



ACADEMIA ROMÂNĂ
INSTITUTUL DE CERCETĂRI SOCIO-UMANE
DIN CRAIOVA - C. S. Nicolăescu-Plopșor
Calea Unirii, nr. 68, tel. 0251/522652
Nr. 338 din 15 aprilie 2024

În conformitate cu dispozițiile Legii nr. 752/2001 privind organizarea și funcționarea Academiei Române, actualizată, Statutul Academiei Române, dispozițiile privind Unitățile de cercetare cuprinse în secțiunea a 2-a din cap. V. „Unități subordonate Academiei Române”, Regulamentul de organizare și funcționare al Institutului de Cercetări Socio-Umane din Craiova – C. S. Nicolăescu-Plopșor,

Având în vedere normele naționale și europene privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați,

CONSILIUL ȘTIINȚIFIC

a analizat și a aprobat în ședința din 15 aprilie 2024

**PLANUL PRIVIND EGALITATEA DE GEN ÎN INSTITUTUL DE CERCETĂRI
SOCIO-UMANE DIN CRAIOVA – C. S. NICOLAESCU-PLOPȘOR**

Precizări conceptuale

Inegalitatea de gen reprezintă orice disparitate între femei și bărbați în ceea ce privește pozițiile lor în spațiul social. Această disparitate produce efecte genizate în accesul la cantitatea de resurse de natură economică (venituri), simbolică (prestigiu, respect, recunoaștere) și/sau politică (reprezentare în poziții de conducere și putere de a lua decizii).

Inegalitățile de gen în organizații decurg din pozițiile pe care le ocupă femeile și bărbații în organizație. În domeniul academic, aceste inegalități de gen pot fi ușor identificate prin indicatori dezagregați în funcție de gen, care permit să comparăm proporția femeilor și bărbaților la fiecare nivel ierarhic, diferențele de venituri, diferențele de participare la elaborarea politicilor interne ale organizației, inegalitatea în participarea la proiecte de cercetare și în vizibilitatea științifică a rezultatelor de cercetare, precum și în participarea în paneluri de selecție a proiectelor de cercetare depuse în competiții interne și internaționale.

Inegalitățile pot fi măsurate, însă cauzele acestor inegalități sunt complexe, nefiind doar produsul reglementărilor și practicilor instituționale.

Conturată la început ca o dorință, egalitatea de gen între femei și bărbați a devenit apoi o tendință și chiar o preocupare intensă pentru implementarea în lume a acestei valori și a prevederilor Declarației Universale a Drepturilor Omului. În contextul actual și într-o lume a globalizării este recunoscut faptul că s-au făcut progrese importante, însă nu suficiente. Încă există comunități unde femeile nu sunt luate în considerare ca fiind capabile de realizarea unor munci intelectuale. De asemenea, trebuie să recunoaștem că situația s-a îmbunătățit în ultimele decenii și în aceste comunități pe măsură ce sistemele de educație s-au dezvoltat, au pătruns informații din lumea civilizată și mai ales organizații internaționale care și-au intensificat acțiunile în acest sens. Asistăm astăzi la prioritizarea acțiunilor în ceea ce privește egalitatea de gen în relație directă cu eliminarea oricărei forme de discriminare, asigurarea dreptului la sănătate,

educație și de fapt a dreptului la viață. Analizând diferitele tipuri de documente (legi, hotărâri, recomandări, declarații, studii) am realizat că eforturile pentru înfăptuirea egalității de gen sunt atât pe plan organizatoric, legislativ, cât și social, umanitar ș.a.

Tendențele actuale și prioritățile la nivel internațional vizează îmbunătățirea statutului femeii în societate și realizarea egalității de gen în toate domeniile, inclusiv în sport, conceptul de echilibru de gen fiind din ce în ce mai folosit. Cu toate acestea, la nivel național studiile realizate în ultimii ani au evidențiat rata mare a stereotipurilor și discriminărilor de gen existente încă în societatea noastră, iar în Indexul european pentru egalitatea de șanse România a fost printre statele care au înregistrat cele mai mici punctaje în toate perioadele analizate. Considerăm astfel faptul că realizarea egalității de gen ar trebui să fie o prioritate la nivel național.

