



**Transylvanian
Institute of Neuroscience**

PLAN DE EGALITATE DE GEN

2022 – 2027



Preambul

Planul de egalitate de gen constituie un instrument pentru promovarea egalității de gen în cadrul Asociației Transylvanian Institute of Neuroscience (TINS) și are la bază prevederile Constituției României, ale Codului muncii, Ordonanței de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, Legii nr. 1/2011 a educației naționale și Legii nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare precum și a Regulamentului (UE) 2021/695 al Parlamentului European și al Consiliului din 28 aprilie 2021 de instituire a programului-cadru pentru cercetare și inovare Orizont Europa.

TINS respectă toate legile și reglementările europene și naționale ce vizează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și o promovează la toate nivelurile și în toate domeniile sale de activitate. Prevederile prezentului Plan de egalitate de gen nu aduc atingere vieții private a salariaților, studenților sau altor persoane cărora li se aplică.

Măsurile adoptate în cadrul prezentului Plan de egalitate de gen își propun să:

- a) Promoveze respectul reciproc și să asigure oportunități egale pentru angajații și colaboratorii TINS;*
- b) Recunoască diferențele ca potențială sursă de dezvoltare și creștere, atât individuală, cât și organizațională, să promoveze și să valorizeze diversitatea;*
- c) Adopte măsuri pozitive menite să adreseze și să prevină inegalitățile, promovând atât intern, cât și extern valori care asigura egalitatea de șanse în CDI.*

În cadrul TINS, recrutarea, retenția și promovarea personalului sunt determinate de criteriile competenței profesionale, a performanței științifice și a respectării normelor de conduită morală.



Cuprins

Art. 1 Definiții, angajamente, principii	4
Art. 2 Egalitatea de șanse și tratament în raporturile de muncă, recrutare, retenție și promovarea personalului	5
Art. 3 Egalitatea de șanse și tratament în structurile manageriale și cele de coordonare a cercetării	6
Art. 4 Asigurarea de condiții de muncă care să permită reconcilierea vieții de familie cu profesia	7
Art. 5 Măsuri de prevenire a hărțuirii și violenței de gen.....	7
Art. 6 Documentarea, monitorizarea și raportarea periodică a evoluției realizării egalității de gen.....	9
Art. 7 Resurse necesare pentru realizarea egalității de gen.....	10



Art. 1 Definiții, angajamente, principii

- (1) În prezentul document și conform cu dispozițiile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, prin „sex” se va înțelege ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații, iar prin „gen” se va înțelege ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați.
- (2) TINS își propune să asigure egalitate de șanse/aceleași oportunități între femei și bărbați în activitățile de cercetare, administrare și conducere, asigurarea unor condiții de muncă egale, acces nediscriminatoriu la resurse, la cursuri de formare și programe de studiu la toate nivelurile, indiferent de sex, precum și în ceea ce privește nominalizarea membrilor și/sau participanților în orice consiliu, grup de cercetare și alte consilii manageriale și/sau de etică.
- (3) TINS se angajează să educe și să atragă atenția asupra stereotipurilor de gen, înțelese ca sisteme organizate de credințe și opinii consensuale, percepții și prejudecăți în legătură cu atribuțiile și caracteristicile, precum și rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile și bărbații.
- (4) Principiile după care TINS se ghidează pentru a asigura drepturi și oportunități egale sunt următoarele:
 - a) **Incluziune** – promovarea unei culturi bazate pe respectarea demnității umane, a egalității, a diferențelor și pe combaterea stereotipurilor, a discriminării, a hărțuirii și a violenței (sub orice formă).
 - b) **Diversitate** – promovarea respectului reciproc și a unui cadru care să integreze diferențele culturale, religioase sau ideologice; asumarea unor inițiative care să sporească înțelegerea diversității și, în consecință, a transferului de cunoaștere;
 - c) **Egalitate de gen** – promovarea la nivel instituțional a practicilor și politicilor care asigură o reprezentare echilibrată, la toate nivelurile de decizie;
 - d) **Egalitate** – promovarea proceselor instituționale care asigură oportunități și acces egal și eficient pe tot parcursul carierei în instituție (de la recrutare, la dezvoltare în carieră);
 - e) **Echilibru** – promovarea măsurilor individuale sau colective care reconciliază viața de familie cu cea profesională
 - f) **Transparență și integritate** – dezvoltarea de practici care să asigure transparența instituțională prin aplicarea principiilor excelenței, ale oportunităților egale și ale diversității;
 - g) **Libertate** – dezvoltarea și încurajarea gândirii critice și creative prin protejarea libertății de expresie; promovarea unui mediu de lucru sănătos și sigur.



