



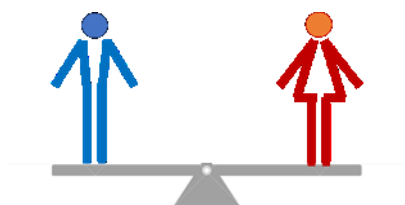
**Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare
în Domeniul Patologiei și Științelor Biomedicale
„VICTOR BABEȘ” BUCUREȘTI**
www.ivb.ro

Splaiul Independenței 99-101, București 5, 050096, România; Tel/fax: +40 213194530 /28, +40 213192732/ 33/ 34; E-mail: info@ivb.ro

Plan de Egalitate de Gen

Gender Equality Plan

2025-2029



Introducere / Introduction

Unul dintre principalele angajamente ale Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare în Domeniul Patologiei și Științelor Biomedicale „Victor Babeș” (INCDVB) este de a fi deschis către inovare și progres, inclusiv progresul social, într-o lume cu creștere exponențială a cunoștințelor și cerințe ridicate. În acest context INCDVB aplică următoarele prevederi ale Cartei Drepturilor Fundamentale a UE:

- Orice discriminare bazată pe orice motiv, cum ar fi sex, rasă, culoare, origine etnică sau socială, caracteristici genetice, limbă, religie sau credință, opinie politică sau orice altă opinie, apartenența la o minoritate națională, proprietate, naștere, dizabilitate, vârstă sau orientarea sexuală va fi interzisă (Articolul 21 - Nediscriminare).

- Egalitatea între femei și bărbați trebuie să fie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, munca și salarizarea. Principiul egalității nu împiedică menținerea sau adoptarea unor măsuri care prevăd avantaje specifice în favoarea sexului subreprezentat (Articolul 23 - Egalitatea între femei și bărbați).

Potrivit Institutului European pentru Egalitatea de Gen, egalitatea de gen este definită ca drepturi, responsabilități și șanse egale pentru femei și bărbați, precum și pentru fete și băieți. Deși politicile UE au susținut întotdeauna egalitatea de gen în știință, tehnologie, inginerie și matematică (STEM), datele prezentate în ultimul raport al UE privind egalitatea de gen în cercetare și inovare au arătat că femeile sunt aproape de a atinge egalitatea de gen printre absolvenții de doctorat, dar sunt încă subreprezentate în profesiile tehnice, în rândul inventatorilor, și doar 23,6% dintre femei ocupă „post de decizie” în instituțiile de învățământ superior. Mai mult, mai multe femei lucrează cu contracte mai slab plătite decât omologii lor bărbați.

De la înființare, institutul nostru a promovat întotdeauna excelența în cercetare și a evitat discriminarea bazată pe rasă, naționalitate, etnie, origine socială, religie, sex și orientare sexuală. Credem că crearea unui mediu de lucru bazat pe respectul pentru diversitatea de gen în rândul cercetătorilor, al membrilor administrativi și ai factorilor de decizie poate îmbunătăți considerabil calitatea cercetării și inovării în Institut.

INCD „Victor Babeș” publică acest Plan pentru Egalitatea de Gen (GEP), pentru a promova activ egalitatea de gen.

One of the main commitments of the „Victor Babeș” National Institute of Pathology (INCDVB) is to be open to novelties and progress, including social progress, in a world of exponential knowledge growth and high demands. In this context, INCDVB applies the provisions outlined in the EU Charter of Fundamental Rights:

- Any discrimination based on any ground such as sex, race, color, ethnic or social origin, genetic features, language, religion or belief, political or any other opinion, membership of a national minority, property, birth, disability, age or sexual orientation shall be prohibited (Article 21 - Non-discrimination).

- Equality between women and men must be ensured in all areas, including employment, work, and pay. The principle of equality shall not prevent the maintenance or adoption of measures providing for specific advantages in favor of the under-represented sex (Article 23 - Equality between women and men).

According to the European Institute for Gender Equality, locution gender equality is defined as equal rights, responsibilities, and opportunities for women and men, as well as girls and boys. Although the EU policies have always supported gender equality in Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM), data from the latest EU report on gender equality in research and innovation revealed that women are close to achieving gender equality among doctoral graduates but are still under-represented in technical professions, among inventors, and only the 23.6% of women occupy “decision-making positions” in higher education institutions. In addition, more women than men work under precarious contracts.

