cazul asistentilor de cercetare stiintifica (50,98% barbati, fata de 49,02% femei) si a cercetatorilor stiintifici si a inginerilor de dezvoltare tehnologica de gradul III (50,70 % femei, fata de 49,30% barbati).



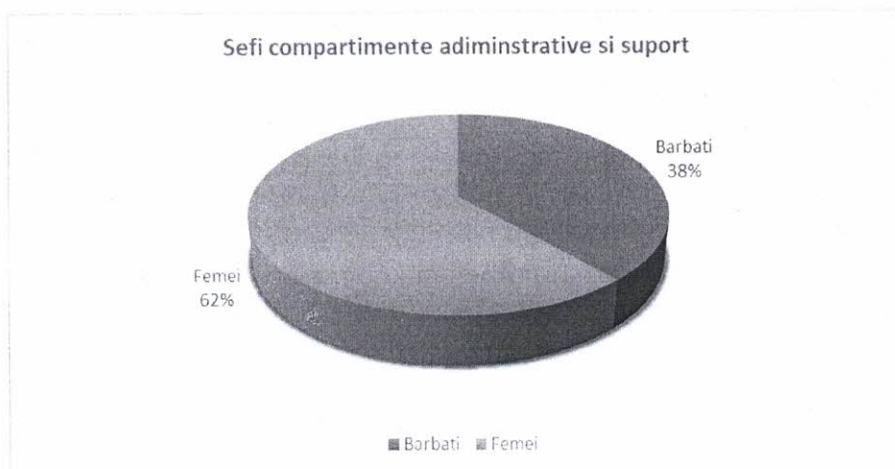
*Figura 2.2 Structura personalului RATEN ICN din activitatile de cercetare-dezvoltare si inginerie tehnologica, in functie de gradul de atestare stiintifica.*

Trebuie mentionat ca egalitatile de gen din cadrul RATEN ICN Pitesti se reflecta si la nivel managerial.

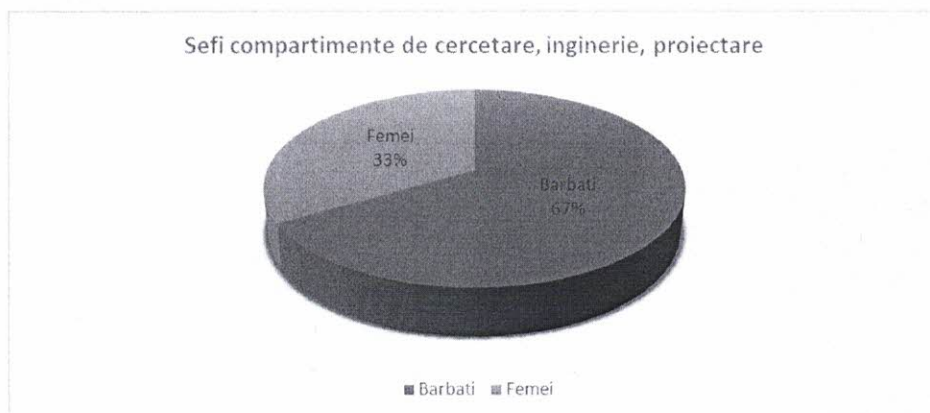


*Figura 2.3 Directori RATEN ICN Pitesti*

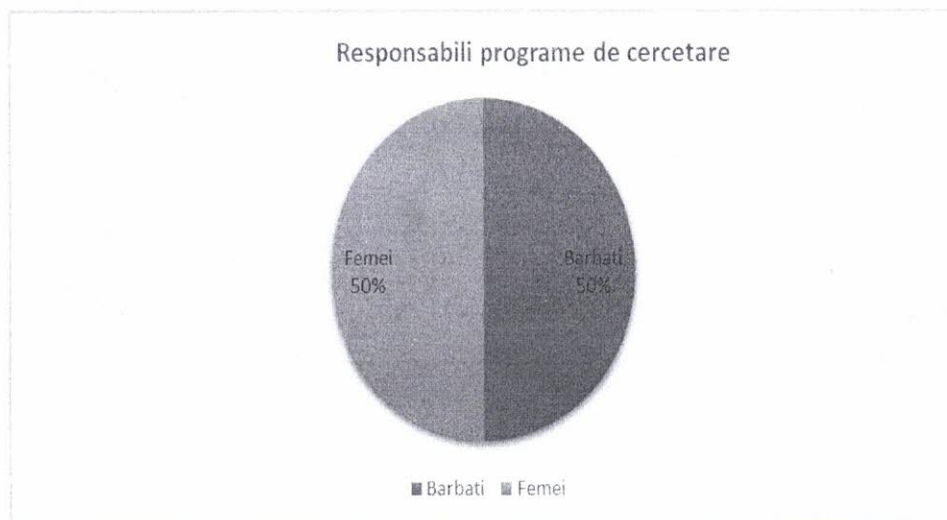
Astfel, cu exceptia pozitiilor de conducere ale compartimentelor in care se desfasoara activitati de operare si mentenanta instalatii nucleare / clasice unde ponderea barbatilor este de 100% si a compartimentelor in care se desfasoara activitati de cercetare, inginerie, proiectare unde ponderea barbatilor este de 66,67% fata de 33.33% a femeilor, la nivel de top management ponderea este de 50% barbati si 50% femei, iar managementul compartimentelor in care se desfasoara activitati administrative si suport este asigurat de femei in procent de 61,54% si de barbati in procent de 38,46%. De asemenea, raportul dintre genuri este egal si in cazul responsabililor de programe de cercetare. Am evidenciat aceste proportii in figurile de mai jos:



