

Decizia nr. 09 / 15.01.2026

În conformitate cu prevederile O.U.G. nr.72/26.06.2013 privind reorganizarea unor instituții publice aflate în subordinea Ministerului Culturii, aprobată prin Legea nr. 211/2016, precum și ale H.G nr.1069/11.12.2013 privind înființarea, organizarea și funcționarea Institutului Național pentru Cercetare și Formare Culturală, cu modificările și completările ulterioare;

În temeiul O.M.C. nr. 2518 din 16 ianuarie 2025 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Institutului Național pentru Cercetare și Formare Culturală;

În baza Contractului de management nr. 121/20.09.2022 încheiat între doamna dr. Carmen Croitoru, manager al Institutului Național pentru Cercetare și Formare Culturală și ordonatorul principal de credite, Ministerul Culturii;

În acord cu prevederile:

- O.G nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare,
- Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare
- Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- O.U.G. nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială;
- Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați;
- Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1.547/2022
- H.G. nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă.
- Strategiei europene pentru egalitatea de gen 2020-2025
- orientările Orizont Europa privind planurile de egalitate de gen
- Cartei europene a cercetătorului și Codului de conduită pentru recrutarea cercetătorilor
- Strategiei privind egalitatea persoanelor LGBTIQ+ adoptată la nivelul Comisiei Europene.

Directorul general al Institutului Național pentru Cercetare și Formare Culturală emite următoarea

DECIZIE

Art.1. Începând cu data emiterii prezentei decizii, se aprobă Strategia Egalității de Gen (GE) și Planul de Egalitate de Gen (GEP) pentru 2026-2027 la nivelul Institutului Național pentru Cercetare și Formare Culturală, document atașat prezentei decizii (Anexa nr.1 la prezenta decizie).



INSTITUTUL NAȚIONAL
PENTRU CERCETARE ȘI FORMARE CULTURALĂ

Art.2. Prezenta decizie va fi dusă la îndeplinire prin Compartimentul Resurse Umane din cadrul Institutului Național pentru Cercetare și Formare Culturală.

**Director general,
conf.univ.dr. Carmen CROITORU**

**STRATEGIA PENTRU EGALITATE DE GEN
ȘI
PLANUL PENTRU EGALITATE DE GEN
LA NIVELUL
INSTITUTULUI NAȚIONAL PENTRU CERCETARE ȘI FORMARE CULTURALA
(INCFC)
PENTRU PERIOADA 2026 – 2027**

Institutul Național pentru Cercetare și Formare Culturală (INCFC), instituție publică de cultură, de importanță națională, aflată în subordinea *Ministerului Culturii*.

Prin actele normative generale și interne, INCFC are competențe și sarcini privind cercetarea statistică, cercetarea aplicată și cercetarea exploratorie în domeniul culturii, precum și formarea / specializarea profesională în sectorul ocupațional menționat.

Pe baza strategiei GE și Planului de Egalitate de Gen (GEP - avizat de către Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați – aviz comunicat sub nr.2037/16.05.2025) adoptate la nivelul INCFC pentru perioada 2022-2025, precum și a rezultatelor obținute în urma măsurilor/acțiunilor implementate în această perioadă de referință;

Ținând cont de recomandarea Ministerului Culturii cu privire la elaborarea Planului de acțiune privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (Anexa nr.1 la circulara transmisă sub nr.6277/08.01.2026);

INCFC a elaborat prezenta strategiei GE și Planul de Egalitate de Gen (GEP) pentru perioada 2026-2027, în scopul asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii și al educației, a recunoașterii dreptului fiecărui cetățean la un mediu de lucru și de educație fără violență și hărțuire, pentru încurajarea și menținerea unei culturi a muncii bazate pe respect și demnitate reciprocă, prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă.

Strategia Egalității de Gen (GE) pentru 2026-2027 a fost dezvoltată la nivelul Institutul Național pentru Cercetare și Formare Cultural pe baza contribuțiilor întregului efectiv de personal contractual și are la bază prevederile:

- ❖ O.G nr. [137/2000](#) privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare,
- ❖ Legii nr. [202/2002](#) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare
- ❖ Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- ❖ O.U.G. nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială;
- ❖ Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- ❖ H.G. nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați;

- ❖ Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1.547/2022
- ❖ H.G. nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă.
- ❖ Strategiei europene pentru egalitatea de gen 2020-2025
- ❖ orientările Orizont Europa privind planurile de egalitate de gen
- ❖ Cartei europene a cercetătorului și Codului de conduită pentru recrutarea cercetătorilor
- ❖ Strategiei privind egalitatea persoanelor LGBTIQ+ adoptată la nivelul Comisiei Europene.

Motivația dezvoltării strategiei GE este aceea de a ne asigura că institutul nostru de cercetare este un loc sigur pentru toată lumea, iar toate activitățile și procesele desfășurate respectă principiile egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării.

Prin strategia GE și GEP pentru perioada 2026-2027, INCFC își propune continuarea politicilor din domeniul egalității de șanse între femei și bărbați dezvoltate până în acest moment și promovarea la nivelul instituției a valorilor și principiilor nediscriminării pe criteriul de gen, prin măsuri/acțiuni concrete și indicatori pentru măsurarea progresului implementării.

Atât strategia GE cât și GEP-ul Institutului Național pentru Cercetare și Formare Culturală asigură și promovează egalitatea și diversitatea cunoștințelor precum și dobândirea de competențe pentru toți.

Obiectivele strategiei GE se vor implementa prin acțiuni specifice care vizează protejarea unei culturi organizaționale egale și incluzive și promovarea egalității de gen la toate nivelurile. Ca atare, strategia GE și GEP vor permite în mod proactiv:

- creșterea gradului de conștientizare a egalității de gen, abilități și competențe;
- echilibrul de gen în structurile și procesele decizionale, inclusiv în recrutare;
- egalitatea de gen în cercetare;
- integrarea dimensiunii de gen în întregul proces de cercetare.

I. Revizuirea cerințelor, politicilor și studiilor de caz

Înainte de a dezvolta strategia GE și GEP, conducerea Institutului Național pentru Cercetare și Formare Culturală a constituit un grup de lucru pentru efectuarea unei analize a literaturii de specialitate, a politicilor, recomandărilor, studiilor relevante pentru discriminare, incluziune și egalitate de gen, cu un accent special pe organizațiile de cercetare.