Since its establishment, our Institute has always promoted excellence in research and avoided discrimination based on race, nationality, ethnicity, social origin, religion, gender, and sexual orientation. We believe that creating a work environment based on respect for gender diversity among researchers, administrators and decision-makers can significantly improve the quality of research and innovation at the Institute.

“Victor Babeș” National Institute of Pathology is publishing this Gender Equality Plan (GEP) to actively promote gender equality.

Planul de Egalitate de Gen (GEP) al INCD Victor Babeș prezintă:

1. Date care arată stadiul actual al egalității de gen în INCD Victor Babeș;
2. Planul de colectare și monitorizare a datelor;
3. Acțiunile privind resursele umane pentru implementarea planului de egalitate de gen;
4. Planul de acțiuni de formare privind egalitatea de gen și diversitate pentru personalul și factorii de decizie ai institutului.

Raportul UE 2023 privind egalitatea de gen face un bilanț al principalelor inițiative de promovare a egalității între femei și bărbați în domeniile cheie ale strategiei: • A fi liber de violență și stereotipuri; • Prosperitate într-o economie bazată pe egalitate de gen; • Conducere egală în întreaga societate; • Integrarea egalității de gen în finanțare; și • Promovarea egalității de gen și a împuternicirea femeilor în întreaga lume.

Acțiunile propuse urmăresc creșterea gradului de conștientizare cu privire la următoarele aspecte: echilibrul dintre viața profesională și viața privată, echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor, egalitatea de gen în recrutare și progresul în carieră, integrarea dimensiunii de gen în cercetare și un protocol pentru contracararea violenței, inclusiv hărțuirea sexuală.

The Gender Equality Plan (GEP) of INCD Victor Babeș outlines the following components:

1. Data showcasing the state-of-the-art practices in gender equality at INCD Victor Babeș.
2. The plan for data collection and monitoring.
3. Actions related to human resources aimed to implement the gender equality plan.
4. Training Plan on Gender Equality and Diversity for Staff and Decision-Makers of the Institute.

The 2023 report on gender equality in the EU takes stock of the main initiatives to promote equality between women and men in the key areas of the strategy: • Being free from violence and stereotypes; • Thriving in a gender-equal economy; • Equal leadership throughout society; • Gender mainstreaming and funding; and • Promoting gender equality and women's empowerment worldwide.

The proposed actions aim to raise awareness on several key issues, including work-life balance, gender balance in leadership and decision-making roles, gender equality in recruitment and career progression, gender mainstreaming into research, and the establishment of a protocol to counteract gender-based violence, including sexual harassment.

Stadiul actual al egalității de gen la INCD Victor Babeș / State of the art of gender equality at INCD Victor Babes



În cadrul INCD Victor Babeș majoritatea angajaților sunt femei la toate nivelurile, atât la nivelul structurilor de conducere cât și în rândul cercetătorilor.

Structura de conducere. Structura de conducere a INCD Victor Babeș este ocupată preponderent de femei (Figura 1), funcțiile fiind ocupate 33% de bărbați - directorul general de 67% femei care ocupă posturile de director științific, director financiar și secretar științific. Comitetul științific este condus de un președinte bărbat și are ca vicepreședinte o femeie. În total, comitetul științific numără 13 membri, dintre care femeile sunt supra-reprezentate cu un procent de 76% (Figura 1).

Cercetători. Dintre cercetători din INCD Victor Babeș, 69% sunt femei. (Figura 2)

Personal administrative. În departamentul administrativ sunt în proporție aproape egală femei (47%) și bărbați (53%) (Figura 3).



At INCD Victor Babeș, women comprise the majority of employees across all levels, including management and research.

Leadership structure. The leadership structure of INCD Victor Babeș exhibits a gender imbalance, with 67% of positions held by women and 33% by men (see Figure 1). The leadership team includes a male general director, while the roles of scientific director, financial director, and scientific secretary are filled by women. The scientific council is chaired by a male president and supported by a female vice president. Overall, the committee consists of 13 members, with women significantly overrepresented at 76% (Figure 1).

Researchers. Women researchers are overrepresented, making up 69% of the scientific staff (Figure 2).

