

PLAN DE EGALITATE DE GEN



INSTITUTUL DE FIZICĂ ATOMICĂ

Str. Atomiştilor nr. 407, Măgurele, Ilfov, 077125

(+4031) 710.15.54; (+4021) 457.44.93; (+4021) 457.44.56 (Fax)

www.ifa-mg.ro, contact@ifa-mg.ro



CUPRINS

INTRODUCERE	1
EVALUAREA SITUAȚIEI ACTUALE	3
OBIECTIVE ȘI MĂSURI.....	7
INSTRUMENTE ȘI RESURSE (UMANE ȘI FINANCIARE).....	9
MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA PROGRESULUI	10
CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI.....	12

INTRODUCERE

Institutului de Fizică Atomică (IFA) se angajează să promoveze și să aplice principiile de gen în toate aspectele activității sale și în conformitate cu valorile fundamentale ale Uniunii Europene. Astfel, *Planul de Egalitate de Gen al Institutului de Fizică Atomică (IFA)* a fost realizat în conformitate cu regulamentele europene, Strategia Europeană privind egalitatea de gen pentru perioada 2020-2025, Regulamentul Intern al IFA și în baza inputului primit de la angajații institutului.

Strategia Europeană privind egalitatea de gen pentru perioada 2020-2025 reprezintă cadrul strategic principal pentru promovarea și consolidarea egalității de gen în întreaga Uniune Europeană. Astfel, conform Strategiei Europene, egalitatea de gen este o valoare de bază a UE, un drept fundamental și un principiu-cheie al Pilonului european al drepturilor sociale. Este o valoare care ne reprezintă și, totodată, o condiție esențială pentru o economie europeană inovatoare, competitivă și prosperă. În afaceri, în politică și la nivelul societății în ansamblul său, nu ne putem valorifica pe deplin potențialul decât dacă utilizăm tot talentul și toată diversitatea de care dispunem. Egalitatea de gen creează locuri de muncă în plus și generează un spor de productivitate – un potențial care trebuie valorificat într-un moment în care ne pregătim pentru tranziția către o economie verde și pentru tranziția digitală și în care trebuie să facem față provocărilor demografice.

Obiectivele-cheie ale Strategiei Europene privind egalitatea de gen sunt următoarele:

1. Eliminarea violenței și a stereotipurilor: încetarea violenței împotriva femeilor; combaterea stereotipurilor de gen;
2. Prosperitate într-o economie bazată pe egalitatea 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 diferenței de remunerare între femei și bărbați și a disparităților de gen în ceea ce privește pensiile; eliminarea discrepanțelor de gen în ceea ce privește asumarea responsabilităților familiale și atingerea echilibrului de gen în procesul decizional și în politică;
3. Posturi de conducere ocupate atât de femei, cât și de bărbați în sectoarele societății: ajungerea la un echilibru de gen în procesul decizional și în mediul politic;
4. Integrarea dimensiunii de gen și o perspectivă intersecțională în politicile UE;
5. Finanțarea acțiunilor destinate realizării de progrese în domeniul egalității de gen în UE;
6. Abordarea egalității de gen și a emancipării femeilor în întreaga lume.

Pornind de la obiectivele-cheie ale Strategiei Europene privind egalitatea de gen, Planul de Egalitate de Gen al IFA este aliniat cu obiectivele și direcțiile stabilite în strategie și are scopul de a consolida angajamentul instituției față de promovarea egalității de gen prin identificarea celor mai bune practici europene în domeniul egalității de gen și în conformitate cu legislația aflată în vigoare. În acest sens, IFA va propune măsuri concrete pentru eliminarea inegalităților și discriminării bazate pe gen, care vor duce la crearea unui mediu de lucru incluziv și echitabil, în care fiecare membru al instituției are șanse egale de dezvoltare profesională și personală, indiferent de etnie, genul său sau de orientarea sexuală.