În perioada 2022-2025, la nivelul Institutului Național pentru Cercetare și Formare Culturală s-au întreprins următoarele:

- Adoptarea Strategiei Egalității de Gen (GE) și Planului de Egalitate de Gen (GEP) pentru 2022-2025, aprobate prin Decizia nr.79/15.09.2022, modificate și completate prin Decizia nr.13/28.02.2024, în acord cu prevederile H.G nr.970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă – GEP avizat de către Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, aviz comunicat sub nr.2037/16.05.2025;
- Desemnarea ofițerului pentru egalitatea de gen (Ofițer GE) și Grupului de lucru pentru implementarea și monitorizarea Strategiei de egalitatea de gen (Strategia

GE), aprobate prin Decizia nr.73/06.09.2022, atribuții completate prin Decizia nr.13/28.02.2024 în concordanță cu prevederile H.G nr.970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă;

- Adoptarea Ghidului privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă din cadrul Institutului Național pentru Cercetare și Formare Culturală, aprobat prin Decizia nr. 14/28.03.2024.

II. Diagnostic realizat la finalul anului 2025, în urma adoptării GE și a PEG aprobate pentru perioada 2022-2025

II.1 Colectare de date

Următorii indicatori au fost selectați la INCFC ca fiind relevanți pentru discuția pe tema egalității de gen:

- Numărul de personal pe sex/gen la toate nivelurile, pe domenii, funcție (inclusiv personalul administrativ/suport)
- Numărul de femei și bărbați în posturi de cercetare și de luare a deciziilor administrative (echipă de conducere, consilii)
- Numărul de angajați, pe sex/gen, care solicită/au luat concediu pentru creșterea copilului, pentru cât timp și câți s-au întors după concediu.

1. Femei și bărbați în poziții de conducere

Tabelul 1. Managementul INCFC

Funcție conducere	Femei	Bărbați
Manager (Director general), gradul II	1	
Director general adjunct, gradul II	1	
Șef Serviciul cercetare, gradul II	1	
Contabil șef, gradul II	1	
Total	4	0

Tabelul 2. Consiliului științific al INCFC

Rol în cadrul CS	Femei	Bărbați
Președinte	1	
Președinte de onoare	1	
Membru 1		1
Membru 2	1	
Membru 3	1	
Membru 4		1
Membru 5	1	
Membru 6		1
Membru 7		1
Membru 8		1
Membru de onoare	1	1
Secretar	1	
Total	7	6

Tabelul 3. Consiliul administrativ

Rol în cadrul CA	Femei	Bărbați
Președinte - Manager (Director general), gr. II	1	
Membru - Director general adjunct, gradul II	1	
Membru - Șef Serviciul cercetare, gradul II	1	
Membru – Contabil șef, gradul II	1	
Membru – cons. Juridic (extern)		1
Secretar – Referent de specialitate	1	
Total	5	1

2. Femei și bărbați – personal de cercetare

Tabelul 1 – Angajați în cadrul structurilor organizatorice ce desfășoară activitate de cercetare

Structură organizatorica	Funcție	Femei	Bărbați
Serviciul cercetare	Șef serviciu II	1	
Compartimentul Studii și cercetări	Cercetător științific, gradul II		1
	Cercetător științific		1
	Documentarist, gradul I	1	1
	Documentarist, deb.		1
	Analist, gradul I	1	
Compartimentul Baze de date	Analist, gradul I	1	
	Analist, gradul II	1	
Compartimentul Publicații și platforme digitale	Analist, gradul I		2
	Referent de specialitate, gradul III	1	
Total		6	6

3. Femei și bărbați – personal de formare/perfecționare

Structură organizatorica	Funcție	Femei	Bărbați
	Director general adjunct, gradul II	1	
Compartimentul Formare	Documentarist, gradul I	4	1
	Documentarist, gradul II	1	
	Operator date, gradul IA	1	
	Referent de specialitate, gradul I		1
Total		7	2

4. Femei și bărbați – personal administrativ / suport

Structură organizatorica	Funcție	Femei	Bărbați
Compartimentul Resurse Umane	Referent de specialitate, gradul I	1	
	Referent de specialitate, gradul III	1	
Compartimentul Achizitii publice - administrativ	Referent de specialitate, gradul I	1	
Compartimentul Audit Public Intern	Auditor, gradul I	1	

	Contabil șef, gradul II	1	
Compartimentul Buget, financiar - contabilitate	Referent de specialitate, gradul I		1
	Economist, gradul I	2	
Compartimentul Marketing și comunicare	Secretar marketing, gradul I	1	
	Secretar PR, gradul I	1	
	Referent de specialitate, gradul III	1	
Total		10	1

Ca parte a colectării și diagnosticării datelor, am efectuat anchete la nivel de instituție cu următorii indicatori:

- Numărul de ani necesari femeilor și bărbaților pentru a avansa în carieră;
- Numărul de candidați femei și bărbați care aplică pentru posturi distincte;
- Numărul de angajați, în funcție de sex/gen, care solicită/au luat concediu pentru creșterea copilului, pentru cât timp și câți s-au întors după concediu;
- Opinii privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată în institutul de cercetare;
- Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării;
- Percepția violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală;
- Percepția (opinia) cu privire la incluziune și discriminare.

II.2 Analiza datelor

La nivelul INCFC, s-au realizat analize ale datelor colectate și revizuiri ale politicilor existente care abordează egalitatea de gen și incluziunea. Analizele s-au desfășurat în cadrul atelierelor/întâlnirilor de lucru la toate nivelurile, incluzând conducerea INCFC, personalul de cercetare și formare profesională, precum și reprezentanții serviciilor administrative și suport din cadrul instituției. Toate grupurile de lucru au inclus un număr par de bărbați și femei.

Concluziile au fost apoi analizate și comunicate personalului contractual al INCFC.

Managerul INCFC s-a angajat în dezvoltarea și implementarea PEG al Institutului Național pentru Cercetare și Formare Culturală, pentru 2026-2027.

1. Analiza cantitativă a datelor

Analiza datelor numerice a arătat:

- La nivelul INCFC există mai multe femei decât bărbați în funcții de conducere, incluzând Consiliul administrativ (bărbații sunt mai reticenți în a-și asuma responsabilități administrative);
- În medie, numărul de femei și bărbați în posturi de cercetare, este egal, reflectând bunele practici de recrutare existente în institutul de cercetare;
- În ceea ce privește activitatea desfășurată la nivelul structurilor de formare/perfectionare profesională dar și a celor administrative/suport, numărul femeilor este cu mult mai mare decât cel al bărbaților, susținând concluzia mai sus formulată (bărbații sunt mai reticenți în a-și asuma responsabilități administrative).

