

## PLAN DE EGALITATE DE GEN

INSTITUTUL DE PNEUMOFTIZIOLOGIE MARIUS NASTA

- 2023 -

1



Institutul de Pneumoftiziologie „Marius Nasta”  
Șoseaua Viilor nr. 90, sector 5, București, cod 050159  
Telefon 021 335 69 10 Fax 021 337 38 01  
Email: [secretariat@marius-nasta.ro](mailto:secretariat@marius-nasta.ro)  
[www.marius-nasta.ro](http://www.marius-nasta.ro)

## 1. INTRODUCERE

Planul de egalitate de gen al INSTITUTULUI DE PNEUMOFTIZIOLOGIE MARIUS NASTA (IPMN) pentru perioada 2023-2027 este încă un pas într-o abordare mai amplă pe care IPMN o întreprinde pentru a promova egalitatea în cadrul instituției.

Planul pentru egalitatea de gen este un instrument care, pe de o parte, reiterează unele dintre valorile care sunt centrale pentru derularea activității instituției (cum ar fi egalitatea, incluziunea, diversitatea, transparența) și, pe de altă parte, răspunde în mod proactiv provocărilor de asigurare a susținerii principiilor egalității de gen în toate procesele și practicile instituționale.

O atenție sporită acordată problemelor de egalitate de gen, în cadrul proiectelor pe care le desfășoară, consolidează faptul că, IPMN recunoaște că bărbații și femeile au roluri profesionale la fel de importante, într-un context de egalitate de șanse, indiferent de domeniul lor de activitate sau de nivelul ierarhic și, prin urmare, au experiențe și perspective diverse, aducând astfel o abordare complexă în cadrul instituției. Egalitatea de gen sporește dezvoltarea competențelor și dobândirea de noi cunoștințe, prin includerea tuturor, indiferent de gen, promovând un mediu de lucru mai bun și mai motivant și, în consecință, niveluri mai ridicate de productivitate și satisfacție în rândul angajaților. Prin urmare, IPMN se angajează să asigure promovarea și încorporarea unei culturi a diversității și incluziunii bazate pe respect și șanse egale. O astfel de cultură, integrată în identitatea instituției, va servi drept referință pentru activitățile interne și externe ale acesteia.

Actualul plan de egalitate de șanse a fost elaborat în cadrul Departamentului de Cercetare al IPMN.

## 2. OBIECTIVE

IPMN își propune să promoveze perspective mai incluzive și o cultura organizațională, atât în rândul angajaților, cât și în interacțiunile cu partenerii instituționali.

Măsurile adoptate în cadrul prezentului Plan de egalitate de gen vizează:

- Promovarea respectului reciproc și asigurarea șanselor egale pentru angajații IPMN
- Recunoașterea diferențelor de gen, care promovează și sporește diversitatea, ca o sursă potențială de dezvoltare și creștere, atât la nivel individual, cât și la nivel organizațional
- Adoptarea unor măsuri pozitive menite să abordeze și să prevină inegalitățile, promovând atât pe plan intern cât și extern valorile care asigură egalitatea de șanse.

În procesul de reducere a inegalităților și dezechilibrelor, în vederea asigurării egalității de drepturi și șanse, IPMN își asumă un set de principii, care să ghideze întregul proces:

- *Incluziunea* - promovarea unei culturi incluzive bazată pe respectul pentru demnitate, egalitate, diferențe și pe lupta împotriva stereotipurilor, discriminării, hărțuirii și violenței, sub orice formă
- *Diversitatea* - respectul reciproc și susținerea unui cadru care integrează diferențele culturale, religioase sau ideologice; întreprinderea de inițiative care sporesc înțelegerea diversității și, în consecință, promovează transferul de cunoștințe
- *Egalitatea de gen* - menținerea la nivel instituțional a practicilor și politicilor care asigură o reprezentare echilibrată la toate nivelurile de decizie
- *Egalitatea de șanse* – asigurarea proceselor instituționale care respectă egalitatea de șanse, precum și accesul egal și eficient la carieră în cadrul instituției, încă de la recrutare și în continuare, pe tot parcursul dezvoltării personale
- *Echilibrul între viața profesională și cea privată* - prin implementarea măsurilor individuale sau colective care să concilieze viața de familie cu viața profesională
- *Dezvoltarea transparenței și integrității practicilor instituționale* - pentru a asigura transparența instituțională, prin aplicarea principiilor de excelență, egalitate de șanse și diversitate
- *Promovarea unui mediu de lucru sănătos și sigur*
- *Dezvoltarea personală* – sprijinirea realizării potențialului individual prin aplicarea de măsuri personalizate

