

Nr.294/13.04.2021



PLAN PRIVIND EGALITATEA DE GEN 2021-2027

CINE SUNTEM NOI

Suntem o organizație din România, cu impact global, cu o echipă internațională de experți pasionați.

Dăm putere afacerilor, orașelor și națiunilor, oferind soluții practice și scalabile pentru a pune economia circulară în acțiune. Viziunea noastră este cea a unui sistem economic care sprijină planeta și toți oamenii pentru a putea prospera.

Pentru reducerea amprenteii de Carbon, obiectivul nostru este să contribuim la dublarea circularității din România până în 2032.

Cuprins

1. INTRODUCERE	5
2. SITUAȚIA DE LA INSTITUTUL PENTRU CERCETĂRI ÎN ECONOMIE CIRCULARĂ ȘI MEDIU “ERNEST LUPAN”	7
3. OBIECTIVELE DE EGALITATE ALE INSTITUTULUI PENTRU CERCETĂRI ÎN ECONOMIE CIRCULARĂ ȘI MEDIU “ERNEST LUPAN”	10
4. MONITORIZAREA ORGANIZAȚIILOR COLABORATIVE	17
5. LUCRUL LA INSTITUTUL PENTRU CERCETĂRI ÎN ECONOMIE CIRCULARĂ ȘI MEDIU “ERNEST LUPAN”	18

PREFAȚĂ

Institutul pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan" – IRCEM a fost fondat cu 9 ani în urmă, sub credința unui viitor vizionar pentru planeta noastră - una în care aceasta nu trebuie să fie compromisă pentru realizarea economică, socială și prosperitatea mediului. Ca impact, Institutul pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan" se conectează și împuternicește o comunitate globală să creeze condiții pentru transformarea sistemică printr-o economie circulară.

Institutul pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan" recunoaște că, până în prezent, nu există nicio promisiune că o economie circulară poate aborda în mod suficient incluziunea, diversitatea și aspecte legate de egalitate și accesibilitate în cadrul egalității de gen. Sistemul nostru economic liniar este profund înrădăcinat în exploatarea planetei și a oamenilor, unele fiind mai mult exploatate decât altele. Orice încercare de a aduce schimbare trebuie să abordeze aceste aspecte esențiale. Pentru a restructura economia, societatea în general este prezentată cu posibilitatea de a contribui la un loc sigur și spațiu care asigură egalitatea de gen prin incluziune, diversitate, echitate și accesibilitate pentru toate, o oportunitate pe care institutul nu poate să nu o exploateze. Prin urmare, este responsabilitatea IRCEM să aibă egalitatea de gen ca unul dintre esențialele principii directoare în definirea mentalității angajaților, care sunt inerente modului în care institutul funcționează în fiecare zi, mai ales în felul în care ne tratăm unii pe alții. În timp ce, în 2021, institutul și-a început drumul intern prin crearea viziunii IDEA (Incluziune, Diversitate, Egalitate și Accesibilitate), anul acesta împărtășim public, pentru prima dată, angajamentele privind egalitatea de gen și facem din asta o prioritate a membrilor consiliului de administrație.

Acest Plan privind Egalitatea de Gen (PEG) servește la implementarea în continuare a eforturilor IRCEM de a integra egalitatea de gen în organizație și în munca pe care o desfășoară, creând un viitor circular prosper pentru generațiile viitoare. IRCEM recunoaște că succesul planului necesită un efort comun, angajament și muncă grea din partea fiecărui angajat. Pentru a susține această inițiativă, reprezentanții de gen vor fi numiți în cadrul organizației de către responsabilul Compartimentului de Resurse Umane, care vor coordona implementarea PEG.