2. Analiza calitativă a datelor

Cercetarea calitativă a arătat că:

- În privința combinării muncii cu viața de familie – femeile declară mai des că sunt responsabile pentru majoritatea îndatoririlor familiale;
- Așteptările de mobilitate internațională sunt mai greu de împăcat pentru femei cu îngrijirea copiilor și/sau a altor persoane aflate în întreținere;
- Dimensiunea de gen este bine integrată în cercetare;
- Institutul este perceput ca fiind un loc sigur, fără violență de gen;
- Institutul este perceput în general ca incluziv;
- Nu au fost menționate stereotipuri și/sau părtiniri cu privire la gen, cum ar fi: convingerile că femeile sunt mai puțin ambițioase, mai puțin talentate, în timp ce bărbații sunt mai hotărâți și mai rezistenți la stres;
- A fost exprimată necesitatea revizuirii procedurilor existente la nivelul INCFC în privința cunoștințelor despre egalitatea de gen, incluziunea și nediscriminarea;
- Respondenții la sondaje au indicat că nu au experimentat comentarii sau glume referitoare la convingerile stereotipe despre gen, atitudini informale inadecvate, comentarii derizorii despre îmbrăcăminte și aspect, punerea la îndoială a capacității de a combina munca profesională cu îngrijirea copii;
- respondenții la sondaje nu au indicat încălcări inadecvate ale spațiului personal, încercări persistente de a iniția contact cu chestiuni private, avansuri sexuale.

Pentru a sintetiza rezultatele obținute, se poate observa că, la nivelul Institutului, factorii de discriminare sau manifestări pe criterii de gen, au o însemnătate scăzută.

Concluziile analizei interne la nivelul INCFC sunt:

- actualizarea politicii/procedurii existente în vederea acoperirii tuturor domeniilor de intervenție identificate;
- instruirea și educarea personalului cu privire la egalitatea de gen;
- comunicarea acțiunilor și măsurilor relevante în mod activ și eficient;
- dezvoltarea strategiei de gen și GEP pentru 2026-2027, cu acțiuni și ținte clare și persoane responsabile.

III. *Strategia de Egalitate de Gen (strategia GE) și Planul de Egalitatea de Gen (GEP)*

Pe baza analizei interne și a politicilor și cerințelor naționale și europene, Directorul General al INCFC s-a angajat să dezvolte strategia Institutului pentru egalitatea de gen pentru 2026-2027 și GEP-ul corespunzător. În acest sens a decis menținerea funcției de ofițer GE și a grupului de lucru cu membrii delegați GE (câte un reprezentant din cadrul fiecărei structuri organizatorice), cu rol de consultanți pentru implementarea și monitorizarea Strategiei GE.

În mod specific, ofițerul GE contribuie la crearea, implementarea, monitorizarea și evaluarea GEP:

- oferă sprijin practic și instrumente actorilor implicați în implementarea GEP;

- cooperează și implică părțile interesate la toate nivelurile pentru a asigura implementarea acțiunilor GEP;
- participă la creșterea gradului de conștientizare cu privire la beneficiile egalității de gen în institutul de cercetare;
- evaluează progresul pentru egalitatea de gen la nivelul Institut.

Grupul de lucru GE a inclus reprezentanți bărbați și femei ai conducerii INCFC, cercetători, reprezentanți ai administrației și serviciilor suport din cadrul instituției și un consilier juridic extern.

III.1 Strategia GE 2026-2027

Strategia GE cuprinde următoarele domenii de intervenție și obiective pentru 2026-2027:

Zona de intervenție	Obiective
1. Cultură și politică organizațională	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța egalității de gen
	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la stereotipuri, prejudecăți și discriminare bazată pe criteriul de sex
	Promovarea unor valori ca: pluralismul, autonomia, empatia, egalitatea
	Toleranță 0 față de stereotipuri, prejudecăți, limbaj sexist, violență de gen, discriminare bazată pe criteriul de sex etc.
	Promovarea unui limbaj non-sexist, inclusiv, nediscriminatoriu bazat pe criteriul de sex.
	Promovarea unei identități vizuale non-sexiste/non-discriminatorii bazate pe criteriul de sex
	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la implicațiile etice ale deciziilor (perpetuarea versus combaterea inegalităților dintre femei și bărbați)
	Promovarea unei culturi organizaționale bazate pe feedback care să integreze nevoile și interesele femeilor și bărbaților (vezi discriminarea multiplă).
	Dezvoltarea unui climat de încredere și a unor spații sigure pentru angajații care se confruntă cu discriminare bazată pe criteriul de sex
2. Recrutare, promovare, remunerare și managementul carierei	Crearea unor proceduri de selecție și recrutare echitabile, menite să limiteze inegalitățile de gen.
	Crearea unor proceduri de selecție și recrutare menite să stimuleze candidatura femeilor din categorii diverse, în special în domenii în care prezența acestora este deficitară.
	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la inegalitățile de gen în rândul personalului implicat în recrutarea / promovarea / managementul carierei

	Transparentizarea grilelor de salarizare
	Creșterea gradului de informare cu privire la avansare/managementul carierei
3.Echilibrul dintre viața personală, familie și carieră	Formule flexibile de lucru
	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la nevoia de echilibru între viața personală, cea de familie și carieră
	Tranziție ușoară la muncă pentru părinți
4. Leadership și accesul la decizie	Adoptarea unor stiluri de conducere democratice, participative
	Promovarea transparenței în luarea și implementarea deciziilor
5. Combaterea violenței, discriminării și hărțuirii bazată pe criterii de sex	Creșterea conștientizării cu privire la violențe de gen, discriminare bazată pe criteriul de sex
	Toleranță 0 față de discriminare și hărțuire bazate pe criteriul de sex
	Creșterea gradului de încredere al angajaților că vor fi susținuți în cazul în care se confruntă cu discriminarea/hărțuirea bazată pe criteriul de sex
	Măsuri de susținere a angajaților victime ale violenței
6. Abordarea integratoare a genului în politicile, programele și proiectele instituției	Definirea problemelor dintr-o perspectivă sensibilă la egalitatea de gen
	Planificare sensibilă la egalitatea de gen
	Implementarea politicilor/programeelor/proiectelor sensibile la egalitatea de gen
	Monitorizare/evaluare sensibilă la egalitatea de gen

III.2 Planul de Egalitatea de Gen 2026-2027

Prin intermediul Planului de Egalitatea de Gen, pe de o parte, sunt evidențiate valorile care guvernează instituția (egalitate, incluziune, diversitate, transparență), iar pe de altă parte sunt trasate obiective pentru respectarea principiilor egalității de gen în toate procesele și practicile instituționale.

La nivelul Institutului Național pentru Cercetare și Formare Culturală, planul GE cuprinde domenii de intervenție, obiective, măsuri cheie, public țintă, calendar, persoane responsabile pentru măsurarea progresului.