*

Reglementări legislative și organizații cu responsabilități privind egalitatea de gen

Asigurarea respectării egalității de gen depinde, într-o mare măsură, de existența unor reglementări legislative la nivel național și internațional în acest domeniu. Conform experților UE, „cea mai notabilă ameliorare în ceea ce privește accesul femeilor la poziții de decizie s-a înregistrat în țările unde au fost introduse măsuri legislative”¹. La nivel național, problematica egalității de gen este reglementată de legi, Hotărâri ale Guvernului (H.G.), Ordonanțe și Ordonanțe de Urgență Guvernamentale (O.G și O.U.G.), decrete și decizii. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (cu modificările și completările ulterioare) este principala lege la nivel național ce reglementează problematica egalității de gen. În articolul 1 al legii nr. 202/2002 se precizează faptul că această lege „reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele vieții publice din România”². În articolul 2, al legii menționate se stipulează faptul că „măsurile pentru promovarea egalității de șanse și pentru eliminarea discriminării bazate pe sex, se aplică atât în sectorul public, cât și în cel privat, în domeniul muncii, sănătății, educației, culturii, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale”³.

La nivelul Uniunii Europene și la nivel internațional, problematica egalității de gen este reglementată, în principal, de tratate, directive, convenții, recomandări. Implementarea tuturor reglementărilor adoptate în legătură cu egalitatea de gen, în toate domeniile (educație, domeniul social, muncă ș.a.), se realizează prin intermediul unor structuri organizatorice:

La nivel național:

Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (ANES): „organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice,

¹ Uniunea Europeană, 2016, Angajamentul strategic pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați 2016-2019, Oficiul pentru publicații al UE, Luxemburg, p. 7.

² Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, art.1, alin (1).

³ *Ibidem*, art. 2, alin (1).

care promovează principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate politicile și programele naționale, și care exercită funcțiile de strategie, reglementare, reprezentare și autoritate de stat în domeniul violenței în familie, cu atribuții în elaborarea, coordonarea și aplicarea strategiilor și politicilor Guvernului în domeniul violenței în familie”⁴.

Comisia Națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES) – „asigură coordonarea activității comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați”⁵.

Comisiile Județene în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES), respectiv Comisia Municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

La nivel european:

În decembrie 2006 Parlamentul European și Consiliul au decis înființarea Institutului European pentru Egalitate de Gen – The European Institute for Gender Equality (EIGE) – este un organism autonom al Uniunii Europene, înființat pentru a contribui la consolidarea și promovarea egalității de gen, inclusiv integrarea dimensiunii de gen în toate politicile UE și politicile naționale rezultate, precum și lupta împotriva discriminării bazate pe sex și sensibilizarea cetățenilor UE cu privire la egalitatea de gen.

*

În cadrul Institutului de Cercetări Socio-Umane din Craiova - C. S. Nicolaescu-Plopșor există standarde privind egalitatea de gen și o bună practică instituțională pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare, în toate sferile activității instituționale, în conformitate cu normele naționale și europene în materie.

Consiliul științific întrunit în ședința din 15 aprilie 2024, în urma consultărilor sectoarelor științifice, cercetătorilor științifici și angajaților instituției, afirmă atașamentul față de valorile și măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, cu privire la începerea sau extinderea oricărei forme de activitate, în cercetarea științifică, precum și în alte domenii reglementate prin lege.

*

Institutul de Cercetări Socio-Umane din Craiova - C. S. Nicolăescu-Plopșor, al Academiei Române din Craiova. Adresa: Craiova, str. Calea Unirii, nr. 68; adresa - <http://icsu.ro>; adresa - office@icsu.ro. Director: prof. univ. dr. Sevastian Cercel.

Prin hotărârea Prezidiului din 29 decembrie 1965, Academia Română a decis înființarea, la Craiova, a Centrului de Cercetare în domeniile Istorie, Filologie și Etnografie, sub conducerea prof. univ. dr. docent C. S. Nicolăescu-Plopșor (29

⁴ *Ibidem*, art. 23.

⁵ *Ibidem*, art. 24.

decembrie 1965 – 30 mai 1968), membru corespondent al Academiei Române. În februarie 1970, Centrul de Istorie, Filologie și Etnografie a trecut sub îndrumarea A.S.S.P., cu titulatura schimbată în Centrul de Științe Sociale, cu această ocazie, în structura sa fiind incluse noi domenii: economie, sociologie și filosofie. Prin Hotărârea Guvernului nr. 625 din 8 martie 1990, Centrul de Științe Sociale din Craiova a revenit în cadrul Academiei Române, iar în luna august a anului 1994 a primit denumirea de Institutul de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor”.

