

Aprobat,

Liviu Sebastian Jicman

Președinte

Avizat,

Corina Raluca Încroșnatu

Secretar General

Planul de Egalitate de Gen al Institutului Cultural Român

2022-2026

Cuprins

1. Context instituțional	2
2. Principii și valori	4
3. Procesul realizării Planului	5
4. Plan de Egalitate de Gen al ICR 2022-2026.....	7

1. Context instituțional

Planul de Egalitate de Gen al ICR este conceput în contextul intrării instituției într-un amplu proces de reformă instituțională prin adoptarea Strategiei ICR 2022-2026 de către Consiliul de Conducere al ICR, în luna ianuarie 2022.

În acest context, viziunea ICR pentru 2022-2026 dezvoltă și promovează un concept integrat privind cultura română, prin abordarea pluri- și transdisciplinară a creativității și prin aprofundarea înțelegerii asupra *diversității ecosistemelor societăților contemporane*.

Conform misiunii Institutului Cultural Român, programelor sale anuale și poziționărilor instituționale de-a lungul existenței sale, în Strategie au fost identificate două teme transversale de lucru, dintre care una vizează explicit pilonul diversității în funcționarea instituției și îndeplinirea misiunii sale, dar și în poziționarea sa în raport cu ceilalți actori instituționali sau privați din sectoarele culturale naționale, europene și internaționale - T2: Susținerea proiectelor și programelor creatorilor și operatorilor culturali români și a acțiunilor de diplomație culturală, care tratează concepte precum *respectul pentru diversitate, drepturile fundamentale, dezvoltarea durabilă*.

Liniile directoare ale Strategiei integrează elemente fundamentale inclusiv din perspectiva dezideratelor unui Plan de Egalitate de Gen – fiind introdusă cerința ca proiectele inițiate, organizate și susținute de ICR să fie incluzive (dedicate grupurilor sociale vulnerabile) și să se prezinte ca element de creștere a calității vieții.

Nu în ultimul rând, redefinirea brandului ICR are în vedere abordarea axelor și direcțiilor de acțiune care relevă un conținut nou, complex, *atent la nevoile societății contemporane, divers și interdisciplinar*, urmând a fi promovate nu doar valori românești tradiționale, acceptate sau conținut strict cultural, ci și *idei noi, inovatoare, proaspete și integrate firesc în ecosistemul creativ global*.

În acest context de reformă și deschidere instituțională către adoptarea unei game variate de instrumente și bune practici pentru un sistem de management performant, dar și pentru

profesionalizarea resurselor umane, în acord cu valori și cerințe susținute la nivel european, a fost adoptat un nou Cod de etică și conduită profesională al ICR, care reafirmă explicit susținerea ICR pentru valori ca *egalitatea de șanse și tratament, nediscriminarea, libertatea gândirii și exprimării, deschiderea și transparența*.

Planul de Egalitate de Gen al ICR este un document strategic care definește angajamentul ICR față de promovarea egalității de gen și incluziunii în activitatea instituției. El conține obiective, activități, responsabilități, resurse dedicate, instrumente de monitorizare și termene de implementare.

Egalitatea de gen este o valoare de bază a UE, un drept fundamental și un principiu-cheie al Pilonului european al drepturilor sociale. ICR își asumă astfel angajamentul de a fi un spațiu incluziv și de a promova egalitatea de gen, de șanse, non-discriminarea în toate activitățile și proiectele derulate, inclusiv prin parteneriatele în care se implică.

ICR recunoaște nevoia ca societatea românească și europeană să promoveze activ aceste principii și valori și se angajează să contribuie, în acord cu misiunea sa definită de Legea nr. 356/2003 privind înființarea, organizarea și funcționarea Institutului Cultural Român, Republicată, la combaterea disparităților de gen care persistă încă în numeroase domenii ale vieții economice, sociale, în viața publică, de asemenea, în domeniile educației, cercetării, artei și culturii.

