



INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETĂRI ECONOMICE „COSTIN C. KIRIȚESCU”

CENTRUL DE CERCETĂRI FINANCIARE ȘI MONETARE „VICTOR SLIVESCU”

Calea 13 Septembrie nr.13, Casa Academiei, corp B, etaj 5,
sector 5, cod poștal 050711, București, România
Telefon: +40.21.318.24.19, e-mail: icfm01@icfm.ro



STRATEGIA ȘI PLANUL PRIVIND EGALITATEA DE GEN 2025-2029

Cuprins

Listă abrevieri	3
1. Introducere	4
2. Cadrul de reglementare	5
3. Incluziune și echitate în CCFM	6
3.1. Colectarea datelor.....	6
3.2. Analiza datelor	7
4. Strategia și Planul privind Egalitatea de Gen (2025-2029)	8
4.1. Strategia privind Egalitate de Gen 2025-2029	8
4.2. Planul privind Egalitatea de Gen 2025- 2029	9
5. Monitorizarea și evaluarea Planului privind Egalitatea de Gen	12
Lista surselor utilizate	13

Listă abrevieri

CCFM	Centrul de Cercetări Financiare și Monetare „Victor Slăvescu”
GEG	Grupul de lucru pentru Egalitate de Gen
INCE	Institutului Național de Cercetări Economice „Costin C. Kirițescu”
PEG	Planul privind Egalitatea de Gen
REG	Responsabil pentru Egalitate de Gen
RO	România
ROF	Regulament de Organizare și Funcționare
ROI	Regulament de Organizare Internă
SEG	Strategia privind Egalitatea de Gen
UE	Uniunea Europeană

1. Introducere

Centrul de Cercetări Financiare și Monetare „Victor Slăvescu” (CCFM) este o instituție cu personalitate juridică, de interes public, în subordinea Academiei Române, unitate componentă a Institutului Național de Cercetări Economice „Costin C. Kirițescu” (INCE), având ca obiect principal de activitate desfășurarea de cercetări fundamentale și avansate în domeniul său de expertiză.

Strategia privind Egalitatea de Gen (SEG) și Planul privind Egalitatea de Gen (PEG) sunt instrumente fundamentale în promovarea unui mediu echitabil și incluziv, atât în instituțiile publice, cât și în sectorul privat. Acestea au ca scop reducerea disparităților de gen și asigurarea oportunităților egale pentru toți, prin implementarea unor măsuri specifice care vizează eliminarea discriminării și promovarea diversității. Strategia oferă cadrul general pentru integrarea principiilor de egalitate de gen în toate domeniile activității organizaționale, iar Planul detaliază acțiunile concrete necesare pentru atingerea acestui obiectiv. Împreună, aceste documente contribuie la crearea unui mediu de lucru mai echitabil, în care toți angajații, indiferent de gen, au aceleași șanse de dezvoltare și succes.

SEG pentru perioada 2025-2029 a fost elaborată de CCFM cu implicarea întregii organizații de cercetare și ia în considerare toți angajații din cadrul acesteia. Strategia pentru egalitatea de gen a fost elaborată luând în considerare prevederile Cartei Europene a Cercetătorilor (2023), strategia europeană pentru egalitatea de gen - O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025, Obiectivele pentru dezvoltarea durabilă cuprinse în Agenda 2030 și legislația națională în vigoare privind egalitatea de gen. Resursele folosite sunt parte a listei de referințe.

Motivația dezvoltării SEG este dorința de a ne asigura că CCFM este un loc sigur pentru toți, iar activitățile și procesele care au loc respectă principiile egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării. PEG a fost elaborat pe baza SEG, cu acțiuni și măsuri concrete, precum și indicatori pentru măsurarea progresului implementării și revizuirilor acestuia. Obiectivele strategiei sunt implementate prin acțiuni specifice care vizează protejarea unei culturi organizaționale incluzive și promovarea egalității de gen la toate nivelurile. Prin urmare, SEG și PEG vor contribui în mod proactiv la creșterea gradului de conștientizare a egalității de gen, la dezvoltarea abilităților și competențelor, la promovarea unui echilibru de gen în structurile și procesele decizionale, la asigurarea egalității de gen în cercetare și la

integrarea dimensiunii de gen în întregul proces de cercetare, precum și în celelalte activități desfășurate în organizație.