Printre principalele direcții și obiective ale planului de egalitate de gen se numără:

1. Crearea unei culturi organizaționale prin care să fie promovată egalitatea de gen;
2. Combaterea discriminării și a stereotipurilor de gen prin sensibilizarea și conștientizarea membrilor instituției cu privire la importanța egalității de gen;
3. Promovarea participării egale a femeilor și bărbaților la concursurile de angajare în cadrul instituției;
4. Promovarea egalității de gen în formarea profesională prin politici și programe care să combată stereotipurile de gen;
5. Îmbunătățirea reprezentării femeilor în poziții de conducere și luare a deciziilor;
6. Combaterea violenței împotriva femeilor și promovarea drepturilor acestora pentru a asigura un mediu de lucru sigur și respectuos;
7. Coordonarea și colaborarea cu instituții similare la nivel european pentru promovarea egalității de gen.

În concluzie, institutul nostru recunoaște importanța construirii unui cadru în care femeile și bărbații să aibă acces egal la oportunități și să beneficieze de aceleași drepturi și resurse. *Planul de Egalitate de Gen al Institutului de Fizică Atomică* se bazează pe principiile și direcțiile stabilite în Strategia privind egalitatea de gen a Comisiei Europene, demonstrând angajamentul nostru ferm față de promovarea egalității de gen și de respectarea legislației europene și naționale. Totodată, prin acest plan ne angajăm să combatem stereotipurile de gen și să promovăm o cultură organizațională care să reflecte diversitatea și egalitatea de gen.

EVALUAREA SITUAȚIEI ACTUALE

Institutul de Fizică Atomică (IFA) este instituție publică cu personalitate juridică aflată în subordinea Ministerului Cercetării, Inovării și Digitalizării (MCID), finanțată integral din venituri proprii. IFA are ca obiectiv contribuția la elaborarea și implementarea unei politici coerente și stimulative a cercetării științifice și a dezvoltării tehnologice în domeniul fizicii atomice, nucleare și subnucleare, în acord cu strategia națională de cercetare-dezvoltare-inovare. IFA își desfășoară activitatea în baza prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 1608/2008 privind reorganizarea Institutului de Fizică Atomică, a Regulamentului de organizare și funcționare, a Structurii organizatorice și a Statului de funcții aprobate de organul ierarhic superior. Principala activitate a institutului o reprezintă managementul programelor de cercetare, în particular conducerea de subprograme și module din cadrul Planului Național de Cercetare-Dezvoltare și Inovare (PNCDI), aceasta fiind și principala sursă de venituri.

O primă etapă în realizarea unui plan de egalitate de gen o reprezintă examinarea situației actuale a personalului instituției în vederea indentificării distribuției de gen în diferite departamente și niveluri ierarhice. Astfel, conducerea instituției este asigurată de către directorul general și de comitetul director. Distribuția pe gen, la momentul decembrie 2023, la nivelul conduceri este prezentată în Tabelul 1, în poziții de leadership în Tabelul 2, în funcții de cercetare în Tabelul 3 și pe departamente în Tabelul 4.

Tabelul 1 – Statistica referitoare la femei și bărbați în managementul instituției (dec. 2023)

Funcție	Număr femei	Număr bărbați
Director general	-	1
Contabil Șef	1	-
Șef Centru de Studii Avansate	1	-
TOTAL	2	1

Tabelul 2 – Statistica referitoare la femei și bărbați în poziții de leadership (dec. 2023)

Funcție	Număr femei	Număr bărbați
Director general	-	1
Contabil Șef	1	-
Șefi departamente/servicii/birouri	4	-
TOTAL	5	1

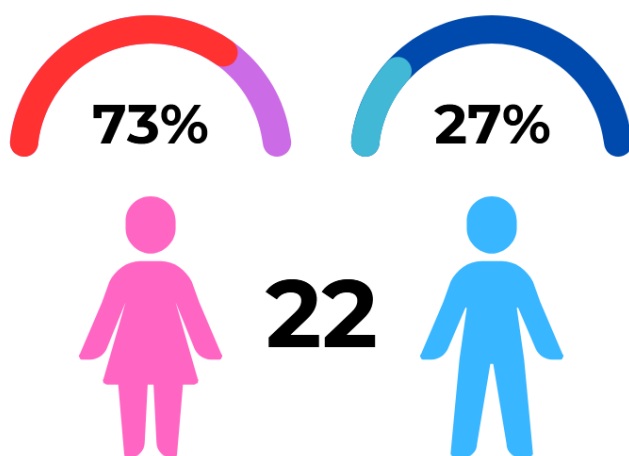
Tabelul 3 – Statistica referitoare la femei și bărbați cercetători (dec. 2023)