### 3. DIRECȚII DE ACȚIUNE

Principalele direcții de acțiune sunt:

1. Resursele umane
2. Managementul instituțional
3. Comunicarea instituțională
4. Violența și hărțuirea sexuală/morală
5. Cercetarea
6. Inovarea

#### 3.1. RESURSELE UMANE

##### *Recrutarea și selecția*

##### **Obiectiv:**

Sprijinirea personalului responsabil cu recrutarea pentru a spori gradul de conștientizare al acestuia cu privire la stereotipurile care pot interveni în procesul de selecție



**Acțiuni propuse:**

- Dezvoltarea unui kit de informare cu instrucțiuni specifice privind modalitățile de abordare a discriminării de gen, de recunoaștere și prevenire a stereotipurilor în procesul de recrutare
- Numirea unei persoane dedicate pentru derularea activităților ce țin de egalitatea de gen și incluziune

**Indicatori de performanță:**

- Pe termen scurt: peste 90% din totalul personalului cu cunoștințe despre existența politicilor de recrutare privind egalitatea de gen
- Pe termen mediu: la evaluare, peste 80% dintre experții în recrutare capabili să abordeze orice fel de situație care poate duce la discriminare

**Rezultate așteptate:**

- Un kit de informare
- O sesiune de instruire

*Condițiile de muncă și echilibrul dintre viața profesională și viața privată*

**Obiectiv:**

Ajutarea angajaților care se întorc din concediul de creștere copil, dar și din concediu medical prelungit să se obișnuiască cu evoluțiile recente din instituție și cu proiectele la care lucrau anterior.

**Obiective secundare:**

- Reducerea cu 50% a perioadei necesare unui angajat recent întors din concediul pentru creșterea copilului și concediu medical prelungit de readaptare și revenire la eficiența muncii de dinainte de plecarea în concediu
- Reducerea stresului cu care se poate confrunta un angajat din cauza faptului că, la întoarcerea din concediu, se află în două situații diferite simultan: de redobândire a competențelor de muncă și de a avea rolul de părinte

**Acțiuni propuse:**

- Instruire pentru revenirea la locul de muncă
- Sesiuni de instruire cu șefii de departament cu privire la modul de implementare a măsurilor de sprijin
- Sesiuni de informare în rândul angajaților despre importanța perioadei de tranziție și despre mijloacele de a li se oferi suport
- Sesiuni de instruire specifice pentru fiecare departament
- Evaluarea periodică a cunoștințelor dobândite de către personalul instituției

**Indicatori de performanță:**

- Pe termen scurt: creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța echilibrului între viața profesională și cea familială
- Pe termen mediu: creșterea eficienței muncii și a satisfacției profesionale a angajaților cu 50% în primele 3 luni de la întoarcerea din concediul pentru creșterea copilului
- Pe termen lung: peste 70% dintre angajați afirmă la evaluare o îmbunătățire a echilibrului dintre viața profesională și cea familială

**Rezultate așteptate:**

- O sesiune de instruire cu toți șefii de departament
- Câte o sesiune de instruire pentru fiecare departament

*Dezvoltarea în carieră*

**Obiectiv:**

Creșterea numărului de angajați care accesează posturi de conducere

**Măsură propusă:**

- Activități de coaching și mentorat pentru poziții de conducere

**Acțiuni propuse:**

- Evaluarea abilităților și competențelor de leadership
- Dezvoltarea unui program de „observare” - fiecare participant este în parteneriat cu un coleg cu poziție de conducere și își urmărește rutina pentru o anumită perioadă de timp
- Selecția candidaților cu aptitudini de conducere
- Dezvoltarea unui program personalizat de coaching și mentorat pentru participanții selectați