Administrative staff. In the administrative department with 37 employees, the proportion of females is 47%, nearly equal to the proportion of males at 53% (Figure 3).

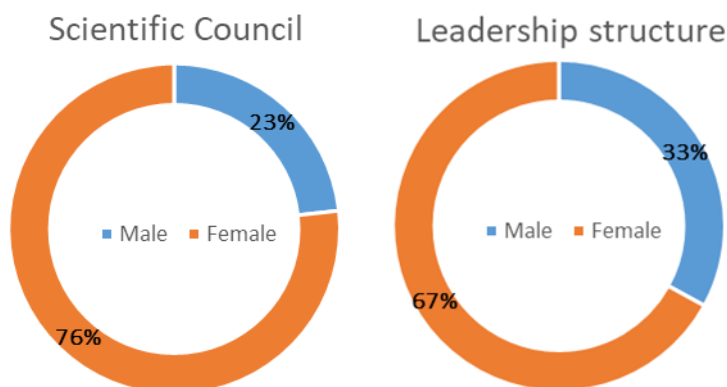


Figura 1: Reprezentarea grafică a distribuției pe sexe în structurile de conducere și în consiliul științific al INCD Victor Babeș (date din decembrie 2024).

Figure 1: Graphical representation of gender distribution in the leadership structures and scientific council of INCD Victor Babeș (Data from December 2024).

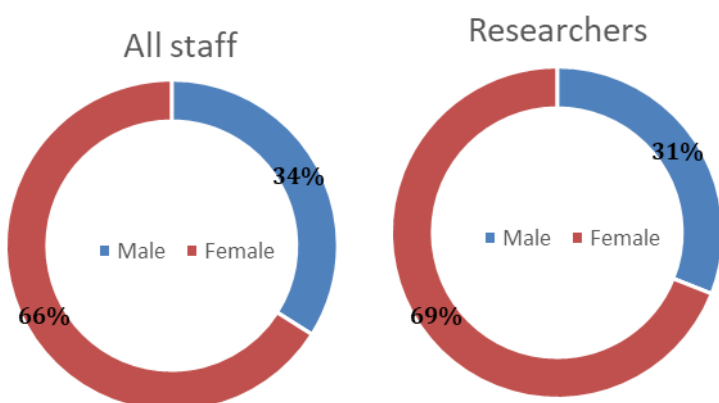


Figura 2: Reprezentarea grafică a distribuției pe sexe în rândul cercetătorilor de la INCD Victor Babeș.

Figure 2: Graphical representation of gender distribution among researchers at INCD Victor Babeș.

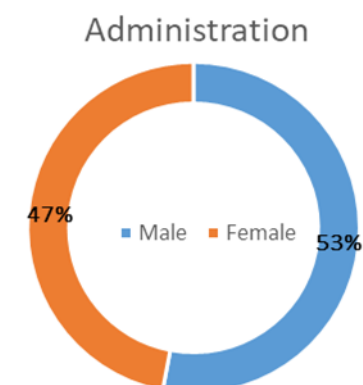


Figura 3: Reprezentarea grafică a distribuției pe sexe în rândul personalului administrativ al INCD Victor Babeș.

Figure 3: Graphical representation of gender distribution among administrative staff at INCD Victor Babeș.

Colectare datelor și monitorizare / Data collection and monitoring

Un raport grafic anual privind distribuția de gen în INCD Victor Babeș în rândul angajaților care acoperă funcții de conducere, roluri administrative și posturi de cercetător va fi publicat pe site-ul instituțional (www.ivb.ro).

Acțiunile de monitorizare a GEP vor fi efectuate anual, pentru raportul anual, și vor fi folosiți indicatori cantitativi: număr de femei angajate în diferite posturi, raport anual privind egalitatea salariilor între bărbați și femei, numărul de femei și bărbați oameni instruiți.

An annual graphical report on the gender distribution of INCD Victor Babeș staff, among the employees covering leadership positions, administrative roles, and researcher positions will be published on the institutional website (www.ivb.ro).

The proposed GEP will be monitored annually, for the annual report, focusing on key indicators: the number of women in different positions, salary equality between men and women, and the number of people reached by gender awareness and training initiatives.

