



ACADEMIA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI SILVICE
„GHEORGHE IONESCU-ȘIȘEȘTI“

**STAȚIUNEA DE CERCETARE-DEZVOLTARE
PENTRU VITICULTURĂ ȘI VINIFICAȚIE – IAȘI**

Aleea Mihail Sadoveanu nr. 48, IAȘI – 700489, România
Telefon 0232-276101 0232-276073 Fax 0232 218774
e-mail: statiunea_viticola_iasi@yahoo.com
www.statiunea-viticola-iasi.ro

**DECLARAȚIE PRIVIND POLITICA STAȚIUNEA DE CERCETARE
DEZVOLTARE PENTRU VITICULTURA SI VINIFICATIE IAȘI ÎN DOMENIUL
EGALITĂȚII DE GEN**

ȘI

PLANUL PENTRU EGALITATEA DE GEN

Luând în considerare recomandările cuprinse în Comunicarea Comisiei Europene „ O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025 ” (COM/ 2020 / 152 final) cu privire la obiectivele și acțiunile cheie în domeniu, precum și Planul Strategic Horizon Europe 2021 – 2024, elaborat de Directorul General pentru Cercetare și Inovare al Comisiei Europene, Directorul Stațiunea de Cercetare Dezvoltare pentru Viticultura si Vinificatie Iasi se angajează la următoarele acțiuni în perioada 2024 -2027:

- Adaptarea și transpunerea recomandărilor Comisiei Europene la nivelul Stațiunei de Cercetare Dezvoltare pentru Viticultura si Vinificatie Iasi;
- Elaborarea Planului pentru Egalitate de Gen ;
- Integrarea Planului pentru Egalitate de Gen în Strategia de dezvoltare Stațiunei de Cercetare Dezvoltare pentru Viticultura si Vinificatie Iasi precum și planurile de implementare a proiectelor de cercetare – dezvoltare cu finanțare publică europene;
- Formarea resurselor umane în spiritul principiilor și valorilor privind egalitatea de gen;
- Diseminarea principiilor și valorilor privind egalitatea de gen atât în cadrul stațiunii cât și în cadrul parteneriatelor si colaborărilor .

DIRECTOR,
Dr. ing. DAMIAN DOINA



SE APROBĂ,
Director
Dr. ing. DAMIAN DOINA



Strategia și Planul de egalitate de gen

al S.C.D.V.V IAȘI

2024-2027

CUPRINS

1. Introducere
2. Obiective, principii, direcții de acțiune
3. Analiza stadiu lui actual prin prisma egalității de gen
4. Strategia pentru asigurarea egalității de gen
5. Planul de măsuri
 - 5.1. Echilibrul Între viața profesională și viața privată; cultura organizațională
 - 5.2. Egalitatea de gen În conducere și luarea deciziilor
 - 5.3. Egalitatea de gen În recrutare și progres În carieră
 - 5.4. Integrarea noțiunii de gen În conținutul cercetării
 - 5.5. Măsuri Împotriva violenței legată pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală
6. Monitorizarea și evaluarea Planului de Egalitate de Gen

1. INTRODUCERE

Prezentul Plan de Egalitate de Gen este implementat în cadrul **S.C.D.V.V IASI** și are valabilitate pe perioada 2024-2027, cu prelungire automata (după 2027) în ceea ce privește măsurile cu caracter permanent / recurente.

Acest Plan de Egalitate de Gen are la baza elementele constitutive indicate de către Comisia Europeană (Directoratul General Cercetare) ca fiind obligatorii, conform chestionarului din cadrul portalului dedicat implementării programelor de cercetare-dezvoltare (În particular, Horizon Europe).

Strategia privind Egalitatea de Gen (EG) pentru perioada 2024 – 2027 a fost elaborată cu participarea salariaților și în beneficiul întregului personal.

În România, EG are un trecut puternic, fiind promovată și aplicată în mod activ în perioadă de peste 40 de ani de regim comunist și a rămas neschimbată de atunci. În ultimii 70 de ani, femeile au fost încurajate să fie active în câmpul muncii și li s-au garantat drepturi egale cu ale bărbaților, astfel încât discriminarea de gen la locul de muncă nu este percepută ca o problemă importantă în societatea românească în general. În plus, discriminarea de gen este interzisă de legislația națională (Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Legea 53/2003 Codul Muncii), iar Constituția României prevede că la muncă egala, femeile au salarii egale cu ale bărbaților.

Statiunea de Cercetare Dezvoltare pentru Viticultura si Vinificatie Iasi este un angajator ce oferă șanse egale și face eforturi permanente de a crea condiții pentru un bun echilibru între cariera și viața privată. Motivarea pentru elaborarea strategiei E.G. este de a ne asigura ca Statiunea de cercetare – dezvoltare este un loc sigur pentru toți angajații și că procesele ce se desfășoară urmează principiile egalității de șanse , diversității, inclusivității și nediscriminării.