**Indicatori de performanță:**

- Pe termen scurt: creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța programelor de mentorat
- Pe termen mediu: când sunt disponibile posturi de conducere, mai mult de 70% dintre angajații din programul de mentorat participă la procesul de recrutare
- Pe termen lung: foștii mentorați devin mentori pentru generațiile următoare de angajați

**Rezultate așteptate:**

- Cel puțin 10-15 angajați instruiți



### 3.2. MANAGEMENTUL INSTITUȚIONAL

**Obiectiv:**

Constituirea unui grup de lucru a cărui activitate principală să fie atât asigurarea egalității de gen în IPMN, cât și implementarea și supravegherea Planului de egalitate de gen

**Măsură propusă:**

- Constituirea unui grup de lucru pentru egalitatea de gen

**Acțiuni propuse:**

- Desfășurarea de discuții cu managementul instituției pentru a identifica cei mai potriviți candidați interni și externi
- Selecția efectivă a candidaților
- Dezvoltarea mecanismelor care să asigure operaționalizarea organismului și investirea acestuia cu autoritate instituțională
- Elaborarea protocoalelor pentru supravegherea implementării planului de egalitate de gen

**Indicatori de performanță:**

- Pe termen scurt: peste 10 candidați își exprimă interesul pentru grupul de lucru pentru egalitatea de gen
- Pe termen mediu: peste 75% din indicatorii de performanță din planul de egalitate de gen sunt atinși
- Pe termen lung: grupul de lucru pentru egalitatea de gen rămâne operațional chiar și după ce indicatorii planului de egalitate de gen implementat sunt atinși

**Rezultate așteptate:**

- Un kit de informare
- O sesiune de instruire

### 3.3. COMUNICAREA INSTITUȚIONALĂ

**Obiectiv:**

Asigurarea că toată comunicarea instituțională, atât internă cât și externă, este sensibilă la gen

**Măsură propusă:**

- Dezvoltarea unui kit de comunicare

**Acțiuni propuse:**

- Dezvoltarea unor materiale de informare
- Adoptarea protocoalelor privind comunicarea internă și externă
- Organizarea unei sesiuni de instruire

- Evaluarea cunoștințelor dobândite de către participanți la sesiunea de instruire

**Indicatori de performanță:**

- Pe termen scurt: peste 90% dintre angajați informați despre protocoalele de comunicare; peste 80% participă la sesiunile de instruire
- Pe termen mediu: peste 70% dintre angajații informați înțeleg necesitatea și importanța utilizării unui limbaj sensibil la gen, atât în comunicarea internă, cât și în cea externă
- Pe termen lung: la evaluare, mai mult de 80% dintre angajați folosesc un limbaj sensibil la gen și mai mult de 60% urmează protocoalele de comunicare zilnic

**Rezultate așteptate:**

- Un kit de informare privind comunicarea legată de gen
- O sesiune de instruire
- Un protocol de comunicare

**3.4. VIOLENȚA ȘI HĂRȚUIREA SEXUALĂ/MORALĂ**

**Obiective:**

- Creșterea gradului de conștientizare privind hărțuirea sexuală și morală
- Cunoașterea modului de recunoaștere a abuzului și a mijloacelor de identificare și diferențiere între diferitele tipuri de abuz
- Definirea limitelor și conceptelor

**Măsură propusă:**

- Elaborarea unui kit de informare privind hărțuirea sexuală și morală

**Acțiuni propuse:**

- Cercetare internă pentru aflarea celor mai bune practici și studii de caz pentru realizarea materialelor de informare privind hărțuirea sexuală sau morală
- Dezvoltarea materialelor de informare
- Organizarea unei instruirii privind conținutul materialelor de informare
- Evaluarea cunoștințelor dobândite de către angajați în urma sesiunii de instruire