La nivelul CCFM, pentru dezvoltarea prezentei strategii și a planului aferent, a fost desemnat un Grup de lucru pentru Egalitate de Gen (GEG), avizat de Consiliul Științific în data de 14.03.2025, care a trecut în revistă cerințele existente, politicile, recomandările, exemplele și studiile de caz legate de discriminare, incluziune și egalitate de gen. Grupul de lucru (GEG) include 3 membri, 2 salariați de gen feminin și unul de gen masculin, din care 2 cercetători cu poziții diferite și responsabilul resurse umane.

2. Cadrul de reglementare

Legislație națională

- **Decretul nr. 342/1981** privind ratificarea **Convenției pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW)**
- **Legea concediului paternal nr. 210/1999**
- **OUG nr. 117/2022** pentru modificarea și completarea Legii concediului paternal nr. 210/1999
- **Hotărârea Guvernului nr. 1194/2001** privind organizarea și funcționarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)
- **Legea nr. 202/2002**, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
- **Legea nr. 217/2003**, republicată, pentru prevenirea și combaterea violenței domestice
- **OUG nr. 67/2007** privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială
- **Legea nr. 62/2009** pentru aprobarea OUG nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul și furnizarea de bunuri și servicii
- **OUG nr. 111/2010** privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare
- **Legea nr. 66/2016** pentru modificarea și completarea OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor
- **Codul muncii – Legea nr. 53/2003**, republicată

Cadrul european

- **Directiva 2006/54/CE** privind aplicarea principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în materie de ocupare și muncă
- **Directiva (UE) 2019/1158** privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată pentru părinți și îngrijitori
- **O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020–2025**, elaborată de Comisia Europeană, Bruxelles
- **Carta Europeană a Cercetătorilor, 2023**, elaborată de Comisia Europeană, Bruxelles
- **Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene**

Cadrul internațional

- **Obiectivul nr. 5 privind egalitatea de gen din cadrul Agendei 2030 pentru dezvoltare durabilă, 2015**, ONU

3. Incluziune și echitate în CCFM

În cadrul CCFM, atât femeile cât și bărbații au șanse egale de a promova în carieră și totodată au același nivel de remunerare. În ultimii ani, tot mai multe femei lucrează și obțin calificări mai înalte, ocupând tot mai multe posturi decizionale.

De-a lungul timpului s-a pus accentul pe colaborarea cu colegi indiferent de gen, atât din țară, cât și din afara țării în vederea organizării de conferințe și elaborarea de articole.

3.1. Colectarea datelor

În total, în anul 2024/2025 erau 2/2 poziții de management, 4/3 cercetători științifici gradul I (CSI), 3/3 cercetători științifici gradul II (CSII), 4/4 cercetători științifici gradul III (CSIII), 5/6 cercetători științifici (CS) și 2/3 angajați în funcții auxiliare, cu normă întreagă sau jumătate de normă. Dintr-un total de 16/16 de cercetători la nivelul *anului 2024/2025, luna ianuarie/ianuarie*, în cadrul CCFM erau 9/9 femei și 7/7 bărbați. Indicatorii relevanți sunt prezentați în tabelele următoare.

Conducere	Femei 2024/2025	Bărbați 2024/2025	Total 2024/2025
Director	0/1	1/0	1/1
Contabil șef	1/1	-	1/1
Total	1/2	1/0	2/2

Funcții de cercetare	Femei 2024/2025	Bărbați 2024/2025	Total 2024/2025
Cercetător științific I	1/0	3/3	4/3
Cercetător științific II	2/2	1/1	3/3
Cercetător științific III	3/3	1/1	4/4
Cercetător științific	3/4	2/2	5/6
Total	9/9	7/7	16/16

	Femei 2024/2025	Bărbați 2024/2025	Total 2024/2025
Coordonatori departamente de cercetare	1/1	2/2	3/3
Total	1/1	2/2	3/3

	Femei 2024/2025	Bărbați 2024/2025	Total 2024/2025
Personal auxiliar	2/3	-	2/3
Total	2/3	-	2/3

Total angajați	Femei 2024/2025	Bărbați 2024/2025	Total 2024/2025
	12/14	8/7	20/21

3.2. Analiza datelor

Analiza cantitativă a datelor indică faptul că:

- La nivelul anilor 2024/2025, există egalitate de gen în funcțiile de conducere și coordonare;
- Se remarcă un număr mai mare de bărbați în funcțiile de conducere a departamentelor și un număr mai mare de femei în funcțiile de conducere și cercetare.