*Figura 2.4 Sefi compartimente in care se desfasoara activitati suport si administrative*



*Figura 2.5 Sefi compartimente in care se desfasoara activitati de cercetare, inginerie, proiectare*



*Figura 2.6 Responsabili programe de cercetare*

Consideram ca datele expuse mai sus sunt rezultatul culturii organizationale si a valorilor care guverneaza instutia noastra (cum ar fi egalitate, incluziune, diversitate, transparenta). De asemenea, prin prezentul Plan de Egalitate de Gen ne dorim sa reiteram aceste valori, dar si sa raspundem proactiv unor provocari pentru a asigura respectarea principiilor egalitatii de gen in toate procesele si practicile instututionale.

### 3. Principii, obiective si directii de actiune

In combaterea inegalitatilor de gen, a eliminarii dezechilibrelor si a barierelor, in vederea asigurarii de drepturi si oportunitati egale, RATEN ICN si-a asumat un set de principii care sa indrume intregul proces:

- **Egalitate** – sustinerea proceselor institucionale care asigura oportunitati si acces egal si eficient pe tot parcursul carierei in institut (de la recrutare, la dezvoltare in cariera)
- **Incluziune** – promovarea unei culturi incluzive fundamentata pe respectarea diferentelor, a egalitatii si a demnitatii si pe lupta impotriva stereotipurilor, a discriminarii, a hartuirii si a violentei (sub orice forma)
- **Echilibru** – sprijinirea masurilor individuale sau colective care reconcilieaza viata de familie cu cea profesionala
- **Transparenta si integritate** – dezvoltarea de practici care sa asigure transparenta institutionala prin aplicarea principiilor excelentei, ale oportunitatilor egale si ale diversitatii
- **Dezvoltarea personala** – promovarea atingerii potentialului individual prin promovarea de masuri personalizate
- **Diversitate** – sustinerea respectului reciproc si a unui climat care sa integreze diferentele culturale, religioase sau ideologice; asumarea unor demersuri care sa amplifice intelegerea diversitatii si, astfel, si a transferului de cunoastere
- **Egalitate de gen** – stimularea la nivel institutiv a practicilor si politicilor care garanteaza o reprezentare echilibrata, la toate nivelurile de decizie
- **Libertate** – amplificarea si incurajarea gandirii critice si creative prin protejarea libertatii de expresie; promovarea unui mediu de lucru sigur si sanatos

Institutul de Cercetari Nucleare isi propune sa promoveze perspective noi si sa continue dezvoltarea culturii organizationale incluzive, atat in randul salariatilor, cat si in interactiunile cu partenerii sai si este deschis la dialog in cadrul comunitatii CDI privind importanta si beneficiile respectarii principiilor egalitatii de gen.

Masurile adoptate in prezentul Plan de Egalitate de Gen isi propun sa:

- Sustina respectul reciproc si sa asigure oportunitati egale pentru salariatii RATEN ICN;
- Identifice diferentele ca posibila sursa de dezvoltare, atat individuala, cat si organizationala, sa stimuleze si sa promoveze diversitatea;
- Promoveze masuri pozitive menite sa adreseze si sa previna inegalitatile, sustinand atat pe plan intern, cat si pe plan extern valori care garanteaza egalitatea de sanse in domeniul cercetarii, dezvoltari si inovarii.