**Indicatori de performanță:**

- Pe termen scurt: peste 90% dintre angajați informați
- Pe termen mediu: la evaluare, mai mult de 80% dintre angajați capabili să identifice diferitele tipuri de hărțuire și să indice ce măsuri suplimentare ar trebui luate
- Pe termen lung: peste 80% dintre angajați familiarizați cu conceptele și tipurile de hărțuire sexuală/morală și cu măsurile care trebuie întreprinse în cazul fiecărui tip de astfel de hărțuire



**Rezultate așteptate:**

- Materiale de informare
- O sesiune de instruire

### 3.5. CERCETAREA

**Obiectiv:**

Înțelegerea motivelor pentru care femeile participă în număr mai mic la programele de cercetare

**Măsură propusă:**

- Analiza participării femeilor la proiecte de cercetare

**Acțiuni propuse:**

- Identificarea grupului de proiecte care urmează să fie analizate
- Efectuarea analizei
- Elaborarea concluziilor în urma analizei
- Promovarea rezultatelor și recomandărilor

**Indicatori de performanță:**

- Pe termen scurt și mediu: peste 50% dintre proiectele finanțate analizate
- Pe termen lung: la pregătirea viitoarelor proiecte se iau în considerare recomandările rezultate în urma analizei efectuate

**Rezultat așteptat:**

- Atragerea femeilor în activitatea de cercetare

### 3.6. INOVAREA

**Obiectiv:**

Creșterea reprezentării femeilor în panelurile de vorbitori

**Măsură propusă:**

- Implementarea cotelor/țintelor în panelurile de vorbitori la evenimente

**Acțiuni propuse:**

- Stabilirea de cote pentru fiecare eveniment, în funcție de temă
- Promovarea implementării cotelor la fiecare eveniment
- Propunerea unei liste de subiecte legate de egalitatea de gen care să fie abordate în cadrul evenimentelor



**Indicatori de performanță:**

- Pe termen scurt și mediu: la evaluare, peste 50% dintre participanții la evenimente capabili să identifice o creștere substanțială a subiectelor privind egalitatea de gen
- Pe termen lung: creșterea cu 50% a participării femeilor la evenimente

**Rezultat așteptat:**

- Un ghid elaborat

**4. COLECTAREA DATELOR ȘI MONITORIZAREA**

IPMN va colecta în mod activ date despre toți angajații. La nivelul IPMN se vor înregistra date pe fiecare tip de post, privind numărul de angajați bărbați și femei, pentru a putea monitoriza echilibrul de gen. Pe baza datelor care vor fi colectate de-a lungul anilor, principala prioritate pentru stimularea egalității de gen ar trebui să fie la nivelul șefilor de departamente.

Monitorizarea și raportarea activă se va face la nivelul șefului de departament. În acest scop, va fi monitorizat numărul de candidați bărbați și femei pentru un post de lider de grup, precum și numărul de candidați bărbați și femei care sunt pe lista scurtă pentru post și pentru interviu. Posibilele părtiniri vor fi detectate și corectate în timpul procesului și în timp.

Toate aceste date vor ajuta la îmbunătățirea egalității de gen în cadrul instituției.

**5. TEMATICI LEGATE DE EGALITATEA DE GEN**

**Echilibrul între viața profesională, viața privată și cultura organizațională**

IPMN ar trebui să sprijine femeile și bărbații în mod egal, și tot personalul ar trebui să fie sprijinit în mod corespunzător în timpul activității în cadrul instituției, pentru a avansa în carieră. Aceasta ar trebui să se întâmple în paralel cu alte obligații ale angajaților, cum ar fi îngrijirea copiilor, a rudelor în vârstă, bolnave sau cu dizabilități, precum și cu găsirea timpului de odihnă. Un echilibru sănătos între viața profesională și viața privată este o condiție fundamentală.