Domeniul 1. Cultură și politică organizațională

Obiectiv - Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța egalității de gen

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar		Indicatori	Responsabili	Resurse	Termen
		2026	2027				
1.Organizarea de ateliere / ședințe de informare (minim 1 atelier/ședință) cu	Personalul contractual	x	x	Nr. ateliere / ședințe de informare realizate	Director general, Directorul general adjunct Comp.	Atelierul/ședința se va organiza în spațiile gestionate de Institut iar materiale informative se vor realiza la nivelul	30.11.2027

privire la egalitatea de gen (prevenire și combatere)				Nr. participanți/Nr. angajați	Resurse umane, ofițer GE, Grup de lucru GE	instituției cu sprijinul ofițerului GE și al membrilor grupului de lucru GE.	
2.Asigurarea accesului la sesiuni de instruire/cursuri (minim 1 curs, în acord cu BVC alocat instituției) pentru Ofițerul GE și membrii Grupului de lucru pentru implementarea și monitorizarea Strategia GE	Ofițerul GE și membrii Grupului de lucru pentru implementarea și monitorizarea a Strategia GE	x	x	Nr. sesiuni de instruire/cursuri asigurate Nr. persoane instruite/Nr. persoane desemnate	Director general, Directorul general adjunct Comp. Resurse umane, ofițer GE, Grup de lucru GE	În acord cu BCV alocat instituției – în funcție de tipologia cursului (cursuri intensive, online 24/7, sau cu mentorat) și dacă prețul include examenele, materialele, certificatul, sau dacă sunt taxe suplimentare.	30.11.2027

Obiectiv - Creșterea gradului de conștientizare cu privire la stereotipuri, prejudecăți și discriminare bazată pe criteriul de sex

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar		Indicatori	Responsabili	Resurse	Termen
		2026	2027				
1.Organizarea de ateliere / ședințe de informare (minim 1 atelier/ședință) cu privire la stereotipuri, prejudecăți și discriminare bazată pe criteriul de sex	Personalul contractual	x	x	Nr. ateliere / ședințe de informare realizate Nr. participanți/Nr. angajați	Director general, Directorul general adjunct Comp. Resurse umane, ofițer GE, Grup de lucru GE	Atelierul/ședința se va organiza în spațiile gestionate de Institut iar materiale informative se vor realiza la nivelul instituției cu sprijinul ofițerului GE și al membrilor grupului de lucru GE.	30.11.2027
2.Asigurarea accesului la sesiuni de instruire/cursuri (minim 1 curs, în acord cu BVC alocat instituției) pentru Ofițerul GE și membrii Grupului de lucru pentru implementarea și monitorizarea Strategia GE	Ofițerul GE și membrii Grupului de lucru pentru implementarea și monitorizarea a Strategia GE	x	x	Nr. sesiuni de instruire/cursuri asigurate Nr. persoane instruite/Nr. persoane desemnate	Director general, Directorul general adjunct Comp. Resurse umane, ofițer GE, Grup de lucru GE	În acord cu BCV alocat instituției – în funcție de tipologia cursului (cursuri intensive, online 24/7, sau cu mentorat) și dacă prețul include examenele, materialele, certificatul, sau dacă sunt taxe suplimentare.	30.11.2027

Obiectiv - Promovarea unor valori ca: pluralismul, autonomia, empatia, egalitatea

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar		Indicatori	Responsabili	Resurse	Termen
		2026	2027				
1.Organizarea de ateliere / ședințe de informare (minim 1 atelier/ședință) cu privire la promovarea unor valori ca: pluralismul, autonomia, empatia, egalitatea	Personalul contractual	x	x	Nr. ateliere / ședințe de informare realizate Nr. participanți/Nr. angajați	Director general, Directorul general adjunct Comp. Resurse umane, ofițer GE, Grup de lucru GE	Atelierul/ședința se va organiza în spațiile gestionate de Institut iar materiale informative se vor realiza la nivelul instituției cu sprijinul ofițerului GE și al membrilor grupului de lucru GE.	30.11.2027
2.Asigurarea accesului la sesiuni de instruire/cursuri	Ofițerul GE și membrii Grupului de lucru pentru	x	x	Nr. sesiuni de instruire/cursuri asigurate	Director general, Directorul general	În acord cu BCV alocat instituției – în funcție de tipologia cursului (cursuri intensive,	30.11.2027

(minim 1 curs, în acord cu BVC alocat instituției) pentru Ofițerul GE și membrii Grupului de lucru pentru implementarea și monitorizarea Strategia GE	implementarea și monitorizarea a Strategia GE			Nr. persoane instruite/Nr. persoane desemnate	adjunct Comp. Resurse umane, ofițer GE, Grup de lucru GE	online 24/7, sau cu mentorat) și dacă prețul include examenele, materialele, certificatul, sau dacă sunt taxe suplimentare.	
---	---	--	--	---	--	---	--

Obiectivul - Toleranță 0 față de stereotipuri, prejudecăți, limbaj sexist, violență de gen, discriminare bazată pe criteriul de sex etc.

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar		Indicatori	Responsabili	Resurse	Termen
		2026	2027				
1.Revizuirea / actualizarea ROI	Personalul contractual	x	x	Nr. actualizări Nr. persoane constientizate	Director general, Membrii Consiliului administrativ ofițer GE, Grup de lucru GE	-	Ori de câte ori se identifică necesitatea
2.Revizuirea / actualizarea Ghidului privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă din cadrul INCFC, aprobat prin decizia nr. 14/2024.	Personalul contractual	x	x	Nr. actualizări Nr. persoane constientizate	Director general, Membrii Consiliului administrativ ofițer GE, Grup de lucru GE	-	Ori de câte ori se identifică necesitatea
3.Organizarea de ateliere / ședințe de informare (minim 1atelier/ședință) cu privire la de învățare reciprocă privind stereotipuri, prejudecăți, limbaj sexist, violență de gen, discriminare bazată pe criteriul de sex etc.	Personalul contractual	x	x	Nr. ateliere / ședințe de informare realizate Nr. participanți/Nr. angajați Nr. instrumente create	Director general, Directorul general adjunct Comp. Resurse umane, ofițer GE, Grup de lucru GE	Atelierul/ședința se va organiza în spațiile gestionate de Institut iar materiale informative se vor realiza la nivelul instituției cu sprijinul ofițerului GE și al membrilor grupului de lucru GE.	30.11.2027

Obiectiv - Promovarea unui limbaj non-sexist, incluziv, nediscriminatoriu bazat pe criteriul de sex.