Institutul de Cercetări Socio-Umane din Craiova - C. S. Nicolăescu-Plopșor funcționează în prezent în „Casa N. I. Feraru” (proprietar al moșiei Verbița, județul Dolj), casă construită între anii 1912-1914. Clădirea a fost construită după planurile arhitectului craiovean A. Vincenz și prezintă acoperiș mansardat, cu ornamentații și stucaturi interioare, bogat decorate și pictură murală executată de Francisc Trybalski. În anul 1919, imobilul a fost vândut avocatului craiovean D. Fortunescu, fratele profesorului C. D. Fortunescu, personalitate a vieții culturale craiovene. Nicolae D. Fortunescu, urmașul lui D. Fortunescu, a vândut-o Ministerului Agriculturii și Domeniilor, în noiembrie 1942, în vederea înființării unui laborator veterinar. Clădirea, fiind considerată improprie pentru această instituție, a fost cedată Ministerului Învățământului, în anul 1943, în schimbul construirii unui laborator de bacteriologie veterinară al Institutului de Seruri și Vaccinuri Pasteur. Ulterior, clădirea a trecut în patrimoniul altor instituții, fiind sediul Primăriei Craiova, ARLUS, Casei Pionierilor, Inspectoratului Școlar, iar din anul 1983 al filialei Academiei Române, din Craiova.

Institutul este organizat pe următoarele departamente: Istorie-Arheologie; Filologie-Etnografie-Filosofie.

Planul privind egalitatea de gen al Institutului de Cercetări Socio-Umane din Craiova - C. S. Nicolăescu-Plopșor se bazează pe setul de principii înscrise în Carta europeană a cercetătorilor și Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor, Strategia europeană pentru egalitatea de gen 2020-2025 și ghidul programului Horizon Europe pentru planurile de egalitate de gen.

Colectarea datelor (anii 2020-2023)

Au fost selectate următoarele informații pentru analiza situației existente în anii 2020-2023:

- Numărul total de angajați în funcție de sexul biologic;
- Numărul de angajați, bărbați și femei, în funcție de profilul activității desfășurate (cercetare, administrație, bibliotecă);
- Numărul de angajați, bărbați și femei, în posturi de cercetare.

Tabelul 1. Structura personalului ICSU C. S. Nicolăescu-Plopșor în anul 2020:

Personal	Bărbați	Femei	Total
Cercetare	10	12	22
Administrație contabilitate	2		2
Bibliotecă		1	1
Total	12	13	25

Tabelul 2. Structura personalului ICSU C. S. Nicolăescu-Plopșor în anul 2021:

Personal	Bărbați	Femei	Total
Cercetare	11	12	23
Administrație	2		2

contabilitate			
Biblioteca		1	1
Total	13	13	26

Tabelul 3. Structura personalului ICSU C. S. Nicolăescu-Plopșor în anul 2022:

Personal	Bărbați	Femei	Total
Cercetare	11	12	23
Administrație - contabilitate	2	1	3
Biblioteca		1	1
Total	13	14	27

Tabelul 4. Structura personalului ICSU C. S. Nicolăescu-Plopșor în anul 2023:

Personal	Bărbați	Femei	Total
Cercetare	10	12	23
Administrație - contabilitate	2	2	4
Biblioteca		1	1
Total	12	15	28

Tabelul 5. Femei și bărbați în funcții de conducere în anii 2020 - 2021:

Funcții de conducere	Bărbați	Femei
Director	1	
Contabil șef		1

Tabelul 6. Femei și bărbați în funcții de conducere în anii 2022 - 2023:

Funcții de conducere	Bărbați	Femei
Director	1	
Contabil șef	1	

Tabelul 7. Membri aleși ai Consiliului Științific (2020-2023):

Membrii aleși	Bărbați	Femei
4	1	3

Tabelul 8. Membri aleși ai Consiliului Științific (2024):

Membrii aleși	Bărbați	Femei
5	1	4

Tabelul 9. Femei și bărbați în conducerea sectoarelor de cercetare ale institutului în anii 2020 - 2024:

Șefi sectoare	Bărbați	Femei
Istorie-Arheologie		√
Filologie-Etnografie-Filosofie		√
Total		2

Tabelul 10. Personal în funcții de cercetare în anii 2020-2023:

	CS I, CS II, CS III	ACS, documentarist	Total Bărbați	Total Femei

Total Bărbați	9	2	11	
Total Femei	12			12

Analiza cantitativă și calitativă a datelor colectate

- în cadrul Institutului de Cercetări Socio-Umane din Craiova - C. S. Nicolăescu-Plopșor există un echilibru între numărul angajaților bărbați și numărul angajaților femei;

- în posturile de conducere, numărul bărbaților este mai mare decât cel al femeilor;

- în cazul membrilor aleși ai Consiliului Științific, numărul femeilor este mai mare, decât cel al bărbaților;

- Secretarul Consiliului Științific este femeie;

- cele două reviste ale institutului, cu apariție regulată au bărbat ca redactor șef, atribuțiile de redactor adjunct și secretar de redacție fiind îndeplinite de femei.

- Institutul de Cercetări Socio-Umane din Craiova - C. S. Nicolăescu-Plopșor este un loc sigur pentru angajații săi, fără violență de gen sau orice tip de hărțuire, iar angajații, bărbați sau femei, nu sunt constrânși să lucreze peste program sau în perioadele de repaus (sfârșit de săptămână, concediu de odihnă, sărbători legale).

Planul pentru egalitatea de gen

Planul institutului pentru egalitatea de gen cuprinde domeniile de intervenție, acțiunile care urmează a fi îndeplinite, indicarea publicului țintă, calendarul desfășurării acțiunilor și persoanele responsabile.

Domeniul 1: Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor

<i>Acțiune/Măsură</i>	<i>Public țintă</i>	<i>Durață</i>				<i>Responsabili</i>
		2024	2025	2026	2027	
Numirea unei comisii, cu rol proactiv și/sau consultant, a cărei responsabilitate să fie monitorizarea și asigurarea faptului că procedurile și practicile la locul de muncă respectă egalitatea de gen	toți angajații	√	√	√	√	Director și angajații cu funcții de conducere
Revizuirea de rutină a oricărui text, imagini, din punct de vedere al egalității de gen și al diversității	toți angajații	√	√	√	√	Membrii consiliului științific ori salariați-femei invitate semestrial/anual în consiliu
Desemnarea membrilor comitetelor și comisiilor în mod echilibrat, din perspectiva egalității de gen	toți angajații	√	√	√	√	Director și angajații cu funcții de conducere

Domeniul 2: Promovarea echilibrului de gen în procesele de recrutare și selecție la toate nivelurile

<i>Acțiune/Măsură</i>	<i>Public țintă</i>	<i>Durată</i>				<i>Responsabili</i>
		2024	2025	2026	2027	
Analiza procedurilor și practicilor de angajare și promovare profesională astfel încât să includă formulat principiul egalității de gen; anunțurile de angajare vor evita formulări de tip discriminator	toți angajații	√	√	√	√	Membrii consiliului științific ori salariați-femei invitate semestrial/anual în consiliu

Domeniul 3: Echilibrul între viața profesională și cea personală

<i>Acțiune/Măsură</i>	<i>Public țintă</i>	<i>Durată</i>				<i>Responsabili</i>
		2024	2025	2026	2027	
Utilizarea mijloacelor electronice pentru creșterea flexibilității în muncă și eficientizarea întâlnirilor de lucru	cercetători	√	√	√	√	Director
Asigurarea unui program flexibil de lucru, incluzând posibilitatea lucrului de la distanță	toți angajații	√	√	√	√	Director

Domeniul 4: Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuire sexuală

<i>Acțiune/Măsură</i>	<i>Public țintă</i>	<i>Durată</i>				<i>Responsabili</i>
		2024	2025	2026	2027	
Reexaminarea <i>Codului de etică</i> și completarea cu prevederi împotriva violenței de gen, inclusiv a hărțuirii sexuale.	toți angajații	√	√	√	√	Membrii consiliului științific
Colectarea anuală a opiniilor angajaților institutului asupra măsurilor posibile privind îmbunătățirea respectării principiului egalității de gen în cadrul institutului	toți angajații	√	√	√	√	Director și membrii consiliului științific