Analiza calitativă a datelor indică faptul că:

- Percepția generală a personalului angajat este aceea a unui loc de muncă incluziv și sigur din punct de vedere al egalității de gen;
- Este necesară educarea și formarea continuă a personalului angajat din punct de vedere al măsurilor și acțiunilor relevante pentru egalitatea de gen;

- Este urmărit echilibrul de gen în funcțiile de cercetare, pe termen mediu și lung, păstrând criteriile de angajare și avansare bazate pe merit.

CCFM s-a angajat în dezvoltarea și implementarea PEG pentru perioada 2025-2029. În acest sens, vor fi oferite orientări și instruire specifice. Mai mult, membrii colectivului CCFM vor fi stimulați să participe la exerciții de schimb reciproc de informații, pentru a învăța din experiență și a concepe, în comun, politici și practici nediscriminatorii, sensibile la gen.

4. Strategia și Planul privind Egalitatea de Gen (2025-2029)

Pe baza analizelor realizate și pe baza recomandărilor și politicilor europene și naționale, CCFM a dezvoltat și adoptat prezenta Strategie de gen, însoțită de planul de implementare. CCFM, prin aprobarea prezentei strategii privind Egalitatea de Gen și a planului asociat, a decis includerea în atribuțiile unuia dintre salariați a celei de Responsabil pentru Egalitate de Gen (REG) în cadrul instituției.

Rolul Responsabilului de Gen va fi să urmărească activ implementarea Planului pentru Egalitate de Gen, să semnaleze eventualele dificultăți în implementarea sa conducerii institutului și să centralizeze propunerile de îmbunătățire a planului, pe măsură ce acestea apar. Responsabilul pentru Egalitate de Gen va urmări dezvoltările la nivelul legislației (naționale și europene), planurile și strategiile instituțiilor similare, având obligația de a semnală conducerii CCFM ajustările necesare SEG/PEG în această privință. Responsabilul de gen este desemnat de conducerea CCFM pe o perioadă de 5 ani.

CCFM s-a angajat în dezvoltarea și implementarea PEG pentru perioada 2025-2029. În acest sens, vor fi oferite orientări și instruire specifice. Mai mult, membrii colectivului CCFM vor fi stimulați să participe la exerciții de schimb reciproc de informații, pentru a învăța din experiență și a concepe, în comun, politici și practici nediscriminatorii, sensibile la gen.

4.1. Strategia privind Egalitate de Gen 2025-2029

SEG cuprinde următoarele domenii de intervenție și obiective pentru 2025-2029:

Zona de intervenție	Obiective
1. Echilibrul între viața profesională și cea personală. Cultura organizațională	Sprijin în dobândirea unui echilibru între carieră și viața personală și promovarea egalității de gen în cultura instituțională a CCFM
2. Echitate de gen în leadership și în luarea deciziilor	Promovarea egalității de gen în procesele și practicile instituționale în leadership și procesele de luare a deciziilor în cadrul CCFM
3. Egalitatea de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră	Promovarea egalității de gen în recrutare și evoluția în carieră a personalului CCFM
4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare	Consolidarea perspectivei de gen în procesul de cercetare CCFM
5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen și a hărțuirii sexuale	Creșterea gradului de conștientizare a importanței egalității de gen, respectiv definirea limitelor și a conceptelor