Funcție	Număr femei	Număr bărbați
Cercetător Științific I	1	1
TOTAL	1	1

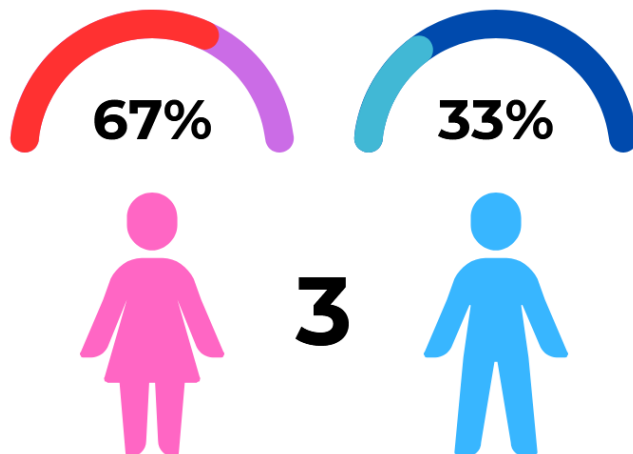
Tabelul 4 – Statistica personalului angajat în funcție de gen și pe departamente (dec. 2023)

Departament/Funcție	Număr femei	Număr bărbați
Director	-	1
Contabil Șef	1	-
Compartimentul Financiar-Contabilitate	3	-
Compartimentul Juridic	1	-
Compartimentul Resurse Umane	1	-
Compartimentul Cooperări Internaționale	1	1
Centrul de Studii Avansate	1	1
Biroul de Management Proiecte	3	1
Serviciul Tehnic-Administrativ	4	2
Compartimentul Comunicare și Relații Publice	1	-
TOTAL	16	6

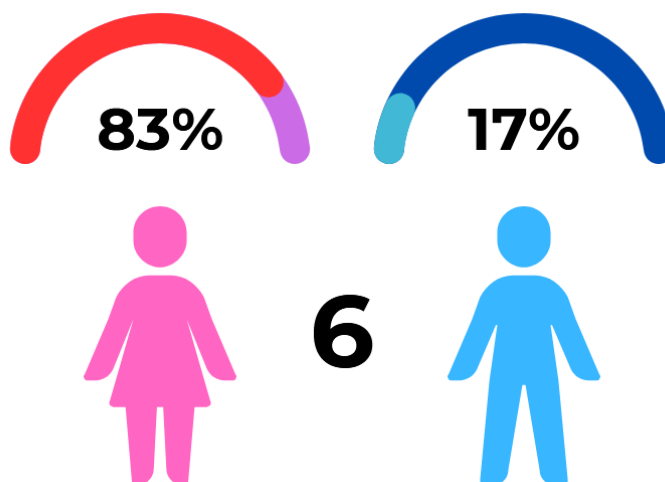
Numărul total de angajați (la momentul decembrie 2023) a fost egal cu 22 din care 16 femei și 6 bărbați. Distribuția personalului angajat în IFA, în funcție de gen, este prezentată în infograficul de mai jos.



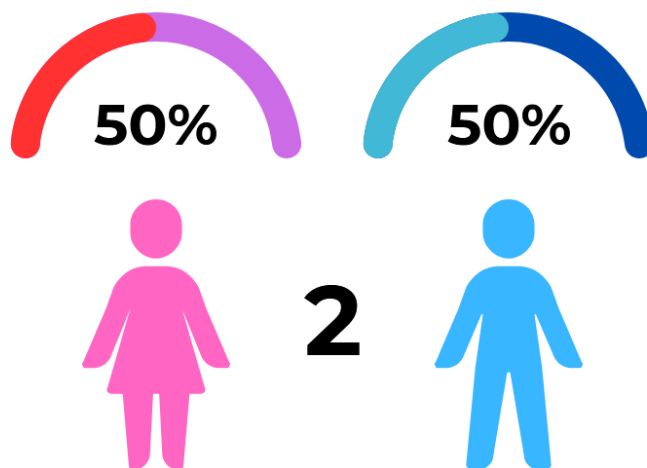
Având în vedere situația prezentată în Tabelul 1 proporția femeilor în poziții de conducere și luare a deciziilor, raportată la numărul total al pozițiilor de conducere, în cadrul instituției, este de aproximativ 67 %. Distribuția personalului angajat în IFA, pentru pozițiile de conducere și în funcție de gen, este prezentată în infograficul de mai jos.