#### **4. Masuri propuse**

In cadrul acestui plan de egalitate sunt incluse masuri centrate pe urmatoarele axe de interventie:

- Colectarea de date dezagregate in functie de gen, monitorizarea si raportarea anuala cu privire la egalitatea de gen;
- Conceperea unui document informativ cu instructiuni specifice privind modalitati de evitare a discriminarii de gen si identificarea si prevenirea stereotipurilor in procesul de recrutare;
- Seminare de instruire back-to-work (conditii de munca si reconcilierea vietii de familie cu profesia);
- Sesiuni de training pentru dezvoltarea abilitatilor soft;
- Diseminarea unui document informativ privind hartuirea sexuala si morala;
- Diseminarea unui kit informativ privind limbajul si comunicarea sensibile la gen (gender-sensitive).

##### ***4.1 Colectarea de date dezagregate in functie de gen, monitorizarea si raportarea anuala cu privire la egalitatea de gen***

**Obiectiv:** Infiintarea la nivelul RATEN ICN Pitesti a unui Grup de lucru pentru Egalitatea de Gen care sa monitorizeze si sa raporteze inegalitatile de gen din cadrul institutiei, precum si sa propuna actualizarea periodica a Planului de Egalitate de Gen in acord cu documentele cadru la nivel national si european.



**Timp de implementare:** octombrie 2022 – decembrie 2023

**Activitati:**

- Discutii cu conducerea institutului si cu sefi de compartiment in vederea identificarii celor mai buni candidati interni;
- Selectia propriu-zisa;
- Dezvoltarea unei proceduri de functionare in vederea supervizarii implementarii Planului de Egalitate de Gen;
- Colectarea de date referitoare la evolutia carierei salariatilor RATEN ICN (implicati in activitati de cercetare, operare instalatii nucleare si instalatii clasice, administrative si suport) pentru a documenta efectul masurilor propuse de prezentul plan;
- Monitorizarea evolutiei genizate a carierelor in cadrul RATEN ICN conform unor indicatori diferentiati in functie de gen, precum: momentul inceperii carierei in cercetare, durata petrecuta intre tranzitiile dintre atestarea pe grade stiintifice, efectul intreruperii carierei pentru concediile parentale, masuratori ale excelentei in cercetare (articole publicate in reviste de specialitate, proiecte inovative, indici Hirsch, etc).

**Indicatori:**

- Grup de lucru privind egalitatea de sanse
- Proceduri de lucru

**Rezultate:**

- Plan de implementare a masurilor propuse
- Raport de egalitate de gen (anual)

**4.2 Elaborarea unui document informativ cu instructiuni specifice privind modalitati de evitare a discriminarii de gen si identificarea si prevenirea stereotipurilor in procesul de recrutare**

**Obiectiv:** Sa punem la dispozitia specialistilor implicati in procesul de recrutare a personalului un kit informativ, pentru a-i determina sa devina constienti de prejudecatile si stereotipurile care, fara intentie, pot interveni in procesul de recrutare.

**Timp de implementare:** ianuarie 2023 – iunie 2023

**Activitati:**

- Documentarea privind cazuri de buna practica si protocoale ce au in vedere egalitatea de gen;
- Dezvoltarea unui document informativ;

- Organizarea unui training cu specialistii implicati in procesul de recrutare pentru a le prezenta masurile propuse in kit-ul informativ;
- Culegerea de feedback din partea participantilor la training;
- Informarea salariatilor RATEN ICN in legatura cu eventualele modificari aduse procedurii de selectie a viitorilor angajati;
- Evaluarea nivelului de cunoastere atins de expertii recrutori in privinta modurile prin care pot asigura respectarea principiilor egalitatii de gen in procesul de recrutare.

**Indicatori:**

- salariatii RATEN ICN care cunosc existenta unui protocol de recrutare privind asigurarea egalitatii de gen;

**Rezultate:**

- 1 document informativ;
- 1 sesiune de training.

**4.3 Seminare de instruire back-to-work (conditii de munca si reconcilierea vietii de familie cu profesia)**

**Obiectiv:** Sustinerea salariatilor care se intorc din concediu parental pentru familiarizarea mai rapida cu noile realitati institutionale si cu proiectele in care erau implicati anterior

**Timp de implementare:** iunie 2023 – decembrie 2023

**Activitati:**

- Sedinte de training cu sefii de compartimente pentru implementarea masurilor suport;
- Dezvoltarea de seminare de instruire specifice pentru fiecare departament;
- Organizarea unei sesiuni de informare in cadrul compartimentelor privind importanta perioadei de tranzitie si a modalitatilor in care isi pot oferi suportul.