**Acțiuni propuse:**

Tematică	Ce?	Cine?	Când?	Monitorizare
Curs de echilibru între viața profesională și viața privată	Echilibrul între viața profesională și viața privată în timpul dezvoltării carierei	Cursuri pentru rezidenți	Continuu	Evaluarea participării
Concediul pentru	Politicile privind	Serviciul de	Finalul	Evaluarea

Tematică	Ce?	Cine?	Când?	Monitorizare
creșterea copilului	concediul pentru creșterea copilului și alte forme de concediu vor fi aduse la cunoștință tuturor angajaților	Resurse Umane	anului 2024	cunoștințelor personalului
Condiții de lucru flexibile	Orele de lucru pentru personalul medical pot fi flexibile	Serviciul de Resurse Umane	În funcție de modificările legislative	Evaluarea cunoștințelor personalului

### Echilibrul de gen în funcțiile de conducere și luarea deciziilor

IPMN are mai multe femei șef de departament decât bărbați.

Va fi inclus un număr egal de femei și bărbați în diferitele departamente ale instituției.

#### Acțiuni propuse:

Tematică	Ce?	Cine?	Când?	Monitorizare
Vorbitori	În timpul conferințelor și întâlnirilor organizate de către IPMN un număr echilibrat de femei și bărbați ar trebui să își prezinte cercetările	Organizatorii conferinței	Continuu	Evaluarea participării
Recunoașterea muncii suplimentare	Cercetătorii sunt evaluați pe baza cercetărilor lor, dar rolul lor în comitete, consilii etc. ar trebui să fie recunoscut și apreciat	Managementul IPMN	Continuu	La evaluarea anuală a cercetătorilor

### Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră

IPMN ar trebui să se asigure că femeile și bărbații au șanse egale de a-și dezvolta cariera și de a avansa. Acest lucru este posibil numai dacă procesul de recrutare este conceput astfel încât opiniile pârtoare (implicite) și alte obstacole să fie îndepărtate.

**Acțiuni propuse:**

Tematică	Ce?	Cine?	Când?	Monitorizare
Părtinirea	Textul postului vacant, componența comisiei de recrutare și criteriile de recrutare pot influența procesul de recrutare. Toți membrii propuși în comisiile de recrutare trebuie să urmeze o instruire de părtinire inconștientă, iar procedura de recrutare să fie neutră de gen.	Managementul IPMN	Continuu	Evaluarea comisiilor și a procesului de recrutare
Pauzele de carieră	Pauzele de carieră (de exemplu pentru concedii medicale, concedii de creștere copil etc.) să nu fie evaluate negativ în timpul evaluării cercetărilor	Managementul IPMN	Continuu	La evaluarea anuală a cercetătorilor

**Integrarea dimensiunii de gen în conținutul de cercetare și predare**

Genul pacientului este notat și luat în considerare în timpul realizării studiilor de cercetare medicală și în analiza rezultatelor cercetării. Cu toate acestea, diferențele de gen nu sunt conștientizate suficient. Ele ar trebui incluse atât în programele de formare, cât și în elaborarea proiectelor de cercetare.

Comisiile de evaluare a cercetării, cum ar fi Comisia de etică și Consiliul de cercetare ar trebui să ia în considerare genul atunci când examinează propunerile de cercetare.

**Acțiuni propuse:**

Tematică	Ce?	Cine?	Când?	Monitorizare
Instruire cu privire la gen în activitățile de cercetare	Se va oferi cercetătorilor instruire pentru o mai bună conștientizare privind diferențele de gen	Departamentul de cercetare	Continuu	Evaluarea cunoștințelor cercetătorilor

Tematică	Ce?	Cine?	Când?	Monitorizare
	în cercetare			

### Măsurî împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală

Un mediu de lucru sigur este esențial pentru diversitate și incluziune. IPMN se opune ferm hărțuirii sexuale, agresiunii și altor comportamente inadecvate.

#### Acțiuni propuse:

Tematică	Ce?	Cine?	Când?	Monitorizare
Comportament neadecvat	Întrebări de genul: -există grupuri care au astfel de comportament? - cât de des se întâmplă? pentru a identifica grupurile respective și a acorda suport și/sau instruire personalizată	Serviciul Resurse Umane	Continuu	Evaluarea cunoștințelor angajaților

Manager interimar,  
S. L. Dr. Beatrice Mahler