Implementarea planului de egalitate de gen / Implementing the gender equality plan

Conform contractului colectiv de muncă din INCD Victor Babeș grila de salarizare a institutului nostru nu face discriminări între bărbați și femei care ocupă același post. Graficul reprezentat în Figura 4, reflectă salariul mediu al femeilor și bărbaților angajați în cercetare și în departamentul administrativ.

Acțiunile care vizează resursele umane sunt concentrate pe trei domenii-cheie: recrutare, salarizare egală și asigurarea unui echilibru între viața profesională și viața privată. Aceste acțiuni vizează garantarea egalității de gen în recrutare și progresul în carieră, precum și susținerea în evoluția carierei, în egală măsură pentru femei și bărbați.

According to the collective labor contract of INCD Victor Babeș, the salary scale at our institute is designed to ensure that there is no discrimination between men and women in the same position. The graph in Figure 4 illustrates the average salaries of women and men employed in both the research and administrative departments.

Our human resources initiatives focus on three key areas: recruitment, equal pay, and promoting work-life balance. These measures aim to ensure gender equality in recruitment and career advancement, while also supporting equal career development opportunities for both women and men.

The average salary of researchers



The average salary of administrative staff



Figure 4: Graphical representation of the mean salary for males and females employed at INCD Victor Babeș

Acțiuni de implementare și monitorizare a planului de egalitate de gen / Actions to implement and monitor the gender equality plan

Actions	Resources	Objectives	Deliverables	Implementation schedule
Actualizarea politicilor de recrutare cu reglementări privind egalitate de gen cu implicarea șefilor de laboratoare și compartimente.	Resurse umane Consiliul Științific	Cunoașterea lărgită a politicilor de recrutare ale institutului, inclusiv la nivelul posturilor decizionale	Metodologie de recrutare și promovare	Când este necesar
Update recruitment policies with regulations on gender equality with the involvement of heads of laboratories and departments.	Human resources officer Scientific Committee	Broaden knowledge of the recruitment policies of the institute, including decision-making positions	Recruitment and promoting methodology	When necessary
Audit salarial privind egalitatea de remunerare între bărbați și femei, luând în considerare expertiza, angajamentele și responsabilitățile acestora	Compartimentul financiar contabil Directorul economic	Asigurarea unei plăți egale pentru femeile și bărbații care ocupă poziții similare	Raport anual	Anual

Actions	Resources	Objectives	Deliverables	Implementation schedule
Salary audit for equal pay between males and females, taking into account their expertise, commitments, and responsibilities	Financial department Economic director	To ensure equal pay for men and women with equal skills and responsibilities	Annual report	Yearly
Informarea anuală a personalului cu privire la legislația națională actualizată, privind concediul legal, inclusiv concediul parental, matern și alăptării	Resurse umane Jurist	Îmbunătățirea balanței între muncă și viața personală	Informare anuală asupra noutăților legate de prevederile contractuale în România	Anual
To annually inform the personnel about the updated national legislation, concerning legal leave, including parental, maternal and breastfeeding leave	Human resources officer The judicial counselor	Improve work-life balance	Annual communication of the updated labor law in Romania	Yearly
Instruiri interne despre egalitatea de gen, diversitate, orientare sexuală, hărțuire sexuală	Resurse umane Jurist	Creșterea conștientizării problemelor legate de egalitatea de gen	Workshop online/fizic	Anual
Internal training on gender equality, diversity, sexual orientation, and sexual harassment	Human resources officer Judicial counselor	To increase awareness of gender equality, to recognize and prevent gender inequities	Online/on-site workshop	Yearly

Referințe/Reference:

- <https://eige.europa.eu/> European Institute for Gender Equality
- <https://www.europarl.europa.eu/topics/ro/article/20190712STO56961/lupta-parlamentului-pentru-egalitatea-de-gen-in-ue>
- [Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați](#)
- [Directiva 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă](#)
- [Recomandarea Consiliului Uniunii Europene C/2023/1640 din 18 decembrie 2023 privind un cadru european pentru atragerea și păstrarea în Europa a talentelor din domeniul cercetării, inovării și antreprenoriatului \(Carta cercetătorilor\)](#)

Director General
Prof. Dr. Mihail Eugen Hinescu