Provocările cu care se confruntă sectorul cultural din România sunt multiple, aspectele negative din aria discriminării de gen sunt și ele, în mod regretabil, prezente, cel puțin de o manieră similară realităților la nivel european. Evaluările realizate la nivelul Uniunii Europene¹ arată că disparitățile de gen persistă în sectoarele culturale și creative, persoanele fiind discriminate pe criterii de gen și identități personale. De asemenea, artistele și profesionistele în domeniul cultural au, de regulă, mai puțin acces la resurse pentru creație și producție, sunt plătite mult mai puțin decât bărbații și sunt subreprezentate în pozițiile de conducere sau de răspundere, precum și pe piața obiectelor de artă. Femeile sunt, în același timp, victime ale sexismului, stereotipurilor de gen și hărțuirii sexuale².

¹ *Gender Gaps in The Cultural and Creative Sectors*, <https://eenca.com/index.cfm/publications/gender-gaps-in-the-cultural-and-creative-sectors/>

² <https://culture.ec.europa.eu/ro/policies/selected-themes/gender-equality>

2. Principii și valori

Prin adoptarea și punerea în practică a primului Plan de Egalitate de Gen al ICR se urmărește:

- promovarea respectului reciproc și asigurarea de oportunități egale pentru angajații instituției;
- promovarea și valorizarea diversității în întreaga activitate ICR și în sectorul cultural românesc;
- abordarea, mai buna gestionare a egalității de gen și incluziunii la nivelul instituției, totodată soluționarea limitărilor în materie;
- contribuirea la procesul de conștientizare, educare și asumare cu privire la principiile și valorile din sfera egalității de gen, care să se reflecte în:
 1. rolul jucat de ICR în sectorul cultural românesc, inclusiv peste hotare, prin reprezentanțele sale în străinătate;
 2. interacțiunea ICR cu artiștii și profesioniștii din sectorul cultural;
 3. proiectele și programele finanțate și derulate de și prin intermediul ICR, inclusiv cele în care ICR este partener.
- contribuirea la o mai bună aplicare a legislației naționale în vigoare (Legea nr. 202/2002).

Planul se subsumează viziunii la nivel european, inclusă în Strategia privind egalitatea de gen pentru perioada 2020-2025, principalele elemente pe care este artikulat derivând din obiectivele cheie ale acestei Strategii: combaterea stereotipurilor de gen, eliminarea disparităților de gen de pe piața forței de muncă, asigurarea unei participări egale a femeilor și a bărbaților în diferite sectoare ale economiei, eliminarea discrepanțelor de gen în ceea ce privește asumarea responsabilităților familiale, încetarea violenței împotriva femeilor.

Principiile care fundamentează Planul de Egalitate de Gen al ICR sunt: incluziune, diversitate, egalitate de gen, egalitate de șanse, transparență, integritate, libertate.

3. Procesul realizării Planului

Planul de Egalitate de Gen al ICR a fost adoptat în cadrul procesului de reformă instituțională demarat în baza Strategiei ICR 2022-2026, adoptată în luna ianuarie 2022.

Planul a fost realizat sub directa coordonare a Președintelui ICR, în consultare cu Secretarul General și cu Biroul Resurse Umane, cu colegele și colegii din reprezentanțele ICR în străinătate.

În perioada martie 2022 - mai 2022, reprezentanți ai acestor structuri au avut întâlniri de lucru pentru a identifica principalele provocări cu care se confruntă instituția și angajații săi – în plan central și local. O mare parte din sursele de informare pentru acest demers a constat în rezultatele amplului proces de analiză și evaluare, de auditare a modului de funcționare al instituției atât din punct de vedere managerial și al resursei umane, cât și al metodologiilor de elaborare și implementare ale proiectelor și programelor derulate de ICR, care a stat la baza definirii Strategiei ICR 2022-2026.

Într-o primă fază au fost evaluate datele și evaluările existente, din perspectiva utilității lor pentru demersul elaborării prezentului Plan. Ulterior, a fost demarat un proces de colectare preliminară de date suplimentare, cu ajutorul Biroului Resurse Umane și, acolo unde a fost cazul, pe baza dialogului cu angajați din cadrul ICR. Concluziile acestei etape au fost puse la dispoziția grupului de lucru format de Președintele ICR, Secretarul General și șeful Biroului Resurse Umane.