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar		Indicatori	Responsabili	Resurse	Termen
		2026	2027				
1.Organizarea de ateliere / ședințe de informare (minim 1 atelier/ședință) cu privire la promovarea unui limbaj non-sexist, incluziv, nediscriminatoriu bazat pe criteriul de sex.	Personalul contractual	x	x	Nr. ateliere / ședințe de informare realizate Nr. participanți/Nr. angajați Nr. instrumente create	Director general, Directorul general adjunct Comp. Resurse umane, ofițer GE, Grup de lucru GE	Atelierul/ședința se va organiza în spațiile gestionate de Institut iar instrumentele/materiale informative se vor realiza la nivelul instituției cu sprijinul ofițerului GE și al membrilor grupului de lucru GE.	30.11.2027

Obiectiv - Promovarea unei identități vizuale non-sexiste/non-discriminatorii bazate pe criteriul de sex

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar		Indicatori	Responsabili	Resurse	Termen
		2026	2027				
1. Organizarea de ateliere / workshop-uri (minim 1 atelier/workshop) pentru promovarea unei identități vizuale non-sexiste/non-discriminatorii bazate pe criteriul de sex (egalitate de gen, nediscriminare și impactul imaginii)	Personalul contractual (funcții de conducere și execuție) ce desfășoară activități de marketing, comunicare, PR, HR	x	x	Nr. ateliere / workshop-uri realizate Nr. participanți/Nr. angajați Nr. instrumente create	Director general, Directorul general adjunct ofițer GE, Grup de lucru GE	Atelierul/ workshop-ul se va organiza în spațiile gestionate de Institut iar instrumentele/materiale se vor realiza la nivelul instituției	30.11.2027

Obiectiv - Creșterea gradului de conștientizare cu privire la implicațiile etice ale deciziilor (perpetuarea versus combaterea inegalităților dintre femei și bărbați)

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar		Indicatori	Responsabili	Resurse	Termen
		2026	2027				
1. Organizarea de ateliere / workshop-uri (minim 1 atelier/workshop) în vederea creșterii gradului de conștientizare cu privire la implicațiile etice ale deciziilor (perpetuarea versus combaterea inegalităților dintre femei și bărbați)	Personalul contractual	x	x	Nr. ateliere / workshop-uri realizate Nr. participanți/Nr. angajați Nr. instrumente create	Director general, Personalul cu funcții de conducere ofițer GE, Grup de lucru GE	Atelierul/ workshop-ul se va organiza în spațiile gestionate de Institut iar instrumentele/materiale se vor realiza la nivelul instituției	30.11.2027

Obiectiv - Promovarea unei culturi organizaționale bazate pe feedback care să integreze nevoile și interesele femeilor și bărbaților (vezi discriminarea multiplă)

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar		Indicatori	Responsabili	Resurse	Termen
		2026	2027				
1. Organizarea de ateliere / workshop-uri (minim 1 atelier/workshop) despre importanța feedback-ului constructiv, respect, care să integreze nevoile și interesele femeilor și bărbaților	Personalul contractual	x	x	Nr. ateliere / workshop-uri realizate Nr. participanți/Nr. angajați Nr. instrumente create	Director general, Personalul cu funcții de conducere ofițer GE, Grup de lucru GE	Atelierul/ workshop-ul se va organiza în spațiile gestionate de Institut iar instrumentele/materiale se vor realiza la nivelul instituției	30.11.2027

Obiectiv - Dezvoltarea unui climat de încredere și a unor spații sigure pentru angajații care se confruntă cu discriminare bazată pe criteriul de sex

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar		Indicatori	Responsabili	Resurse	Termen
		2026	2027				
1.Revizuirea / actualizarea ROI-ului, Codului de etică și Ghidului privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă din cadrul INCFC, aprobat prin decizia nr. 14/2024.	Personalul contractual	x	x	Nr. actualizări Nr. persoane constientizate	Director general, Membrii Consiliului administrativ, Comp. RU, ofiter GE, Grup de lucru GE	-	Ori de câte ori se identifică necesitatea
2.Realizarea sondajelor periodice (minim 1/an), anonime, pentru a evalua percepția angajaților despre climatul de lucru și incluziune	Personalul contractual	x	x	Nr. sondaje realizate/an Nr. respondenți / Nr. angajați Nr. instrumente create	Director general, Membrii Consiliului administrativ ofiter GE, Grup de lucru GE	Instrumentele/materiale se vor realiza la nivelul instituției	30.11.2026, respectiv 30.11.2027
3.Asigurarea suportului necesar pentru angajați care se confruntă cu discriminare bazată pe criteriul de sex (implicare în vederea facilitării accesului la consiliere psihologică sau legală pentru angajații afectați, încurajarea formării de grupuri de suport pentru angajații care se confruntă cu discriminarea, alocarea unor spații de lucru care să ofere siguranță și încredere, punerea la dispoziție a unor spații de întâlnire și discuție sigure)	Personalul contractual	x	x	Nr. acțiuni suport acordate/Nr. sesizări angajați afectați Nr. spații alocate / relocări	Director general, ofiter GE, Grup de lucru GE	-	Ori de câte ori se identifică necesitatea

Domeniul 2. Recrutare, promovare, remunerare și managementul carierei

Obiectiv:

- Crearea unor proceduri de selecție și recrutare echitabile, menite să limiteze inegalitățile de gen
- Crearea unor proceduri de selecție și recrutare menite să stimuleze candidatura femeilor din categorii diverse (vezi categoriile care pot genera discriminare bazată pe criteriul de sex), în special în domenii în care prezența acestora este deficitară.

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar		Indicatori	Responsabili	Resurse	Termen
		2026	2027				
1.Revizuirea / actualizarea proceduri de selecție, recrutare și promovare, în acord cu prevederile legale aplicabile	Candidații înscriși pentru ocuparea posturilor vacante Personalul contractual	x	x	Nr. actualizări Nr. sesizări/plângeri cu privire la procedura de selecție și recrutare Nr.consultări/gurupuri de lucru organizate cu experții	Director general, Membrii Consiliului administrativ, Comp.RU, ofițer GE, Grup de lucru GE	-	Ori de câte ori se identifică necesitatea

Obiectiv - Creșterea gradului de conștientizare cu privire la inegalitățile de gen în rândul personalului implicat în recrutarea/promovarea/managementul carierei

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar		Indicatori	Responsabili	Resurse	Termen
		2026	2027				
1. Organizarea unor sesiuni de training (minim 1 sesiune), obligatorii, axate pe prejudecăți, stereotipuri de gen și impactul acestora asupra deciziilor de angajare și promovare.	Personalul contractual care ocupa funcții de conducere Personalul comp.RU,	x	x	Nr. sesiuni de trining realizate Nr.	Director general, Membrii Consiliului administrativ, Comp.RU, ofițer GE, Grup de lucru GE	-	30.11.2027
2.Constituirea comisiilor de concurs/soluționare a contestațiilor, cu asigurarea prezenței unor membrii de ambele sexe	Candidații înscriși pentru ocuparea posturilor vacante Personalul contractual	x	x	Nr. comisii mixte constituite	Directorul general, personalul cu funcții de conducere, comp.RU	-	Ori de câte ori este nevoie