Pe baza strategiei EG , Statiunea de Cercetare Dezvoltare pentru Viticultura si Vinificatie Iasi a elaborat planul privind EG(PEG) pentru perioada 2024-2027, cu actiuni si masuri specifice, precum si cu indicatori pentru evaluarea progresului implementarii si revizuirii acesteia.

2. OBIECTIVE, PRINCIPII, DIRECȚII DE ACȚIUNE

Obiectivele acestui Plan de Egalitate de Gen constau în principal în creșterea gradului de conștientizare, aplicarea eficientă a principiilor din domeniu, combaterea discriminării de orice fel, etc.

Principiile care stau la baza acestui Plan de Egalitate de Gen sunt: asigurarea transparenței (de ex. prin publicarea P.E.G. pe website-ul stațiunii și prin larga diseminare a acestuia), alocarea de resurse pentru implementarea eficientă a măsurilor, dezagregarea în funcție de gen a datelor referitoare la personal (în rapoartele /situațiile elaborate de către stațiune). etc.

Direcții de acțiune. Planul de măsuri este elaborat pe baza analizei situației la nivelul anului 2024 și este structurat pe cele cinci direcții de acțiune recomandate de Comisia Europeană, și anume:

1. Echilibrul între viața profesională și viața privată și cultura organizațională
2. Egalitatea de gen în conducere și luarea deciziilor
3. Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră
4. Integrarea noțiunii de gen în conținutul cercetării
5. Măsuri împotriva violenței legate de gen, inclusiv hărțuirea sexuală

Pentru fiecare dintre aceste cinci direcții de acțiune au fost elaborate măsuri care trebuie aplicate în vederea atingerii obiectivelor PEG, fiecare dintre aceste măsuri având prevăzute termene de realizare / actualizare / repetare, grupuri țintă, indicatori și responsabili.

3. ANALIZA STADIULUI ACTUAL PRIN PRISMA EGALITĂȚII DE GEN

Analiza situației actuale -la nivelul anului 2024, prin prisma egalității de gen s-a derulat astfel:

În cadrul unei ședințe a Comitetului Director, la care au fost invitați toți șefii de compartimente, au fost prezentate necesitatea implementării unui plan de egalitate de gen, principiile care stau la baza unui astfel de plan, diverse modele (modelul de PEG recomandat de Comisia Europeană, PEG implementat de către UEFISCDI) precum și diverse resurse web relevante pentru acest subiect. Urmare a acestei ședințe, au fost desemnați responsabilii cu egalitatea de gen (REG) pe stațiune și pe sectoare. De asemenea, a fost luată decizia ca șefii de sectoare să colecteze, la nivelul sectoarelor, informațiile relevante prin prisma egalității de gen.

Au fost organizate, la nivelul sectoarelor, ședințe cu caracter informal (pentru a încuraja dezbaterile și libera exprimare), în care au fost estimate gradul de conștientizare, cunoașterea termenilor, capacitatea de recunoaștere a discriminării, modul în care se ține seama de EG în cadrul activităților curente, etc.

A fost organizată o a doua ședință (Comitet Director + șefi sectoare), în care au fost identificate următoarele aspecte:

- gradul de conștientizare este relativ redus
- cu toate acestea, principiile referitoare la EG sunt respectate (situație favorizată de specificul stațiunii / calitatea personalului), nefiind identificate cazuri de discriminare
- personalul nu cunoaște faptul ca egalitatea de gen poate face subiectul cercetării științifice
- nu sunt bine cunoscute definițiile, termenii specifici
- există abordări care permit integrarea muncii cu viața privată, dar acestea nu sunt formalizate, etc.

În cadrul acestei ședințe au fost inventariate, dezbătute și stabilite obiectivele și principiile care stau la baza PEG. De asemenea, a fost stabilită strategia pentru asigurarea egalității de gen, precum și modul de implementare a acesteia, prin planul de măsuri prevăzut a se derula pe următorii 4 ani ,2024-2027, cu extinderea automată a unor măsuri care au caracter permanent.

4. STRATEGIA PENTRU ASIGURAREA EGALITĂȚII DE GEN

Rațiunea dezvoltării strategiei pentru egalitatea de gen este de a avea siguranța că stațiunea de cercetare este un loc sigur pentru toată lumea, și că toate activitățile și procesele care au loc respectă principiile egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării.