1. INTRODUCERE

Terminologie

Egalitatea de gen este un drept fundamental al omului și aduce beneficii întregii societăți, inclusiv fetelor și femeilor. Recunoașterea diferitelor grupuri, luând în considerare interesele, nevoile și prioritățile de toate genurile și că toți oamenii sunt liberi să facă alegeri și să-și dezvolte abilitățile fără limitările impuse de stereotipuri și prejudecăți asupra rolurilor de gen. Institutul pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan" este conștient că problema identității de gen este un subiect complex și depinde în întregime de sentimentul personal al unei persoane despre sexul său. Termenul „gen”, așa cum este scris în acest document include toate genurile, cum ar fi bărbat, femeie, gen neutru, non-binar, sau orice altceva. Egalitatea de gen este o condiție crucială pentru drepturile omului și este considerată o condiție prealabilă și un indicator de durabilitate orientată spre dezvoltarea oamenilor. De asemenea, IRCEM recunoaște importanța de a lua în considerare nevoile, drepturile și interesele bărbaților și femeilor în orice aspect din punct de vedere profesional și al vieții private. Toată lumea ar trebui să aibă oportunități egale, indiferent de sex și alte caracteristici personale.

Planul privind egalitatea de gen al Institutului pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan" recunoaște că există diversitate în gen, identitate sau expresie de gen și caracteristici de gen care se suprapun și interacționează cu identitatea socială și alți factori structurali cum ar fi vârsta, rasa, bogăția, capacitatea, statutul și orientare sexuală. Egalitatea de șanse este o parte integrantă de valoare pentru IRCEM pentru a asigura accesul echitabil și echitate pentru toți angajații săi. De aceea, institutul nu tolerează nicio discriminare bazată pe gen, religie, orientare sexuală, naționalitate și etnie. Toți angajații și potențialii angajați ar trebui să aibă aceleași oportunități de dezvoltare profesională. Fiind în curs de implementare, Planul privind egalitatea de gen (PEG) este o componentă critică a misiunii noastre.

PEG-ul Institutului pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan" stabilește ca și obiective pentru 2021-2027 ale organizației ambiția legată de acest efort de promovare și abordare a egalității de gen în cadrul organizației, precum și importante inițiative menite să realizeze această ambiție. Planul analizează starea actuală a IRCEM, identifică obiectivele de atins și, în final, definește acțiuni care conturează procesul necesar prin extinderea programelor pentru egalitatea de gen și structurile de sprijin necesare pentru a permite acest lucru în interiorul Institutului pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan".

Obiectivele acestui PEG sunt următoarele:

- Focalizarea strategică și procesul necesar pentru a extinde problema egalității de gen la nivel global pentru diferitele niveluri ale organizației;
- Anunțul public (intern și extern) despre angajamentul pentru promovarea egalității de gen;

- Asigurarea implementării PEG, monitorizare, urmărire și durabilitate.

Rezultatele dorite ale acestui PEG sunt următoarele:

- Asigurarea unui mediu de lucru lipsit de discriminare pe criterii de sex, parentalitate și/sau concilierea vieții profesionale, familiale și personale;
- Asigurarea principiului egalității între femei și bărbați, și nediscriminarea și dezvoltarea profesională, accesul la angajare și salarizare egală, precum și pe parcursul proceselor de recrutare;
- Încurajarea angajatului intern al Institutului pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan", participarea la promovarea egalității de gen în cadrul organizației și în toată munca pe care institutul o face pe plan extern.

2. SITUAȚIA DE LA INSTITUTUL PENTRU CERCETĂRI ÎN ECONOMIE CIRCULARĂ ȘI MEDIU "ERNEST LUPAN"

Prin angajamentul său față de egalitatea de gen, Institutul pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan", celebrează diversitatea și este angajat să creeze un mediu incluziv pentru toți angajații săi. Institutul se străduiește să integreze continuu incluziunea, diversitatea, echitatea și accesibilitatea în fiecare fațetă a organizației. Căutăm să stabilim un mediu de lucru în care toți membrii consiliului, angajații, stagiarii și antreprenorii se simt respectați și prețuiți. Nu facem discriminări între noi indiferent de sex, vârstă, rasă, etnie, religie, origine națională, sexuală orientare, dizabilitate, educație sau orice altă prejudecată. Diversitatea în cadrul IRCEM este reflectată prin creșterea echipei, având peste 50 de profesioniști ambițioși, din diverse instituții educaționale, medii culturale, rasiale și religioase.