Demararea elaborării Planului a fost precedată de un efort de documentare privind bunele practici la nivel european cu privire la planurile de egalitate de gen deja implementate în alte țări și alte instituții, inclusiv privind provocările specifice sectorului cultural românesc și european.

Finalizarea procesului de analiză a condus la definirea unui număr de 5 arii de acțiune / obiective avute în vedere în structurarea Planului de Egalitate de Gen al ICR:

Obiectivul 1. Management organizațional pentru egalitate de gen

Obiectiv 2. Resurse Umane și egalitate de gen – Recrutare, Promovare, Retenție

Obiectiv 3. Integrarea dimensiunii de gen în proiectele și programele ICR

Obiectiv 4. Integrarea dimensiunii de gen în evaluarea solicitărilor de parteneriat și finanțare adresate ICR

Obiectiv 5. Comunicare instituțională pentru egalitate de gen

4. Plan de Egalitate de Gen al ICR 2022-2026

Obiectivul 1. Management organizațional pentru egalitate de gen

Măsura	Indicator	Durata	Responsabilitate	Resurse
1. Schimbări în plan instituțional privind egalitatea de gen	1.1.Revizuirea unor documente strategice precum Regulamentul de organizare și funcționare, Codul de Etică etc., pentru încorporarea mai explicită a valorilor din domeniul egalității de gen, dar și avansarea unor eventuale schimbări instituționale, derivate din primele runde de monitorizare și evaluare ale actualului Plan	2022-2026	Secretariat General	Buget anual al ICR
2. Crearea unui format de lucru colaborativ la nivelul ICR, care să monitorizeze și să evalueze implementarea Planului	2.1 Crearea unei rețele de suport pentru grupul de lucru (Președinte – Secretar General – Șef Birou Resurse Umane), formată din angajați ai ICR din fiecare Direcție, pentru operaționalizarea măsurii prin dialog și consultare permanentă 2.2 Dezvoltarea profesională a angajaților implicați	2022-2026	Secretariat General	Buget anual al ICR

	în acest demers în tematica egalității de gen, incluziunii și non-discriminării			
3. Organizarea colectării și prelucrării sistematice de date privind egalitatea de gen la nivelul ICR și al reprezentanțelor sale din străinătate	3.1 Proceduralizare, colectare și prelucrare de date, ca suport pentru procesul de monitorizare și evaluare periodică a Planului	2022-2026	Secretariat General	Buget anual al ICR

Obiectiv 2. Resurse Umane și egalitate de gen – Recrutare, Promovare, Retenție

Măsura	Indicator	Durata	Responsabilitate	Resurse
1. Familiarizarea personalului din Biroul Resurse Umane cu tematica egalității de gen, incluziunii și non-discriminării	1.1 Formare în domeniile egalitate de gen și șanse – angajare, promovare, timp de lucru flexibil, concedii (inclusiv de creștere a copiilor sau de îngrijire a altor categorii vulnerabile), hărțuire sexuală și morală la locul de muncă	2022-2026	Secretariat General	Buget anual ICR Capitol – Pregătire profesională
2. Proceduralizarea includerii criteriilor de egalitate de gen, incluziune și non-discriminare în metodologia de selecție a personalului din reprezentanțele	2.1 Actualizare metodologii aferente, în acord cu prevederile Planului de Egalitate de Gen	2022-2026	Secretariat General	Buget anual al ICR

ICR în străinătate				
3. Promovarea echilibrului viață privată – viață profesională	3.1 Actualizare metodologii aferente, în acord cu prevederile Planului de Egalitate de Gen	2022-2026	Secretariat General	Buget anual al ICR
4. Definirea unui mecanism transparent privind investigarea incidentelor de discriminare	4.1 Actualizare metodologii aferente, în acord cu prevederile Planului de Egalitate de Gen	2022-2026	Secretariat General	Buget anual al ICR