4.2. Planul privind Egalitatea de Gen 2025- 2029

Zone de intervenție	Obiective	Măsuri	Indicatori	Responsabili pentru implementare
1. Echilibrul între viața profesională și cea personală. Cultura organizațională	Sprijin în dobândirea unui echilibru între carieră și viața personală și promovarea egalității de gen în cultura instituțională a CCFM	Utilizarea mijloacelor electronice pentru creșterea flexibilității în muncă și planificarea/eficientizarea întâlnirilor de lucru	Politică privind utilizarea mijloacelor electronice în muncă	Conducerea CCFM, REG, GEG
		Susținerea unui program de lucru flexibil, incluzând posibilitatea lucrului cu jumătate de normă	Politici privind aranjamentele flexibile de muncă	Conducerea CCFM, REG, GEG, Responsabil resurse umane CCFM
		Stabilirea unor poziții specifice în interiorul CCFM care să monitorizeze/evalueze implementarea PEG	Structură instituțională funcțională creată privind egalitatea de gen în cadrul CCFM	Conducerea CCFM
		Instituționalizarea unei rutine de revizuire/încorporare în toate politicile CCFM a unei perspective de gen	Politică privind evaluarea/încorporarea perspectivei de gen în politicile CCFM	REG, GEG
		Acțiuni cu prilejul unor evenimente speciale	Analize care includ dimensiunea de gen	GEG, REG
		Integrarea dimensiunii	Rapoarte de analiză	Conducerea

		de gen în analizele organizaționale realizate	anuale privind starea organizației vor include dimensiunea de gen ca parte a analizei, acolo unde este posibil	CCFM, REG
2. Echitate de gen în leadership și în luarea deciziilor	Promovarea egalității de gen în procesele și practicile instituționale în leadership și procesele de luare a deciziilor în cadrul CCFM	Reexaminarea/revizuirea politicilor/inițiativelor de promovare internă CCFM, astfel încât să includă principiul egalității de gen	Politici revizuite privind principiul egalității de gen	Conducerea CCFM, REG, Responsabil resurse umane CCFM, GEG
		Colectarea anuală a opiniilor angajaților CCFM asupra măsurilor posibile privind îmbunătățirea respectării principiului egalității de gen în cadrul CCFM	Cercetări anuale în cadrul CCFM	Conducerea CCFM, REG, GEG
		Corelarea Planului privind Egalitatea de Gen cu alte documente strategice dezvoltate în cadrul CCFM	Revizuirile periodice ale documentelor strategice ale CCFM, ROF, ROI etc.	Conducerea CCFM, REG, GEG
3. Egalitatea de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră	Promovarea egalității de gen în recrutare și evoluția în carieră a personalului CCFM	Reexaminarea/revizuirea politicilor de angajare, astfel încât să includă formulat principiul egalității de gen; anunțurile de angajare vor evita formulări de tip discriminator	Inițiative revizuite privind promovarea egalității de gen în recrutare Model de anunț de angajare elaborat care să fie neutru din punct de vedere al potențialelor discriminări de gen	Conducerea CCFM, REG, GEG, Responsabil resurse umane CCFM
		Promovarea de cursuri și formări privind egalitatea de gen	Numărul participărilor la cursuri și formare privind egalitatea de gen din rândul angajaților CCFM Angajații noi primesc la angajare informații privind cultura	GEG, REG

			egalității de gen în CCFM și sunt informați cu privire la Strategia egalității de gen	
4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare	Consolidarea perspectivei de gen în procesul de cercetare CCFM	Organizarea de dezbateri interne asupra utilizării perspectivei de gen în activitatea de cercetare	Numărul de participanți la dezbaterile organizate	Membrii CCFM, REG, GEG
		Promovarea proiectelor de cercetare asupra egalității de gen care încorporează egalitatea de gen ca dimensiune majoră	Numărul de participanți la prezentările proiectelor de cercetare asupra egalității de gen	Membrii CCFM, REG, GEG
5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen și a hărțuirii sexuale	Creșterea gradului de conștientizare a importanței egalității de gen, respectiv definirea limitelor și a conceptelor	Organizarea de dezbateri având următoarele teme: discriminare; violență; hărțuire (incluzând hărțuire sexuală)	Numărul de participanți la dezbaterile organizate despre discriminare; violență; hărțuire	GEG, REG
		Revizuirea Codului de Etică al CCFM din perspectiva combaterii discriminării sexuale, violenței de gen și hărțuirii sexuale	Raport asupra Codului de Etică al CCFM din perspectiva discriminării sexuale, violenței de gen și hărțuirii sexuale	REG, GEG
		Promovarea colaborării interinstituționale, îndeosebi cu institutele/centrele de cercetare ale Academiei Române, cu planuri similare privind egalitatea de gen, pentru susținerea comună a egalității de gen ca obiectiv principal al direcțiilor strategice de dezvoltare a Academiei Române	Raport anual asupra acțiunilor comune cu alte instituții privind promovarea egalității de gen	REG, GEG