Obiectiv - Transparentizarea grilelor de salarizare

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar		Indicatori	Responsabili	Resurse	Termen
		2026	2027				
1. Publicarea statului de funcții, incluzând drepturile salariale cuvenite, pe site-ul oficial al instituției	Public interesat	x	x	Nr. state de funcții publicate pe site	Director general, Director general adjunct, Comp.RU, Comp. marketing, ofițer GE, Grup de lucru GE	-	Ori de câte ori este nevoie
2.Informarea candidaților cu privire la nivelul salariului inițial pentru postul vacant scos la concurs	Candidații înscriși pentru ocuparea posturilor vacante	x	x	Nr. candidați înscriși la concursurile organizate pentru ocuparea posturilor vacante	Directorul general, personalul cu funcții de conducere, comp.RU, membrii comisiei de examen	-	Ori de câte ori este nevoie
3.Asigurarea transparenței totale în ceea ce privește stabilirea și	Candidații înscriși pentru ocuparea	x	x	Nr. candidați înscriși la concursurile organizate pentru	Directorul general, personalul cu funcții de conducere,	-	Ori de câte ori este nevoie

avansarea în grila de salarizare	posturilor vacante Personal contractual			ocuparea posturilor vacante Nr. promovări în grad/gradatie	comp.RU, membrii comisiei de examen		
----------------------------------	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--

Obiectiv - Creșterea gradului de informare cu privire la avansare/managementul carierei

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar		Indicatori	Responsabili	Resurse	Termen
		2026	2027				
1. Asigurarea accesului la sesiuni de instruire/cursuri (minim 1 curs, în acord cu BVC alocat instituției) în vederea creșterii gradului de informare cu privire la avansare/managementul carierei	Personalul contractual care ocupa funcții de conducere Personalul comp.RU	x	x	Nr. sesiuni de instruire/cursuri asigurate Nr. persoane instruite/Nr. persoane desemnate	Director general, Personal cu funcții de conducere, Comp. Resurse umane,	În acord cu BCV alocat instituției – în funcție de tipologia cursului (cursuri intensive, online 24/7, sau cu mentorat) și dacă prețul include examenele, materialele, certificatul, sau dacă sunt taxe suplimentare.	30.11.2027

Domeniul 3 - Echilibrul dintre viața personală, familie și carieră

Obiectiv - Formule flexibile de lucru

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar		Indicatori	Responsabili	Resurse	Termen
		2026	2027				
1. Asigurarea accesului la formulele flexibile de lucru (oferirea de opțiuni precum program flexibil de muncă, telemuncă, lucru la distanță, reducerea normei de muncă)	Personalul contractual	x	x	Nr. angajați care au beneficiat de formule flexibile de lucru	Director general, Personal cu funcții de conducere, Comp. Resurse umane,	-	Ori de câte ori este nevoie - în funcție de solicitările primite

Obiectiv - Creșterea gradului de conștientizare cu privire la nevoia de echilibru între viața personală, cea de familie și carieră

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar		Indicatori	Responsabili	Resurse	Termen
		2026	2027				
1. Organizarea de sesiuni de informare/ateliere (minim 1 sesiune) în vederea creșterii gradului de conștientizare cu privire la nevoia de echilibru între viața personală, cea de familie și carieră	Personalul contractual	x	x	Nr. sesiuni de informare/ateliere asigurate Nr. persoane informate/Nr. persoane desemnate	Director general, Personalul cu funcții de conducere ofițer GE, Grup de lucru GE	Seriunea de informare/Atelierul se va organiza în spațiile gestionate de Institut iar instrumentele/materiale se vor realiza la nivelul instituției	30.11.2027

Obiectiv - Tranziție ușoară la muncă pentru părinți

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar		Indicatori	Responsabili	Resurse	Termen
		2026	2027				
1. Organizarea de sesiuni de informare și socializare în vederea asigurării unei tranziții ușoare pentru părinți	Personalul contractual	x	x	Nr. sesiuni de informare asigurate	Director general, Personalul cu funcții de conducere ofițer GE, Grup de lucru GE	Seriunea de informare se va organiza în spațiile gestionate de Institut iar instrumentele/materiale se vor realiza la nivelul instituției	Ori de câte ori este nevoie

Domeniul 4. Leadership și accesul la decizie

Obiectiv - Adoptarea unor stiluri de conducere democratice, participative

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar		Indicatori	Responsabili	Resurse	Termen
		2026	2027				
1. Implicarea echipei în luarea deciziilor prin consens (organizarea ședințelor de lucru - dezbatarea opiniilor, creerea unui mediu de încredere, încurajarea creativității)	Personalul contractual	x	x	Nr. ședințe de lucru organizate la nivel de activitate	Director general, Personalul cu funcții de conducere	Ședința de lucru se va organiza în spațiile gestionate de Institut iar instrumentele/materiale se vor realiza la nivelul instituției	Ori de câte ori este nevoie

Obiectiv - Promovarea transparenței în luarea și implementarea deciziilor

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar		Indicatori	Responsabili	Resurse	Termen
		2026	2027				
1. Organizarea ședințelor de informare / adunări generale în vederea asigurării transparenței în luarea și implementarea deciziilor - dezbatarea opiniilor, creerea unui mediu de încredere, încurajarea creativității	Personalul contractual	x	x	Nr. ședințelor de informare / adunări generale organizate	Director general, Personalul cu funcții de conducere	Ședința de lucru se va organiza în spațiile gestionate de Institut iar instrumentele/materiale se vor realiza la nivelul instituției	Ori de câte ori este nevoie

Domeniul 5. Combaterea violenței, discriminării și hărțuirii bazată pe criterii de sex

Obiectiv - Creșterea conștientizării cu privire la violențe de gen, discriminare bazată pe criteriul de sex

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar		Indicatori	Responsabili	Resurse	Termen
		2026	2027				
1. Organizarea de sesiuni de informare / conștientizare	Personalul contractual	x	x	Nr. sesiuni de informare realizate	Director general, Directorul general	Sesiunea se va organiza în spațiile gestionate de Institut iar materiale informative	30.11.2027

(minim 1 sesiune) cu privire la creșterea conștientizării cu privire la violențe de gen, discriminare bazată pe criteriul de sex				Nr. participanți/Nr. angajați	adjunct Comp. Resurse umane, ofițer GE, Grup de lucru GE	se vor realiza la nivelul instituției cu sprijinul ofițerului GE și al membrilor grupului de lucru GE.	
2. Asigurarea accesului la sesiuni de instruire/cursuri (minim 1 curs, în acord cu BVC alocat instituției) pentru Ofițerul GE și membrii Grupului de lucru pentru implementarea și monitorizarea Strategia GE	Ofițerul GE și membrii Grupului de lucru pentru implementarea și monitorizarea a Strategia GE	x	x	Nr. sesiuni de instruire/cursuri asigurate Nr. persoane instruite/Nr. persoane desemnate	Director general, Directorul general adjunct Comp. Resurse umane, ofițer GE, Grup de lucru GE	În acord cu BVC alocat instituției – în funcție de tipologia cursului (cursuri intensive, online 24/7, sau cu mentorat) și dacă prețul include examenele, materialele, certificatul, sau dacă sunt taxe suplimentare.	30.11.2027

Obiectiv - Toleranță 0 față de discriminare și hărțuire bazate pe criteriul de sex