- h) **Dezvoltare personală** – susținerea atingerii potențialului individual prin promovarea de măsuri personalizate.

Art. 2 Egalitatea de șanse și tratament în raporturile de muncă, recrutare, retenție și promovarea personalului

- (1) Conducerea instituției înțelege prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă accesul nediscriminatoriu și în condițiile respectării demnității umane la:
- a) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
 - b) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
 - c) informare și consiliere profesională, acces la stagii și cursuri de pregătire profesională;
 - d) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
 - e) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
 - f) beneficii, altele decât cele de natură salarială, acordate conform legii sau dispozițiilor contractelor colective de muncă aplicabile;
 - g) accesul la organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
 - h) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.
- (2) În cadrul TINS anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante este făcută astfel încât să nu favorizeze/defavorizeze persoanele de un anumit sex sau gen;
- (3) Este, de asemenea, interzis orice ordin sau dispoziție de a discrimina o persoană pe criteriul de sex sau de gen.
- (4) Statutul familial și cel marital nu pot constitui motiv de discriminare. Prin statut marital se înțelege acel statut prin care o persoană este necăsătorit/ă, căsătorit/ă, divorțat/ă, văduv/ă; prin statut familial se înțelege acel statut prin care o persoană se află în relații de rudenie, căsătorie sau adopție cu altă persoană.
- (5) În cadrul TINS, recrutarea, retenția și promovarea personalului sunt determinate de criteriile competenței profesionale, a performanței științifice și didactice și a respectării normelor de conduită morală.



- (6) Progresul privind asigurarea egalității de gen în ceea ce privește recrutarea, retenția, promovarea și remunerarea resursei umane va putea fi monitorizat în baza indicatorilor:
- a) considerarea obiectivelor privind nediscriminarea de gen în procedurile de recrutare, motivare, promovare și remunerare a personalului;
 - b) participarea periodică a angajaților și a angajatorilor la sesiunile de formare față în față și/sau online (ex. e-learning) cu privire la distorsiunile cognitive implicate în generarea și menținerea inegalităților de gen în contextul recrutării, motivării, promovării și remunerării personalului;
 - c) diferențe scăzute și nesistematice în ceea ce privește proporția de femei angajate;
 - d) diferențe scăzute și nesistematice în ceea ce privește retenția personalului;
 - e) diferențe scăzute și nesistematice între indicatorii de progresie în carieră între femei și bărbați (ex: număr mediu de ani petrecuți pe poziții de asistent de cercetare după terminarea doctoratului);
 - f) diferențe scăzute și nesistematice în ceea ce privește remunerarea personalului.

Art. 3 Egalitatea de șanse și tratament în structurile manageriale și cele de coordonare a cercetării

- (1) TINS se angajează să creeze un mediu favorabil recrutării, păstrării și progresului în carieră ale femeilor cercetătoare, respectând pe deplin legislația UE privind egalitatea de gen, prin măsuri vizând abordarea dezechilibrelor de gen în procesele decizionale și consolidarea dimensiunii de gen în programele de cercetare. În acest scop:
- a) se va asigura egalitatea de șanse a sexului subreprezentat în structurile implicate în recrutare, progres în carieră și în stabilirea și evaluarea programelor de cercetare;
 - b) vor fi adoptate instrumente de creștere a gradului de conștientizare privind egalitatea de gen la nivelul conducerii TINS pentru a se putea evalua dacă există necesitatea unor schimbări instituționale;
 - c) va fi monitorizată implementarea politicilor de gen și a acțiunilor la nivel instituțional.
- (2) În acord cu prevederile Legii nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, sunt interzise următoarele fapte, săvârșite pe criteriu de gen:
- a) discriminarea, în cadrul evaluărilor, pe criterii de vârstă, etnie, sex, origine socială, orientare politică sau religioasă, orientare sexuală ori alte tipuri de discriminare;
 - b) îngreunarea deliberată, împiedicarea sau sabotarea activității de cercetare - dezvoltare a altor persoane, inclusiv prin blocarea nejustificată a accesului la spațiile de cercetare-dezvoltare, prin avarierea, distrugerea ori manipularea aparaturii experimentale, a echipamentului, a documentelor, a programelor de calculator, a datelor în format electronic, a substanțelor organice sau anorganice ori a materiei