**Indicatori:**

- 1 sedinta de informare si training pentru sefii de compartimente;
- 1 seminar de informare si training la nivelul fiecarui compartiment.

**Rezultate:**

- Cresterea nivelului de intelegere privind importanta reconcilierii vietii

- de familie cu profesia;
- Cresterea cu un procent de pana la 50% a eficientei si a implinirii profesionale in primele 6 luni de la intoarcerea din concediu parental.

#### ***4.4 Sesiuni de training pentru dezvoltarea abilitatilor soft***

**Obiectiv:** Sporirea eficientei si ameliorarea relatiei dintre viata profesionala si cea personala pentru salariatii care se intorc din concediu parental

**Timp de implementare:** iunie 2023 – decembrie 2023

**Activitati:**

- Documentare privind bune practici si training-uri similare dedicate dezvoltarii de abilitati soft si management-ul timpului pentru salariatii care se intorc din concediu de crestere a copilului;
- Diseminarea unui document informativ referitor la abilitatile soft;
- Organizarea unei sesiuni de informare in cadrul compartimentelor.

**Indicatori:**

- 1 sedinta de informare si training pentru sefii de compartimente;
- 1 seminar de informare si training la nivelul fiecarui compartiment.

**Rezultate:**

- Cresterea gradului de cunoastere si a numarului de salariatii informati privind importanta dezvoltarii de abilitati soft in randul salariatilor;
- Angajatii care se intorc din concediu de crestere a copilului pot indica abilitati soft dezvoltate sau invatate ca urmare a training-ului.

#### ***4.5 Diseminarea unui document informativ privind hartuirea sexuala si morala***

**Obiectiv:** Dezvoltarea gradului de constientizare privind problema hartuirii sexuale si morale, a recunoasterii abuzurilor si a modurilor de identificare si diferentiere, definirea limitelor, a conceptelor si a principiilor

**Timp de implementare:** iunie 2023 – decembrie 2023

**Activitati:**

- Documentarea privind cazuri de buna practica si studii de caz despre documente informative privind hartuirea sexuala si morala;
- Diseminarea unui document informativ;
- Organizarea unei sesiuni de training in vederea prezentarii continutului;
- Evaluarea cunostintelor dobandite de salariati in urma sesiunii de training.

**Indicatori:**

- 1 document informativ;
- 1 sesiune de training.

**Rezultate:**

- Cresterea numarului de salariati RATEN ICN familiarizati cu conceptele/diferentele/tipurile din sfera hartuirii morale si sexuale si cunosc ce demersuri trebuie sa intreprinda in cazul in care recunosc o astfel de situatie.

***4.6 Diseminarea unui kit informativ privind limbajul si comunicarea sensibile la gen (gender-sensitive)***

Limbajul sensibil la gen este egalitatea de gen manifestata prin limbaj. Egalitatea de gen in limbaj este atinsa cand femeile si barbatii – si cei care nu se conformeaza sistemului binar de gen – sunt abordate prin limbaj ca persoane cu valoare egala, demnitate, integritate si respect (EIGE).

**Obiectiv:** Respectarea principiilor de gen in comunicarea institutionala (atat in cea interna, cat si in cea externa)

**Timp de implementare:** ianuarie 2023 – iunie 2023

**Activitati:**

- Documentarea privind cazuri de buna practica si studii de caz despre documente informative privind comunicarea nediscriminatorie;
- Diseminarea unui document informativ;
- Adoptarea unor protocoale privind comunicarea institutionala;
- Organizarea unei sesiuni de training in vederea prezentarii continutului;
- Evaluarea cunostintelor dobandite de salariati in urma sesiunii de training.

**Indicatori:**

- 1 document informativ;
- 1 sesiune de training;

- 1 protocol de comunicare.

**Rezultate:**

- Cresterea numarului de salariatii familiarizati cu protocoalele privind comunicarea interna si externa;
- Cresterea numarului de angajati care recunosc importanta existentei unor astfel de protocoale si a folosirii unei comunicari nediscriminatorii;
- Cresterea numarului de salariatii care pot identifica un limbaj discriminatoriu cand sunt evaluati si, in urma familiarizarii cu noile protocoale, le folosesc zilnic in comunicarea interna si externa.

Intocmit,  
Insp. resurse umane Patticu Simona

*Patticu*