Având în vedere situația prezentată în Tabelul 2 proporția femeilor în poziții de leadership, raportată la numărul total al pozițiilor de leadership, în cadrul instituției este de aproximativ 83 %. Distribuția personalului angajat în IFA, pentru pozițiile de leadership și în funcție de gen, este prezentată în infograficul de mai jos.



Având în vedere situația prezentată în Tabelul 3 proporția femeilor în poziții de cercetare, raportată la numărul total al cercetătorilor angajați, este de 50%.



Această distribuție se datorează, în principal, tipului de activitate desfășurat de Institutul de Fizică Atomică. În cazul institutului nostru este necesară creșterea numărului personalului de gen masculin pentru echilibrarea / gen a forței de muncă.

Salarizarea personalului IFA se face conform cu prevederile Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, IFA (ca instituție publică finanțată integral din venituri proprii, aflată în subordinea MCID) încadrându-se la Anexa nr. VII. Conform legislației aflate în vigoare, pentru tranșele de vechime în muncă în funcție se acordă 5 gradații în baza unor cote procentuale, neexistând diferențe salariale între femei și bărbați în cadrul instituției noastre.

Angajarea/recrutarea în cadrul IFA se face numai prin concurs, conform HG nr. 286/2011 pentru aprobarea Regulamentului cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

În Regulamentul Intern al Institutului de Fizică Atomică, aprobat prin Decizia nr. 95/03.11.2023, sunt prezentate în Capitolul III, regulile pentru respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității. Astfel, comportamentele discriminatorii, hărțuirea morală sau stereotipurile de gen pot fi sancționate în conformitate cu legislația în vigoare. Angajații au dreptul de se adresa în scris conducerii în cazul în care consideră că au fost discriminați, hărțuiți sau le-a fost lezată demnitatea. Tot prin Regulamentul Intern, în Capitolul XVI, este prezentat accesul la oportunitățile de formare și dezvoltare profesională, care poate avea loc la inițiativa angajatorului sau salariatului, fără discriminare, și în limita bugetului disponibil.

OBIECTIVE SI MĂSURI

Institutul de Fizică Atomică își propune să fie un exemplu de promovare a incluziunii și egalității de gen, angajându-ne să acționăm în conformitate cu valorile fundamentale ale Uniunii Europene. În acest sens, Institutul de Fizică Atomică se angajează să implementeze obiective și măsuri pentru promovarea egalității de gen în cadrul instituției. În continuare, detaliem obiectivele și măsurile pe care le-am stabilit în cadrul instituției.

Referitor la egalitatea de gen în recrutare și promovare ne propunem implementare unei politici de recrutare nediscriminatorie, bazată exclusiv pe competențe și merit și asigurarea transparenței și obiectivității în procesele de selecție și promovare, fiind exclusă discriminarea de gen și favorizarea anumitor candidați. Implementarea unei politici de recrutare nediscriminatorie, bazată pe competențe și merit, reprezintă un aspect crucial în promovarea egalității de gen în cadrul instituției noastre. Această politică vizează asigurarea că procesul de recrutare este echitabil și obiectiv, iar deciziile de angajare se iau exclusiv pe baza competențelor și meritelor candidaților, fără a ține cont de criterii de gen sau alte caracteristici personale. Pozițiile vacante sunt anunțate deschis și transparent pe siteul instituției www.ifa-mg.ro și pe <https://posturi.gov.ro/>. De asemenea, pozițiile vacante sunt promovate prin intermediul rețelelor de socializare în vederea asigurării accesului egal la oportunități pentru a atrage un grup divers de candidații calificați. De asemenea, anunțurile de angajare vor fi formulate într-un mod neutru din punct de vedere al genului. Procesul de evaluare se realizează conform reglementărilor legale în vigoare, fiind obiectiv și bazat pe baza competențelor, abilităților și experienței sale. Promovare trebuie să fie echitabilă, bazată pe criterii clare și să se desfășoare într-un mod transparent, astfel încât să ofere tuturor angajaților șanse egale de avansare în carieră, independent de genul acestora.