- vii necesare altor persoane pentru derularea, realizarea sau finalizarea activităților de cercetare-dezvoltare;
- c) abuzul de autoritate pentru a obține calitatea de autor sau coautor al publicațiilor persoanelor din subordine;
 - d) abuzul de autoritate pentru a obține salarizare, remunerare sau alte beneficii materiale din proiectele de cercetare-dezvoltare conduse ori coordonate de persoane din subordine;
 - e) abuzul de autoritate pentru a impune nejustificat propriile teorii, concepte sau rezultate asupra persoanelor din subordine;
 - f) obstrucționarea activității unei comisii în cursul unei analize a unor abateri și referitoare la egalitatea de șanse și de tratament.

Art. 4 Asigurarea de condiții de muncă care să permită reconcilierea vieții de familie cu profesia

- (1) TINS respectă multiplele roluri și responsabilități sociale adoptate de către membri comunității sale și promovează un mediu de muncă și de studiu flexibil, care să permită echilibrarea atât a îndatoririlor și aspirațiilor profesionale cât și a celor familiale. În acest scop, se vor urmări următoarele acțiuni:
- a) asigurarea unui orar/tip de muncă flexibil pentru angajații cu responsabilități familiale, atât femei cât și bărbați, în măsura în care acest lucru este posibil;
 - b) oferirea posibilităților de muncă la domiciliu și online, în măsura în care acest lucru este posibil având în vedere specificul activității desfășurate;
 - c) sprijinirea carierelor duale (didactice si de cercetare).
- (2) Progresul privind asigurarea de condiții de muncă care să permită reconcilierea vieții de familie cu profesia va putea fi monitorizat în baza indicatorilor:
- a) politici de maternitate și paternitate care susțin participarea părinților la activitățile profesionale;
 - b) număr de persoane care au fost susținute administrativ de către institut în cazul concediului de maternitate / creștere a copilului, etc.

Art. 5 Măsuri de prevenire a hărțuirii și violenței de gen

- (1) Hărțuirea și violența de gen sunt considerate fapte grave, de natură să aducă atingere prestigiului TINS. Prin violență de gen se înțelege fapta de violență direcționată împotriva unei persoane motivată de apartenența de sex. TINS condamnă toate aceste fapte, indiferent de locul și de momentul în care sunt săvârșite.



- (2) Constituie hărțuire orice comportament pe criteriu de gen care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor ori ofensiv.
- (3) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:
 - a) conduită ostilă sau nedorită;
 - b) comentarii verbale;
 - c) acțiuni sau gesturi.
- (4) De asemenea, constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.
- (5) Toate formele de hărțuire și violență de gen sunt interzise în raporturile dintre angajații și colaboratorii TINS, respectiv în raporturile dintre angajații și colaboratorii TINS și terți.
- (6) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală.
- (7) Niciun salariat sau salariată nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.
- (8) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă vor fi sancționați disciplinar, abaterea disciplinară fiind considerată gravă. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a salariatei sau a salariatului vinovat pentru faptele respective.
- (9) Hărțuirea sexuală, înțeleasă ca situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor, este interzisă.



(10) Salariata sau salariatul victimă a discriminării pe criteriul genului, a hărțuirii morale întemeiate pe criteriu de gen, a hărțuirii sexuale se poate adresa Comisiei de etică a TINS, departamentului de resurse umane, sau Consiliului director al institutului.

(11) Persoanele care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex au dreptul să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă. Persoana care asistă victima are obligația de confidențialitate cu privire la toate faptele și informațiile pe care le află în această calitate.

(12) În cadrul TINS, Comisia de etică a institutului:

- a) propune măsuri privind creșterea nivelului de conștientizare privind problema hărțuirii sexuale și morale, a recunoașterii abuzurilor și a modalităților de identificare și diferențiere, definirea limitelor și a conceptelor;
- b) analizează contextul de apariție și evoluție a fenomenului de discriminare de gen, precum și nerespectarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați și recomandă soluții în vederea respectării acestui principiu, conform legii;
- c) formulează recomandări / observații / propuneri în vederea prevenirii / gestionării / remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați cu respectarea principiului confidențialității.