Pentru aceasta, stațiunea a creat structura necesară (responsabili E.G.), precum și adaptările necesare ale activităților curente, în vederea atingerii obiectivelor stabilite prin strategia pentru asigurarea egalității de gen. În acest context, pentru atingerea obiectivelor au fost identificate cinci direcții de acțiune, în cadrul cărora au fost detaliate seturi de măsuri specifice:

Obiective	Direcția de acțiune /setul de măsuri
Promovarea integrării muncii cu viața de familie și cea personală	5.1. Echilibrul Între viața profesională și viața privată; cultura organizațională
Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale	5.2. Egalitatea de gen în conducere și luarea deciziilor
Promovarea proceselor care să faciliteze și să susțină egalitatea de gen în recrutare, cariera și numirile pe funcții	5.3. Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră
Promovarea unei perspective de gen și sex în procesul de cercetare	5.4. Integrarea noțiunii de gen în conținutul cercetării
Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate	5.5. Măsuri împotriva violenței legate de gen, inclusiv hărțuirea sexuală

Pentru fiecare dintre aceste direcții au fost analizate, ierarhizate (prin prisma relevanței / eficienței) și stabilite seturi de măsuri care să conducă la atingerea obiectivelor strategiei / planului de egalitate de gen. Ansamblul acestora constituie planul de măsuri, dezvoltat pentru perioada 2024 -2027.

NOTĂ: Această strategie este implementată pe o perioadă de patru ani (2024-2027), prelungindu-se automat dacă nu apare necesitatea revizuirii / a unor modificări substanțiale / relevante (obiective, principii, măsuri).

5. PLANUL DE MĂSURI

(2024-2029)

5.1. Echilibrul între viața profesională și viața privată; cultura organizațională

Obiectiv: Promovarea integrării muncii cu viața de familie și cea personală

Acțiuni / Măsurii	Grup țintă	Termen				Indicatori	Responsabil
		2024	2025	2026	2027		
Disponibilitatea politicilor, procedurilor și structurilor din stațiune pentru promovarea integrării muncii cu viața de familie și personală	Cercetători, personal auxiliar, personal administrativ		X	X	X	Politici, proceduri și servicii pentru integrarea în muncă și în viața personală*	REG, CD, SC
Implementarea sistemelor bazate pe TIC pentru sporirea flexibilității și realizarea unei mai bune planificări a întâlnirilor de lucru în funcție de nevoile de echilibrare a vieții profesionale	Cercetători, personal auxiliar, personal administrativ	X	X	X	X	Circulară privind utilizarea sistemelor bazate pe TIC care promovează integrarea profesională și în viața personală**	REG, CD, SC
Disponibilitatea orelor de lucru flexibile (part-time, program decalat, telemuncă, munca la domiciliu)	Cercetători, personal auxiliar, personal administrativ		X	X	X	Politici, proceduri și servicii pentru integrarea în muncă și în viața personală***	REG, CD, SC, SRUS

Prescurtări: REG = responsabil egalitate de gen, CD = comitet director, SC = șefi compartimente, SRUS = serviciul resurse umane

* platforma web (dedicată EG) conținând informații privind integrarea muncii cu viața de familie și personală

** utilizarea Doodle, utilizarea videoconferințelor

*** includerea informațiilor relevante în CCM/ROI/ROF

5.2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor

Obiectiv: Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale

Acțiuni / Măsurile	Grup țintă	Termen				Indicatori	Responsabil
		2024	2025	2026	2027		
1. Desemnarea unor reprezentanți pe sectoare, având rol de consultanți / responsabili cu monitorizarea și asigurarea faptului că procedurile și practicile la locul de muncă respectă egalitatea de gen	Cercetători, personal auxiliar, personal administrativ	X	X	X	X	Reprezentanți desemnați	CD
2. Promovarea inițiativelor de facilitare a competenței de gen pe scară largă la toate nivelurile organizației, oferind instruire personalului	Cercetători, personal auxiliar, personal administrativ		X	X	X	Instruiri cu rol de conștientizare, cu privire la problemele egalității de gen	REG, CD, SC

Prescurtări: REG = responsabil egalitate de gen, CD=comitet director,SRUS= serviciul resurse umane

5.3, Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră

Obiectiv: promovarea proceselor care sa faciliteze și sa susțină egalitatea de gen in recrutare, cariera și numirile pe funcții

Acțiuni /Măsurile	Grup țintă	Termen				Indicatori	Responsabil
		2024	2025	2026	2027		
1, Activități de conștientizare a noțiunii de gen, briefing-uri și crearea de linii directoare pentru recrutare, carieră și numirile pe funcții	Cercetători, personal auxiliar, personal administrativ	X	X	X	X	briefing-uri circulară	REG, CD, SC, Of. jr.
2. Instruirea personalului privind egalitatea de gen*	Cercetători, personal auxiliar, personal administrativ		X	x	X	instruiri /recrutare instruiri / carieră instruiri /conducere	REG, CD, SC, Of. jr.
3. Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele pentru femei (oameni de știință, cercetători și cadre universitare)	Cercetători, personal auxiliar, personal administrativ		x	x	x	- materiale disponibil in biblioteca - informații încărcate /secțiunea aferentă din platforma web dedicată EG	REG, CD, SC, SRUS