Referitor la asigurarea unui mediu de lucru primitiv și incluziv ne propunem formarea tuturor angajaților în vederea combaterii stereotipurilor de gen și promovarea unei culturi organizaționale incluzive, astfel încât să se ajungă la evitarea conflictelor interpersonale bazate pe gen și/sau orientare sexuală. Ne propunem dezvoltarea unui program de conștientizare și formare pentru toți angajații în vederea promovării unei culturi organizaționale incluzive, program care are scopul de a sensibiliza și educa angajații cu privire la aspectele legate de egalitatea de gen. Pentru a identifica principalele probleme și preocupări referitoare la egalitatea de gen în cadrul organizației vor fi realizate sondaje în rândul angajaților. Se vor realiza sesiuni de formare, seminarii și/sau evenimente de conștientizare referitoare la problemele de gen, astfel încât angajații să își poată împărtăși experiențele lor. În Regulamentul

Intern al institutului, în Capitolul VI, sunt enumerate drepturile și obligațiile salariaților, iar în capitolul VII reguli privind disciplina muncii. De asemenea, conform regulamentului intern, salariații pot adresa institutului, în nume propriu, cereri sau reclamații individuale privind încălcarea drepturilor prevăzute în contractul individual de muncă.

Referitor la promovarea echilibrului între viața personală și cea profesională ne propunem realizarea unor programe care să permită munca la distanță sau programele flexibile de lucru pentru părinți, în vederea promovării implicării egale a ambilor părinți în îngrijirea copiilor. Astfel de programe le oferă angajaților posibilitatea de a își gestiona mai eficient timpul și prioritățile, având un impact pozitiv asupra echilibrului între viața profesională și cea personală. Conform normelor legislative, institutul poate asigura angajaților suportul tehnic și logistic necesar pentru a facilita munca la distanță, atunci când este cazul. De asemenea, conform regulamentului intern și normelor legislative în vigoare, angajatorul are obligația de a proteja la riscuri salarialele gravide, care au născut recent, sau care alăptează.

Referitor la combaterea stereotipurilor de gen și promovarea educației egalitare ne propunem să integrăm în programele de formare și dezvoltare profesională a modulelor care să abordeze stereotipurile de gen și să promoveze egalitatea de șanse. Integrarea principiilor de egalitate de gen în programele interne de formare vor duce la schimbarea mentalității în rândul angajaților și vor avea un impact pozitiv asupra culturii organizaționale, contribuind la construirea unei forțe de muncă echitabile și incluzive. În acest sens, ne propunem organizarea de campanii de conștientizare și educație în rândul instituției pentru a promova egalitatea de gen și pentru a contracara stereotipurile și prejudecățile legate de rolurile de gen. Seminariile de formare profesională ar trebui să includă informații despre identificarea și eliminarea oricăror stereotipuri de gen. Pentru a ne asigura de eficacitatea acestor programe de formare, va fi colectat deedback-ul de la participanți și vor fi monitorizate schimbările de mentalitate și comportament în rândul angajaților.

În concluzie, ne angajăm să promovăm o cultură organizațională care să valorifice și să promoveze egalitatea de șanse și tratament pentru toți angajații, indiferent de genul acestora. Programele de formare, mediul de lucru incluziv, combaterea stereotipurilor de gen, egalitatea de gen în recrutare și promovare vor contribui la creșterea conștientizării și înțelegerii problemelor de gen, dar și la schimbarea mentalității și comportamentului în cadrul organizației, conducând la o forță de muncă echitabilă și incluzivă.