Obiectiv 3. Integrarea dimensiunii de gen în proiectele și programele ICR

Măsura	Indicator	Durata	Responsabilitate	Resurse
1. Familiarizarea personalului din direcțiile însărcinate cu programele ICR și a celui din reprezentanțe ICR în străinătate cu tematica egalității de gen, incluziunii și non-discriminării	1.1 Formare în tematica egalității de gen, incluziunii și non-discriminării 1.2 Conștientizare cu privire la provocările cu care se confruntă sectorul cultural românesc și internațional în materie de discriminare și stereotipuri	2022-2026	Secretariat General	Buget anual ICR Capitol – Pregătire profesională <i>Notă.</i> Reprezentanțele ICR în străinătate funcționează conform legii cu resursele bugetare de la Ministerul Afacerilor Externe.
2. Aplicarea valorilor și principiilor egalității de gen, incluziunii și non-discriminării în metodologiile de lucru ale Direcțiilor și	2.1 Includerea principiilor și valorilor din Plan în metodologia de elaborare a proiectelor și programelor din Direcțiile ICR	2022-2026	Secretariat General	Buget anual al ICR

reprezentațelor ICR în străinătate	2.2 Includerea principiilor și valorilor din Plan în metodologia de elaborare a planurilor anuale ale reprezențațelor ICR în străinătate 2.3 Includerea principiilor și valorilor din Plan în metodologia de evaluare a acordării susținerii financiare pentru solicitările primite de ICR și de reprezențațele sale în străinătate			
3. Monitorizarea și evaluarea aplicării Planului la nivelul implementării programelor ICR	3.1.Sesiuni de lucru la care participă angajați din direcțiile de specialitate și reprezențați ai grupului de lucru și rețelei de suport pentru grupul de lucru	2022-2026	Secretariat General	Buget anual al ICR
4. Creșterea conștientizării privind aspectele de natură etică legate de prevenirea discriminării de gen în elaborarea și implementarea proiectelor și programelor ICR	4.1.Sesiuni de dialog structurat cu organizații non-guvernamentale de profil (egalitate de gen, non-discriminare) 4.2.Familiarizare cu studii de caz și bune practici privind egalitatea de șanse, incluziunea și non-discriminarea în	2022-2026	Secretariat General	Buget anual al ICR

	sectorul cultural, existente la nivel european și internațional			
5. Monitorizarea traseelor de carieră în ICR și reprezentanțele sale din perspectiva egalității de gen	5.1 Rapoarte de analiză	2022-2026	Secretariat General	Buget anual al ICR

Obiectiv 4. Integrarea dimensiunii de gen în evaluarea parteneriatelor încheiate de ICR

Notă. Măsurile aferente acestui obiectiv completează măsurile incluse în **Obiectivul nr. 3.**

Măsura	Indicator	Durata	Responsabilitate	Resurse
1. Aplicarea valorilor și principiilor egalității de gen, incluziunii și non-discriminării în metodologiile de lucru ale Direcțiilor și reprezentanțelor ICR în străinătate	1.1 Includerea principiilor și valorilor din Plan în metodologia privind încheierea de parteneriate de către ICR și reprezentanțele sale în străinătate 1.2 Monitorizarea și evaluarea acțiunilor și comunicării publice a partenerilor ICR din perspectiva respectării principiilor acestui Plan	2022-2026	Secretariat General	Buget anual al ICR

Obiectiv 5. Comunicare instituțională pentru egalitate de gen

Măsura	Indicator	Durata	Responsabilitate	Resurse
1. Promovarea valorilor din sfera egalității de gen, a incluziunii și non-discriminării în comunicarea publică a ICR	1.1 Evidențierea elementelor din această arie tematică în prezentarea publică a proiectelor, programelor și parteneriatelor ICR, pe pagina web și în prezența ICR în social media – comunicate de presă, informări etc.	2022-2026	Secretariat General	Buget anual al ICR