(13) Progresul privind combaterea hărțuirii și discriminării de gen va putea fi monitorizat în baza indicatorilor:

- a) existența și modalitatea de diseminare eficientă a unei proceduri transparente și simple de înregistrare a plângerilor legate de hărțuire și discriminare;
- b) existența și modalitatea de diseminare eficientă a unei proceduri transparente și simple de soluționare a cazurilor de hărțuire și discriminare;
- c) existența și modalitatea de diseminare eficientă a unei proceduri transparente și simple de protecție a victimelor comportamentelor de hărțuire și abuz de gen precum și a persoanele care raportează abuzurile de acest tip;
- d) accesul la servicii de consiliere juridică și psihologică pentru victimele hărțuirii și a discriminării de gen.

Art. 6 Documentarea, monitorizarea și raportarea periodică a evoluției realizării egalității de gen

(1) TINS sprijină dezvoltarea, monitorizarea și implementarea strategiilor de îmbunătățire a egalității de șanse în rândul comunității sale. Acest demers presupune o cunoaștere



corectă și detaliată a datelor relevante privind egalitatea de gen precum și o înțelegere a evoluției acesteia în timp.

(2) De asemenea, pentru a asigura transparența și eficiența acțiunilor propuse pentru îmbunătățirea egalității de gen, TINS se angajează în promovarea strategiilor și politicilor bazate pe dovezi științifice. În acest scop, se pot implementa următoarele acțiuni, fără ca enumerarea să fie exhaustivă:

a) dezvoltarea unei proceduri de colectare periodică de date din partea departamentului de Resurse Umane. Se urmărește colectarea și punerea la dispoziție a datelor despre sexul/genul:

- I. studenților stagiați;
- II. angajaților;
- III. persoanelor înscrise la concursurile TINS pe posturi de cercetare și administrative, atât pe perioadă determinată, cât și nedeterminată;
- IV. distribuția pe gen a angajaților (administrativ, cercetare);
- V. distribuția pe gen a ocupării funcțiilor de conducere;
- VI. distribuția pe gen a candidaturilor pentru posturile scoase la concurs (administrativ, cercetare) respectiv a ocupării ulterioare a acestora;
- VII. situația comparativă pe gen în ceea ce privește avansarea în carieră și salarizarea;
- VIII. situația comparativă pe gen a indicatorilor de competitivitate și excelență în cercetare;

b) dezvoltarea unei proceduri de informare periodică a conducerii și a angajaților din cadrul TINS despre starea de fapt și tendințele de evoluție a situației egalității de gen.

(3) Progresul privind documentarea, monitorizarea și raportarea periodică în legătură cu evoluția realizării egalității de gen va putea fi monitorizat în baza indicatorilor:

- a) existența unei proceduri de colectare a datelor relevante problematicei egalității de gen dezagregate pe gen pentru angajați;
- b) elaborarea de rapoarte anuale către conducerea TINS;
- c) elaborarea periodică a unor analize a evoluției în timp a indicatorilor de interes, în vederea fundamentării deciziilor legate de acțiunile și măsurile Planului de Egalitate de Gen a TINS.

Art. 7 Resurse necesare pentru realizarea egalității de gen

(1) TINS se angajează să combată discriminarea de gen și să promoveze egalitatea de gen punând la dispoziție resursele necesare pentru realizarea acestui scop. În acest sens, TINS facilitează accesul celor interesați la următoarele resurse:



- a) cursuri și alte posibilități de pregătire ale personalului în vederea prelucrării de date în conformitate cu cerințele GDPR;
- b) cursuri și alte posibilități de perfecționare pentru personalul implicat în vederea colectării, raportării și transmiterii mai eficiente a informațiilor;
- c) formatori angajați pentru sesiuni de formare;
- d) experți angajați din domeniul psihologie organizațională;
- e) experți angajați din domeniul sănătății mentale;
- f) experți angajați din domeniul resurselor umane;
- g) experți angajați pentru formarea abilităților de leadership și management;
- h) experți pentru consiliere juridică în domeniul discriminării de gen.