INSTRUMENTE SI RESURSE (UMANE SI FINANCIARE)

Coordonarea atentă a implementării măsurilor de egalitate de gen, colaborarea cu alte instituții și organizații din țară și străinătate, alocarea resurselor necesare va duce la promovarea unei culturi organizaționale care să promoveze egalitatea de gen în toate activitățile desfășurate de institut. Activitatea de coordonare a implementării măsurilor de egalitate de gen implică gestionarea și supravegherea tuturor acțiunilor planificate în decursul unui an calendaristic. Pentru această activitate este necesară alocarea unei baze materiale, precum și formarea resurselor umane. În acest sens, va fi desemnată o echipă de supraveghere a progresului, în vederea identificării problemelor și a contracarării acestora.

Prin activitățile desfășurate în cadrul institutului vom promova bunele practici în ceea ce privește implementarea măsurilor de egalitate de gen. În acest sens, vor fi organizate sesiuni de schimb de experiență, cursuri dedicate egalității de gen etc. De asemenea, vom identifica organizații și instituții relevante care au expertiză și experiență în promovarea egalității de gen. Colaborarea cu alte instituții poate duce la împărtășirea și de o parte și de cealaltă a bunelor practici, dezvoltarea de instrumente comune de monitorizare, dezvoltarea de materiale comune etc.

În cadrul Comitetelor Locale/Europene/Internaționale la care institutul participă se vor susține și se vor promova, atunci când va fi cazul, programele și politicile care susțin egalitatea de gen.

Pentru a evalua impactul măsurilor luate în cadrul instituției, vor fi stabiliți indicatori de performanță cantitativi (exemple: numărul de femei și bărbați în managementul instituției, numărul de femei și bărbați în poziții de leadership în cadrul instituției etc.) și calitativi (exemple: creșterea accesului femeilor la oportunități de dezvoltare profesională, prin programe de formare, în vederea susținerii femeilor în pozițiile de leadership; programe de reintegrare a femeilor în instituție după concediul de creștere a copilului etc.).

În vederea implementării celor menționate mai sus se vor prioritiza nevoile, în funcție de bugetul disponibil, astfel încât planificarea bugetară va fi gestionată în mod responsabil pentru a ne asigura că resursele financiare sunt utilizate eficient și eficace în vederea atingerii obiectivelor propuse.

MONITORIZAREA SI EVALUAREA PROGRESULUI

Monitorizarea și evaluarea progresului sunt procese importante în implementarea Planului de Egalitate de Gen în cadrul instituției noastre. Prin monitorizarea continuă ne vom asigura că putem urmări evoluția și evalua impactul inițiativelor instituției în promovarea egalității de gen. Monitorizarea și evaluarea progresului ne va permite identificarea punctelor tari și slabe pentru a putea lua măsuri în vederea îmbunătățirii continue a culturii organizaționale echitabile și incluzive.

Pentru monitorizarea și evaluarea progresului vom pune în aplicare sisteme de monitorizare eficiente prin realizarea unor rapoarte anuale în care să fie prezentate realizările și provocărilor întâmpinate referitoare la implementarea Planului de Egalitate de Gen. Rapoartele vor fi prezentate conducerii instituției, iar dacă este cazul Planul de Egalitate de Gen va fi ajustat în funcție de problemele identificate.

Planul de acțiune și activitățile necesare pentru monitorizarea și evaluarea progresului, în vederea implementării Planului de Egalitate de Gen, în cadrul instituției noastre, este prezentat în tabelul de mai jos.

Nr. crt.	Activitate	Descriere
1	Identificarea și stabilirea indicatorilor de performanță	Identificarea și stabilirea indicatorilor de performanță se va realiza în conformitate cu obiectivele stabilite în ceea ce privește egalitatea de gen. Exemple indicatori: proporția femeilor în funcțiile de conducere, participarea la cursuri de formare privind egalitatea de gen etc.
2	Colectarea informațiilor și datelor	Pentru monitorizarea progresului este necesară colectarea datelor și a informațiilor relevante în funcție de indicatorii de performanță stabiliți. Datele referitoare la distribuția personalului pe gen vor fi colectate din Compartimentul Resurse Umane. De asemenea, vor fi realizate sondaje, în cadrul instituției, pentru a solicita feedback tuturor angajaților.