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar		Indicatori	Responsabili	Resurse	Termen
		2026	2027				
1. Revizuirea / actualizarea ROI	Personalul contractual	x	x	Nr. actualizări Nr. persoane constientizate	Director general, Membrii Consiliului administrativ ofițer GE, Grup de lucru GE	-	Ori de câte ori se identifică necesitatea
2. Revizuirea / actualizarea Ghidului privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă din cadrul INCFC, aprobat prin decizia nr. 14/2024.	Personalul contractual	x	x	Nr. actualizări Nr. persoane constientizate	Director general, Membrii Consiliului administrativ ofițer GE, Grup de lucru GE	-	Ori de câte ori se identifică necesitatea
3. Organizarea de sesiuni / ședințe de informare (minim 1 sesiune/ședință) cu privire la de violență de gen, discriminare și hărțuire bazată pe criteriul de sex	Personalul contractual	x	x	Nr. sesiuni / ședințe de informare realizate Nr. participanți/Nr. angajați Nr. instrumente create	Director general, Directorul general adjunct Comp. Resurse umane, ofițer GE, Grup de lucru GE	Sesiunea/ședința se va organiza în spațiile gestionate de Institut iar materiale informative se vor realiza la nivelul instituției cu sprijinul ofițerului GE și al membrilor grupului de lucru GE.	30.11.2027

Obiectiv - Creșterea gradului de încredere al angajaților că vor fi susținuți în cazul în care se confruntă cu discriminarea/hărțuirea bazată pe criteriul de sex

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar		Indicatori	Responsabili	Resurse	Termen
		2026	2027				
1. Codului de conduită etică și al Ghidului privind prevenirea și	Personalul contractual	x	x	Nr. actualizări Nr. persoane constientizate	Director general, Membrii	-	Ori de câte ori se identifică necesitatea

combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă din cadrul INCFC, aprobat prin decizia nr. 14/2024					Consiliului administrativ ofițer GE, Grup de lucru GE		
2.Organizarea de sesiuni de informare (minim 1 sesiune) în vederea creșterii gradului de încredere al angajaților (susținerea angajaților în cazul în care se confruntă cu discriminarea/hărțuirea bazată pe criteriul de sex)	Personalul contractual	x	x	Nr. ateliere / ședințe de informare realizate Nr. participanți/Nr. angajați Nr. instrumente create	Director general, Directorul general adjunct Comp. Resurse umane, ofițer GE, Grup de lucru GE	Atelierul/ședința se va organiza în spațiile gestionate de Institut iar materiale informative se vor realiza la nivelul instituției cu sprijinul ofițerului GE și al membrilor grupului de lucru GE.	30.11.2027
3.Asigurarea unei bune funcționalități a procedurii de realizare a plângerii/sesizării anonime, incluzând constituirea comisiei de etică	Personalul contractual	x	x	Nr.plângeri soluționate/Ne plângeri înregistrate	Director general, Personalul cu funcții de conducere, Comp. Resurse umane, ofițer GE, Grup de lucru GE	Comisia de etică își va desfășura activitatea în spațiile gestionate de Institut iar	Permanent

Obiectiv - Măsură de susținere a angajaților victime ale violenței

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar		Indicatori	Responsabili	Resurse	Termen
		2026	2027				
1. Acordarea de suport victimelor, incluzând facilitarea accesului la consiliere psihologică sau socială, și protecția lor împotriva represaliilor (flexibilizarea programului de muncă, schimbarea nr. de telefon și/sau adresei de email etc).	Personalul contractual	x	x	Nr. zile concediu medical plătite angajaților – victime ale violenței Nr. proceduri legale inițiate împotriva agresorilor Nr. angajați cărora li s-a aprobat flexibilizarea programului de muncă la cerere c a urmare a unor agresiuni	Director general, Membrii Consiliului administrativ ofițer GE, Grup de lucru GE	-	Ori de câte ori se identifică necesitatea

Domeniul 6 - Abordarea integratoare a genului în politicile, programele și proiectele instituției

Obiectiv - Definirea problemelor dintr-o perspectivă sensibilă la egalitatea de gen

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar		Indicatori	Responsabili	Resurse	Termen
		2026	2027				
1. Colectarea și analiza datelor dezagregate pe sexe (femei/bărbați) în vederea identificării impactului diferențiat al problemelor, precum și a inegalităților dintre femei și bărbați (evidențierea progreselor realizate în egalitatea de gen)	Personalul contractual	x	x	Nr. analize realizate	Director general, Personalul cu funcții de conducere, Serviciul cercetare, ofițer GE, Grup de lucru GE	Cu aportul personalului contractual ce desfășoară activități de cercetare la nivelul instituției.	15.12.2027

Obiectiv - Planificare sensibilă la egalitatea de gen

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar		Indicatori	Responsabili	Resurse	Termen
		2026	2027				
1. Acțiuni concrete cu scopul remedierii inechităților existente – inechități rezultate în urma analizei datelor colectate pentru definirea problemelor dintr-o perspectivă sensibilă la egalitatea de gen	Personalul contractual	x	x	Nr. acțiuni realizate Nr. indicatori sensibili la gen	Director general, Personalul cu funcții de conducere, Serviciul cercetare, ofițer GE, Grup de lucru GE	Cu aportul personalului contractual ce desfășoară activități de cercetare la nivelul instituției.	15.12.2027

Obiectiv - Implementarea politicilor/programelor/proiectelor sensibile la egalitatea de gen

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar		Indicatori	Responsabili	Resurse	Termen
		2026	2027				
Organizarea de sesiuni de instruire (minim 1 sesiune) pentru personalul implicat în implementare, pentru a le crește conștientizarea și competențele legate de egalitatea de gen	Personalul contractual	x	x	Nr. sesiuni realizate Nr. angajați instruiți/nr. angajați	Director general, Personalul cu funcții de conducere, Comp. Formare, ofițer GE, Grup de lucru GE	Cu aportul personalului contractual.	15.12.2027

Obiectiv - Monitorizare/evaluare sensibilă la egalitatea de gen

Acțiune/Măsură	Public țintă	Calendar		Indicatori	Responsabili	Resurse	Termen
		2026	2027				
Colectarea și analiza datelor defalcate pe sex (femei/bărbați) în vederea monitorizării și evaluării gradului de implementare și impactului GE și PGE adoptate la nivelul instituției	Personalul contractual	x	x	Nr. analize realizate	Director general, Personalul cu funcții de conducere, Serviciul cercetare, ofițer GE, Grup de lucru GE	Cu aportul personalului contractual.	15.12.2027

IV. Monitorizarea și evaluare GEP

Implementarea GEP la INCFC, progresul față de scopurile și obiectivele strategiei GE sunt evaluate periodic, prin întâlniri periodice. Implementarea GEP va fi monitorizată permanent de funcțiile GE (ofițer și delegați) din institut. Ofițerul GE împreună cu delegații GE din cadrul fiecărui departament sunt responsabili cu colectarea datelor. Ei vor efectua o primă analiză a progresului GEP (față de indicatori), vor colecta cunoștințe și feedback.

