

**STRATEGIA PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI EGALITATEA DE GEN  
pentru perioada 2025-2029**

**I. INTRODUCERE**

Institutul de Cercetări Socio-Umane din Craiova - C.S. Nicolăescu-Plopșor, al Academiei Române promovează respectarea principiilor egalității de șanse, egalității de tratament, nediscriminării și respectării demnității umane, în conformitate cu legislația națională și europeană în domeniu.

Prezenta strategie reprezintă cadrul instituțional privind promovarea egalității de gen în activitatea de cercetare științifică, în activitatea administrativă și în procesul decizional al institutului. Strategia urmărește consolidarea unei culturi organizaționale bazate pe echilibru, incluziune, transparență și responsabilitate instituțională.

Strategia este elaborată în concordanță cu: Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați; O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare; Strategia europeană pentru egalitatea de gen 2020–2025; recomandările Programului Horizon Europe privind planurile de egalitate de gen; Regulamentul de organizare și funcționare al institutului; Planul privind egalitatea de gen aprobat la nivelul institutului.

**II. MISIUNE**

Institutul urmărește dezvoltarea unui mediu profesional și academic bazat pe egalitate de șanse, respect reciproc și participare echitabilă la activitățile de cercetare, administrative și decizionale.

**III. VIZIUNE**

Institutul de Cercetări Socio-Umane din Craiova - C.S. Nicolăescu-Plopșor își propune consolidarea unei culturi instituționale moderne și incluzive, în care egalitatea de gen să constituie un principiu fundamental al activității științifice și administrative.

**IV. OBIECTIVE STRATEGICE**

- Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în toate structurile instituției.
- Asigurarea unui climat profesional bazat pe respect, colaborare și nediscriminare.
- Susținerea participării echilibrate a femeilor și bărbaților în procesul decizional și în structurile de conducere.
- Promovarea accesului echitabil la recrutare, dezvoltare profesională și activități de cercetare.
- Susținerea echilibrului dintre viața profesională și viața personală.
- Prevenirea și combaterea oricăror forme de discriminare, hărțuire sau violență de gen.
- Promovarea integrării dimensiunii de gen în activitatea de cercetare și în proiectele științifice.

**V. DOMENII STRATEGICE DE ACȚIUNE**

Domeniul 1. Cultura organizațională și echilibrul dintre viața profesională și viața personală. Institutul susține dezvoltarea unui mediu profesional echilibrat, bazat pe flexibilitate, colaborare și respectarea drepturilor angajaților.

Direcții de acțiune: utilizarea mijloacelor electronice pentru eficientizarea activităților profesionale; promovarea flexibilității programului de lucru, în condițiile legii; sprijinirea echilibrului dintre responsabilitățile profesionale și cele personale; dezvoltarea unui climat organizațional bazat pe comunicare și cooperare instituțională.

Domeniul 2. Echilibrul de gen în conducere și în procesul decizional

Institutul urmărește promovarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților în structurile de conducere, în comisii și în activitățile de reprezentare instituțională.

Direcții de acțiune: promovarea principiului egalității de șanse în procesul decizional; desemnarea unei persoane responsabile cu monitorizarea politicilor privind egalitatea de gen; asigurarea unei reprezentări echilibrate în comisiile și colectivele de lucru; promovarea transparenței și a participării instituționale.

Domeniul 3. Egalitatea de șanse în recrutare și dezvoltare profesională

Institutul promovează accesul echitabil la ocuparea posturilor, promovare profesională și formare continuă.

Direcții de acțiune: utilizarea unui limbaj nediscriminatoriu în documentele și anunțurile instituției; respectarea principiilor transparenței și egalității în procesul de recrutare; susținerea participării personalului la programe de formare și perfecționare; promovarea dezvoltării profesionale pe criterii de competență și performanță.

Domeniul 4. Integrarea dimensiunii de gen în activitatea de cercetare

Institutul încurajează valorificarea perspectivei de gen în activitatea de cercetare și în proiectele științifice, în acord cu specificul disciplinelor socio-umane.

Direcții de acțiune: promovarea cercetărilor privind istoria femeilor, identitatea culturală, sociabilitatea și reprezentările sociale; organizarea de activități științifice și dezbateri privind egalitatea de gen; promovarea bunelor practici în cercetarea științifică.

Domeniul 5. Prevenirea discriminării, hărțuirii și violenței de gen

Institutul promovează un mediu profesional sigur și respectuos pentru toți angajații și colaboratorii săi.

Direcții de acțiune: prevenirea comportamentelor discriminatorii și a hărțuirii; revizuirea periodică a prevederilor etice și administrative; informarea personalului privind normele de conduită profesională; dezvoltarea unor mecanisme instituționale de sesizare și soluționare a eventualelor situații de discriminare.

## **VI. IMPLEMENTARE**

Implementarea strategiei se realizează prin: Planul privind egalitatea de gen; procedurile interne ale institutului; măsurile administrative adoptate de conducerea instituției; monitorizarea periodică realizată de conducerea institutului și Consiliul Științific.

În cadrul institutului poate fi desemnată o persoană responsabilă pentru monitorizarea aplicării principiilor egalității de șanse și egalității de gen.

## **VII. MONITORIZARE ȘI EVALUARE**

Aplicarea strategiei va fi evaluată periodic prin: analiza datelor privind structura personalului; monitorizarea participării în structurile de conducere și decizie; evaluarea

climatului organizațional; analiza măsurilor implementate în cadrul Planului privind egalitatea de gen; elaborarea unor rapoarte periodice privind progresul măsurilor adoptate.

Concluziile evaluărilor periodice pot sta la baza actualizării măsurilor instituționale privind egalitatea de șanse și egalitatea de gen.

### **VIII. DISPOZIȚII FINALE**

Prezenta strategie intră în vigoare la data aprobării sale de către conducerea Institutului de Cercetări Socio-Umane din Craiova - C.S. Nicolăescu-Plopșor și constituie documentul strategic de referință privind promovarea egalității de șanse și egalității de gen la nivel instituțional.

Aprobat în ședința Consiliului Științific din 15 iunie 2026

Director,  
Prof.univ.dr. Sevastian Cercel