3	Analiza și interpretarea informațiilor și datelor colectate	După colectarea informațiilor și datelor este necesară analiza și interpretarea acestora pentru a înțelege progresul înregistrat în ceea ce privește egalitatea de gen. Se vor compara rezultatele obținute cu obiectivele stabilite. Analiza datelor ne va permite identificarea punctelor tari și slabe în implementarea <i>Planului de Egalitate de Gen</i> .
4	Raportarea și comunicarea rezultatelor	Rezultatele monitorizării vor fi raportate către conducerea instituției și către angajați. Rapoartele vor conține analiza și interpretarea datelor, punctele tari și slabe, metode de îmbunătățire în vederea diminuării punctelor slabe identificate.
5	Evaluarea impactului și eficacității	Impactul și eficacitatea măsurilor implementate în promovarea egalității de gen se va realiza prin colectarea datelor de la angajați. Evaluare impactului și eficacității ne va permite înțelegerea efectelor măsurilor luate.
6	Ajustarea și îmbunătățirea continuă	În baza rezultatelor obținute planul de acțiune pentru egalitatea de gen va fi îmbunătățit continuu prin revizuirea obiectivelor și acțiunilor planificate, adaptarea instrumentelor și resurselor umane și financiare etc.

Monitorizarea și evaluarea progresului în implementarea Planului de Egalitate de Gen în cadrul instituției reprezintă un proces esențial pentru asigurarea pentru promovarea unei culturi organizaționale incluzive și echitabile.

În concluzie, în cadrul Institutului de Fizică Atomică, monitorizarea și evaluarea progresului în vederea implementării *Planului de Egalitate de Gen* reprezintă un proces continuu în promovarea egalității de gen. Acest proces ne va oferi instrumentele necesare pentru a urmări impactul și pentru a ne adapta strategiile în conformitate cu obiectivele stabilite în plan. Angajamentul continuu al instituției în acest proces va duce la construirea unei culturi organizaționale în care personalul angajat să aibă oportunități egale de formare și dezvoltare indiferent de genul acestuia.

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Institutul de Fizică Atomică va continua eforturile de a promova valorilor fundamentale ale Uniunii Europene privind drepturile și egalitatea de gen în cadrul instituției și în cadrul marilor organizații internaționale. Având în vedere implementarea *Planului de Egalitate de Gen* în contextul Strategiei Europene privind egalitatea de gen pentru perioada 2020-2025 ne angajăm să promovăm un mediu de lucru echitabil și incluziv pentru toți angajații.

Pentru a continua progresul și pentru a promova egalitatea de gen în cadrul instituției, în tabelul de mai jos, sunt prezentate câteva recomandări.

Nr. crt.	Recomandare	Descriere
1	Consolidarea politicilor interne privind egalitatea de gen	Realizarea unor standard și procedure interne privind egalitatea de gen. Alinierea acestor proceduri
2	Sprijinirea femeilor în poziții de conducere și luare a decizilor	Promovarea mentoratului pentru a oferi oportunități egale pentru femei în pozițiile de conducere
3	Promovarea educației și a conștientizării	Este necesară investiția în educație și conștientizare în vederea schimbării mentalităților și combaterea stereotipurilor de gen.
4	Promovarea echilibrului între viața profesională și personală	Atunci când este cazul se vor oferi opțiuni flexibile de lucru și servicii de îngrijire a copiilor

Prin adoptarea și implementarea recomandărilor Institutul de Fizică Atomică poate continua să progreseze în direcția promovării unei culturi organizaționale care să valorifice și să promoveze egalitatea de șanse între femei și bărbați.

Implementarea *Planului de Egalitate de Gen* și măsurile sale vor fi monitorizate pe durata fazei de implementare și, dacă este necesar, vor fi ajustate corespunzător pentru a preveni orice situații nefavorabile, astfel încât obiectivul esențial să poată fi atins cu succes. Acest Plan de Acțiune pentru implementarea Principiului Egalității de Gen la IFA a fost elaborat în conformitate cu legislația națională, regulamentul intern al IFA și în concordanță cu cerințele și criteriile stabilite în cadrul programului Horizon Europe și în noua strategie de egalitate de gen a Comisiei Europene pentru perioada 2022-2025. Planul va fi actualizat ori de câte ori schimbările la nivel organizațional o vor impune.

Director General,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'F. Buzatu', with a stylized flourish at the end.

Florin-Dorian BUZATU