La nivelul INCFC au fost identificați următorii indicatori de monitorizare și evaluare a gradului de implementare și impactul GE și PGE adoptate la nivelul instituției, indicatori ce pot fi ajustați (completați/modificați):

- Număr de sesizări primite cu privire la încălcarea normelor ce reglementează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă;
- Număr de sesizări în curs de soluționare;
- Număr de sesizări soluționate;
- Durata procedurilor;
- Număr de decizii prin care s-a confirmat încălcarea normei ce reglementează egalitatea de gen, de șanse și de tratament între femei și bărbați, prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă;
- Număr de măsuri dispuse diferențiate pe tipuri;
- Număr de decizii ale comisiei anulate sau modificate în instanță;
- Gradul de cunoaștere de către angajați a normelor (chestionare de evaluare);
- Număr de activități de formare privind normele ce reglementează egalitatea de gen, de șanse și de tratament între femei și bărbați, prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă;
- Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională, ședințelor/sesiunilor/atelierelor de informare;
- Număr de măsuri administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor;
- Număr de persoane per instituție care au săvârșit încălcări ale normelor ce reglementează egalitatea de gen, de șanse și de tratament între femei și bărbați, prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă;
- Număr de persoane care au săvârșit în mod repetat abateri de la normele respective.

Funcțiile GE din cadrul institutului vor încheia rapoarte de constatări (o dată pe an), care sunt apoi prezentate conducerii institutului și discutate. Aceste întâlniri vor oferi concluzii valoroase cu privire la implementarea GEP. Aceste întâlniri vor oferi, de asemenea, comentarii și

recomandări care vor permite ajustări și îmbunătățiri ale intervențiilor privind GEP pentru anul următor.

Rapoartele periodice permit revizuirea continuă a impactului GEP, precum și menținerea comunității mai largi informată și implicată în progresul către egalitatea de gen. Revizuirea rapoartelor de progres include informații calitative, precum și date cantitative, cum ar fi actualizări ale datelor de resurse umane dezagregate pe sexe, date de monitorizare pentru a urmări implementarea acțiunilor cheie.

După încheierea și adoptarea acestora de către conducerea institutului de cercetare, raportul periodic (anual) de progres al GE este publicat pe site-ul instituției.

Asigurarea publicității

În vederea informării personalului INCFC / tuturor persoanelor interesate, INCFC va asigura afișarea GE și PGE la sediul instituției, într-un loc vizibil, și va fi postat și pe site-ul instituției www.culturadata.ro.

Intrarea în vigoare

GE și PGE vor intra în vigoare la data semnării deciziei de către Managerul INCFC și la data luării la cunoștință¹ de către personalul INCFC.

GE și PGE se actualizează în mod corespunzător cu legislația în vigoare incidentă.

¹ Prevederile GE și PGE se aplică personalului din cadrul INCFC, și va fi adus la cunoștință prin publicarea acestuia pe site-ul instituției de către persoana desemnată în acest sens.

ANEXA 1. Structura raportului privind derularea activităților în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați și al violenței domestice

Raport privind derularea activităților în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați și al violenței domestice la nivelul INCFC, anul

Raportul va începe cu o secțiune narativă de cca 2 pagini în care se vor prezenta, pe scurt:

- principalele activități realizate, cu indicatorii general (număr total)
- activitățile nerealizate, cu o analiză a factorilor care au împiedicat realizarea acestora și propunerea de soluții concrete pentru perioada următoare.

Raportul va avea apoi un tabel care să prezinte activitățile și indicatorii realizați, cu structura de mai jos.

Obiectivul din Planul anual de acțiune					
Activitatea/măsura din Planul Național de acțiune					
Numele concret al acțiunii, plus proiectul prin care a fost realizată, dacă este cazul.	Rezultatele obținute	Indicatorii realizați – numărul de acțiuni sau instrumente	Indicatori realizați – numărul de participanți	Coordonator activitate	Parteneri în realizarea activității Se vor menționa numele partenerilor implicați. Pentru activitățile de formare / informare / sensibilizare se va preciza numele experților / formatorilor
Ex: sesiuni de sensibilizare	Ex : informarea angajaților cu privire la stereotipurile de gen	Ex :Număr de sesiuni	Ex. număr de participanți, dezagregat pe sex (număr total, din care femei/băieți)		
Se vor adăuga linii pentru fiecare activitate realizată.					
Se vor adăuga linii pentru fiecare obiectiv și activitate, urmând aceeași structură de mai sus.					

Planul a fost aprobat prin Decizia nr..... din data

Director genral: conf.univ.dr. Carmen CROITORU

ANEXA 2. Lista surselor utilizate

Council of Europe Gender Equality Commission,
<https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-commission>

EU FESTA - Gender Issues in Recruitment, Appointment and Promotion Processes – Recommendations for a Gender Sensitive Application of Excellence Criteria,
https://eige.europa.eu/sites/default/files/festa_gender_issues_recruitment_appointment_promotion.pdf

EU Strategy for Gender Equality 2020-2025, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

EUA - Universities' Strategies and Approaches towards Diversity, Equity and Inclusion,
<https://eua.eu/downloads/publications/universities-39-strategies-and-approaches-towards-diversity-equity-and-inclusion.pdf>

EUCEN - Diversity, Equity and Inclusion in European Higher Education Institutions,
https://eua.eu/downloads/publications/web_diversity%20equity%20and%20inclusion%20in%20european%20higher%20education%20institutions.pdf

European charter & code of conduct for the recruitment of researchers,
https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/ttf_goal_2_results_v1.0.pdf

European Institute for Gender Equality, <https://eige.europa.eu>

GARCIA – Mapping organizational work-life policies and practices,
https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_report_mapping_org_work-life_policies_practices.pdf

Guidelines for using gender-sensitive language in communication, research and administration,
https://eige.europa.eu/sites/default/files/reutlingen_university_guidelines_for_using_gender-sensitive_language.pdf

Horizon Europe General Annexes, https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf

Horizon Europe guidance on gender equality plans, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

LERU - Equality, diversity and inclusion at universities: the power of a systemic approach,
<https://www.leru.org/publications/equality-diversity-and-inclusion-at-universities>

Science Europe - Practical Guide TO Improving Gender Equality in Research Organisations,
https://eige.europa.eu/sites/default/files/se_gender_practical-guide.pdf

Student evaluations of teaching (mostly) do not measure teaching effectiveness,
https://eige.europa.eu/sites/default/files/science_open_research_student_eval_teaching_effectiveness.pdf

[Plan-egalitate-de-gen-23.02.2024.pdf](#)

[Strategia privind egalitatea de gen - Comisia Europeană](#)

[C_202301640RO.000101.fmx.xml](#)

[GHID-STANDARDIZARE-Planuri-EG-8-MAI-2024.pdf](#)