Date de referință actuale privind egalitatea de gen

Problema egalității de gen este crucială, fiind un principiu al organizației încă de la înființare, în 2012. Acest lucru a fost amplificat în ultimii ani de către flexibilitatea în timpul de lucru și locație, ca urmare a blocării cauzate de COVID-19, parțial ca urmare a acestui fapt, ne-am putut întări forța de muncă prin recrutarea diversilor anagajați și stagiari din întreaga lume.

Institutul pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan" recunoaște că prejudecata de gen este încă o problemă în societate și trebuie să fie abordată la toate nivelurile organizației. Prin urmare, am lucrat pentru a recruta în mod activ femei în toate pozițiile disponibile (Incluziune, diversitate, egalitate și accesibilitate), iar în prezent putem demonstra un echilibru general rezonabil de gen, atât la nivel de conducere superioară, cât și la nivelul altor categorii. Încă mai sunt multe de făcut în domeniul egalității de gen în cadrul organizației. Ca atare, genul țintă de echilibru pentru toți indicatorii datelor de referință este stabilit la un raport rezonabil de 60:40, pentru masculin vs. angajate de sex feminin sau invers, luând în considerare rata de retenție, carieră și statutul autorizației legale de lucru. Prin urmare, cu acest PEG, Institutul pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan" speră să-și îmbunătățească climatul și să creeze un mediu sigur și propice pentru toți angajații săi.

Echilibrul general de gen*

Femei	57%
Bărbați	43%

Tabelul 1. *Exclude orice angajat sub acordul extern contractantului

Proporția echilibrului de gen în cadrul institutului arată că angajații s-au așezat confortabil în jurul raportului 40:60 pentru ambele sexe (masculin vs. feminin sau feminin vs. masculin). În prezent, femeile reprezintă 57% din întreaga noastră forță de muncă.

Echilibrul de gen în evoluția carierei*		
Nivel	Feminin	Masculin
Junior	77%	23%
Mediu	43%	57%
Senior	60%	40%
Director	50%	50%

Tabelul 2. *Exclude orice angajat sub un contract extern de contractare

Nivelurile de vechime ale Institutului pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan", sunt împărțite în patru categorii principale; Junior, Mediu, Senior și Director. Toate nivelurile, cu excepția celui junior, mențin ținta unei împărțiri de 60:40 - echilibrul de gen. În plus, angajații de nivel junior sunt dominați de femei. În 2021, 11% din forța noastră de muncă a primit intern promovări în carieră de la Junior la Senior. Din acest procent, 67% sunt femei.

Echilibrul de gen pe echipă de lucru*		
Echipă	Feminin	Masculin
Antreprenariat și Economie Circulară	30%	70%
Dezvoltare Durabilă și Protecția Mediului	50%	50%
Educație și Instruire	83%	17%
Dezvoltare Socială și Sustenabilitate Comunitară	100%	0%
Cercetare-Dezvoltare-Inovare	71%	29%

Tabelul 3. * Fără CEO și exclude orice angajat în temeiul unui acord de contractant extern

Echilibrul de gen și proporția femeilor între angajați variază între cele cinci departamente în institut. În prezent, în trei departamente există o proporție superioară de femei, într-unul există un procent mai mare de angajați bărbați, iar un departament are un echilibru egal de gen.

Echilibrul de gen pe tip de contract*

Tipul contractului	Feminin	Masculin
Permanent	30%	70%
Voluntariat	57%	43%

Tabelul 4. *Exclude orice angajat sub un contract external de contractare

Echilibrul de gen al Institutului pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan" în funcție de tipul de contract prezintă o împărțire relativ egală și în intervalul țintă de 60:40. Acest lucru ilustrează efortul Institutului pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan" de a crea un contract echitabil mediu de ocupare a forței de muncă de toate genurile.