5. Monitorizarea și evaluarea Planului privind Egalitatea de Gen

PEG va fi implementat în CCFM în următorii 5 ani. REG și GEG au funcții active în implementarea planului, urmând a colabora îndeaproape cu conducerea CCFM pentru identificarea și mobilizarea resurselor în vederea atingerii obiectivelor PEG.

Implementarea va fi atent monitorizată de REG, care va evalua periodic progresele făcute în implementarea planului. Dacă este necesar, vor fi propuse măsuri care să asigure atingerea obiectivelor PEG. Măsurile vor deveni parte a PEG în anul următor (sau ori de câte ori este nevoie).

Rapoartele anuale ale REG vor fi distribuite și prezentate în cadrul dezbaterilor interne ale CCFM. În analiza datelor cu caracter personal furnizate de responsabilul de resurse umane din cadru CCFM, toți cei care au acces la aceste informații se obligă să respecte confidențialitatea informațiilor furnizate și să le prelucreze conform normelor GDPR.

Director,

Lista surselor utilizate

- *** *Cartă Europeană a Cercetătorilor* (Anexa II la RECOMANDAREA CONSILIULUI din 18 decembrie 2023 privind un cadru european pentru atragerea și păstrarea în Europa a talentelor din domeniul cercetării, inovării și antreprenoriatului), https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=OJ:C_202301640
- *** *Strategia UE pentru egalitatea de gen 2020-2025*, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en
- *** *Obiectivul nr. 5* privind egalitatea de gen din cadrul Agendei 2030 pentru dezvoltare durabilă, 2016, Obiectivele pentru Dezvoltare Durabilă (Agenda 2030), <https://dezvoltaredurabila.gov.ro/obiectivul-5-egalitate-de-gen>
- *** *Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene*, JO C 202, 7.6.2016, pp. 389–405, https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/char_2016/oj/ron
- *** *Codul muncii – Legea nr. 53 din 24 ianuarie*, republicata în Monitorul Oficial nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare, <https://www.portalcodulmuncii.ro/pagini/codul-muncii-actualizat-la-zi/73/>
- *** *Directiva (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor*, <https://www.juridice.ro/646593/directiva-ue-2019-1158-privind-echilibrul-dintre-viata-profesionala-si-cea-privata-a-parintilor-si-ingrijitorilor.html>
- *** *Ordonanța de Urgență nr. 117 din 26 august 2022 pentru modificarea și completarea Legii concediului paternal nr. 210/1999*, <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/258699>
- *** *Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați*, actualizată, <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2025/04/Legea-202-din-2002-actualizata.pdf>
- *** Comisia pentru egalitatea de gen a Consiliului Europei, <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-commission>
- *** EU FESTA - Probleme de gen în procesele de recrutare, numire și promovare – Recomandări pentru o aplicare sensibilă la gen a criteriilor de excelență, https://eige.europa.eu/sites/default/files/festa_gender_issues_recruitment_appointment_promotion.pdf
- *** EUA - Strategii și abordări ale universităților către diversitate, echitate și incluziune, <https://eua.eu/downloads/publications/universities-39-strategies-and-approaches-towards-diversity-equity-and-inclusion.pdf>
- *** Institutul European pentru Egalitatea de Gen, <https://eige.europa.eu>
- *** Orientări pentru utilizarea limbajului sensibil la gen în comunicare, cercetare și administrare, https://eige.europa.eu/sites/default/files/reutlingen_university_guidelines_for_using_gender-sensitive_language.pdf
- *** Ghidurile Orizont Europa privind planurile de egalitate de gen, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>