Prescurtări: REG = responsabil egalitate de gen, CD = comitet director, SC ~ șefi compartimente, SRUS = serviciul resurse umane. Of. jr. = Oficiul juridic

* cu referire obligatorie la COC pana la vârsta de 2 ani, prelungire CCIC, CM, flexibilitate timp de lucru

5.4. Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării

Obiectiv: Promovarea unei perspective de gen și sex în procesul de cercetare

Acțiuni / Măsurile	Grup țintă	Termen				Indicatori	Responsabil
		2024	2025	2026	2027		
1. Sesiuni interne de conștientizare a posibilității includerii perspectivei de gen în procesul de cercetare	Cercetători, personal auxiliar, personal administrativ		X	X	X	instruiri	REG, CD, SC, Of. jr.

Prescurtări: REG = responsabil egalitate de gen, CD ~ comitet director, SC = șefi compartimente, SRUS = serviciul resurse umane, Of. jr. = Oficiul juridic

5.5. Măsurile împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală

Obiectiv: Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate

Acțiuni/ Măsurile	Grup țintă	Termen				Indicatori	Responsabil
		2024	2025	2026	2027		
1. instruire privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbajul discriminatoriu), violența (inclusiv cea bazată pe prejudecăți sau gen), hărțuirea și hărțuirea sexuală	Cercetători, personal auxiliar, personal administrativ	X	X	X		Participanți la Instruiri, pe Categoriile Abilități dobândite în legătură cu identificarea și răspunsul la fenomenele de discriminare și violență *	REG, CD, SC, Of. jr.
2. Alimentarea platformei web dedicate cu fișiere, link-uri, informații, care să susțină informarea și educația, precum și conduita privind raportarea hărțuirii sexuale și a discriminării	Cercetători, personal auxiliar, personal administrativ		X	X	X	secțiune dedicată/platforma web EG	REG, CD, SC
3. Completarea Codului de Etică al institutului cu prevederi împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	Cercetători, personal auxiliar, personal administrativ			X	X	varianta actualizată a Codului de Etică	REG, CD, SC, SCIM

4. Campanie de conștientizare care evidențiază diversitatea și includerea în comunitatea științifică și încurajează prevenirea discriminării în diverse domenii	Cercetători, personal auxiliar, personal administrativ		X	X	X	campanii/ circulare	
---	--	--	---	---	---	------------------------	--

Prescurtări: REG = responsabil egalitate de gen, CD = comitet director, SC = șefi compartimente, SRUS = serviciul resurse umane, Of. jr. = Oficiul juridic, SCIM - Sistemul de Control Intern Managerial

** cu referire la etnie, categorii sociale, starea de sănătate, etc.*

6, MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA PLANULUI DE EGALITATE DE GEN

Stadiul implementării Planului de Egalitate de Gen în cadrul , Stațiunea de Cercetare Dezvoltare pentru Viticultura și Vinificație Iași, precum și progresul față de scopurile și obiectivele Strategiei pentru egalitatea de gen sunt evaluate periodic, prin întâlniri periodice.

Implementarea PEG va fi monitorizată permanent de responsabilii pentru egalitatea de gen, desemnați în cadrul ședinței de Comitet Director. Aceștia, împreună cu șefii de compartimente, sunt responsabili cu colectarea datelor și a intrărilor, precum și cu efectuarea analizelor periodice asupra progresului PEG (față de indicatori}. De asemenea, vor colecta cunoștințele specifice și feedback-ul din partea salariaților.

Prezentul PEG va fi evaluat anual, prin ședință a Comitetului Director, ocazie cu care va fi verificată îndeplinirea măsurilor planificate și vor fi realizate eventuale corecții, modificări, revizuirii.

BIBLIOGRAFIE

"The Gender Equality Strategy and the Gender Equality Plan 2022-2025", model elaborat de Unitatea orizont Europe NCP / Unitatea Executivă pentru Finanțarea învățământului Superior, a Cercetării, dezvoltării și Inovării (UEFISCD). Autori: Laura Chirilă, Daniela Dragomir, Sabina Olaru, Dragos Sandu, Adina Stănculea, Coordonator: Antoaneta Victoria Folea

"Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)", issued by European Commission / Directorate-General for Research and Innovation / Directorate D — People / Unit D4 — Democracy and European values. Authors: Mina Sîreva, Anne Pepin