Echilibrul de gen în funcție de tipul ocupației*

Tipul ocupației	Feminin	Masculin
Fulltime	59%	41%
Part time	53%	47%

Tabelul 5. *Exclude orice angajat aflat sub un contract extern de contractare

Similar cu tipul de contract, genul per tipul de ocupație al angajaților Institutul pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan" este, de asemenea, destul de echilibrat și în cadrul obiectivului de 60:40.

3. OBIECTIVELE DE EGALITATE ALE INSTITUTULUI PENTRU CERCETĂRI ÎN ECONOMIE CIRCULARĂ ȘI MEDIU "ERNEST LUPAN"

Institutul pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan" dorește să își consolideze eforturile pentru realizarea egalității de gen la nivelul întregii organizații prin muncă sistematică și colaborativă. Ca bază pentru această lucrare, am definit o serie de obiective de dezvoltare care se vor aplica întregii organizații, care urmează să fie aplicată în perioada 2021-2027.

Domeniul cheie 1	Echilibrul dintre viața profesională și cea privată și cultura organizațională	
Obiective	Măsuri	Responsabili
Structuri de susținere pentru membri și personal	Încurajarea bărbaților și femeilor să ia concediile parentale (de paternitate și maternitate), dar și alte concedii excepționale plătite și neplătite (de ex. căsătorie, aniversări ale căsătoriei, nașterea unui copil, mutarea, decesul unui membru al familiei)	HR, Președinte
Integrarea muncii cu familia și viața personală	Modele flexibile de lucru (lucrul part-time/remote etc.)	HR, Președinte
	Crearea de orientări pentru echilibrul dintre viața profesională și cea privată	
Sensibilizarea referitor la prejudecățile de gen în muncă	Formare în domeniul comunicării care să țină seama de dimensiunea de gen	HR

Domeniul cheie 2		Echilibrul de gen în leadership și luarea deciziilor
Obiective	Măsuri	Responsabil
Structuri de sprijinire a egalității de gen	Înființarea unui Consiliu pentru egalitatea de gen (CEG)	Echipa de management (EM)
Echilibrul de gen în toate elementele-cheie, și luarea deciziilor pe niveluri (director și nivele superioare)	Monitorizarea punerii în aplicare a PEG și încărcarea documentului oficial pe site-ul organizației.	HR și CEG
Supravegherea organizațională în procese în legătură cu gen	Principiile egalității, diversității și incluziunii integrate în guvernare și planificare strategică	CEG și EM

Domeniul cheie 3		Egalitatea de gen în recrutare și evoluția în carieră
Obiective	Măsuri	Responsabil
Recrutare organizațională și evoluția în carieră, politicile având o viziune asupra egalității de gen	Îmbunătățirea continuă a recrutării interne și a politicii de progres în carieră	HR
	Angajarea în dezvoltarea unui șablon pentru comunicare privind egalitate de gen	
Proces de recrutare pentru verificarea genului	Încurajarea solicitanților să elimine toate referințele în cererea lor care se referă la sexul lor (inclusiv foto)	HR
	Instruirea angajaților interni pentru a se abține de la utilizarea oricărui limbaj de prejudecăți de gen la locul de muncă	
Avansarea în carieră, intervenții pentru toate genurile de angajați	Monitorizarea ratei de retenție (RR) a personalului feminin; practici de substituție și evoluția în carieră	

	Oferirea de pachete atractive pentru înaltă calificare, angajați sau candidați de sex feminin	HR
Monitorizarea remunerării de gen	Revizuirea anuală a diferențelor de remunerare față de EM	HR

Domeniul cheie 4	Integrarea dimensiunii de gen în cercetare	
Obiective	Măsuri	Responsabil
Încurajarea femeilor să ocupe posturi de cercetare	Promovarea femeilor în poziții legate de cercetare în timpul proceselor de recrutare	HR, manager Cercetare-Dezvoltare-Inovare
Încurajarea aspectelor legate de gen în subiectele de cercetare	Includerea temelor legate de gen în cercetare	Persoana înalt calificată

Domeniul cheie 5	Măsuri împotriva violenței bazate pe gen (inclusiv hărțuirea sexuală)	
Obiective	Măsuri	Responsabil
Crearea de cursuri bianuale pe teme sensibile	Organizarea de evenimente organizatorice interne pe diversitate și gen pentru creșterea gradului de conștientizare	HR și CEG
Încurajarea angajaților să raporteze orice problemă de gen, discriminare, hărțuire și incidente de violență	Oferirea unui serviciu de suport pentru prevenire, detectarea și raportarea discriminării și comportamente de hărțuire sau violență bazate pe gen	HR

Echilibrul dintre viața profesională și cea privată și cultura organizațională

Institutul pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan" este conștient de faptul că echilibrul dintre viața profesională și viața privată și cultura organizațională sunt componente cheie pentru stabilirea unui mediu în care atât bărbații, cât și femeile pot prospera și pot avea șanse egale în construirea unei cariere împlinitoare. În cadrul acestei largi tematici, acest PEG acoperă probleme precum:

- Lucru flexibil;
- Comunicare sensibilă la gen;
- Dispoziții de îngrijire;
- Prevederi privind concediul de maternitate/paternitate/parental.

Lucru flexibil

Munca flexibilă se referă la aranjamentele de lucru din punct de vedere al timpului, locația și modelul de lucru. Tot mai mulți oameni gândesc diferit cum, când și unde lucrează, lucrul flexibil ajută tot mai mult oamenii să acceseze forța de muncă pe piață și să rămână la locul de muncă. Lucru flexibil de calitate poate ajuta institutul să atragă talente, să se îmbunătățească satisfacția și loialitatea angajaților la locul de muncă, să reducă absenteismul, să îmbunătățească bunăstarea și să permită angajaților să aibă un echilibru mai bun între viața profesională și viața privată.

Munca flexibilă oferă angajaților diferite grade de flexibilitate pe durata, locația, și orele în care funcționează. Alte aranjamente flexibile de lucru:

- munca cu fracțiune de normă: reducerea orelor lucrate, adesea lucrând mai puține zile pe săptămână,
 - ore comprimate: ore de lucru cu normă întreagă peste mai puține zile,
 - flexitime: alegerea momentului de a începe și de a termina munca, adesea menținând un set de ore de bază, de exemplu de la 10:00 la 16:00 în fiecare zi,
- partajarea locurilor de muncă: în cazul în care două persoane lucrează la un loc de muncă să își poată împărți orelor,
- lucru hibrid: lucrul, o parte din timp, de la distanță și restul timpului, fizic, la locul de muncă.

Comunicare sensibilă la gen

Institutul pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan" oferă oportunități de formare pentru sensibilizarea cu privire la egalitatea de gen în locul de muncă și formarea de prejudecăți inconștiente pentru personal și factorii de decizie. În următorii doi ani, institutul își va mandata angajații să se înscrie într-un curs de egalitate de gen care va furniza

instrumente și abilități necesare pentru a evita sau a diminua prejudecățile care sunt prezente în procesele obișnuite de lucru (cum ar fi recrutare și selecție, inclusiv comunicare și antrenament).

Dispoziții de îngrijire

Angajații sunt eligibili pentru concediu de îngrijire la Institutul pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan" dacă un partener, părinte sau copil care este bolnav necesită îngrijirea de acasă. Prevederea include îngrijirea persoanelor care sunt legate biologic, adoptate sau au, în alt mod, relație socială cu angajatul.

Prevederi privind concediul de maternitate/paternitate/parental

În cadrul Institutului pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan", dreptul la concediu de maternitate se aplică atât înainte, cât și după naștere. Concediul de maternitate se întinde pe 126 de zile, dintre care cel puțin 42 trebuie să fie luate postnatal, prin lege, iar restul de zile până la 126 se pot lua în prenatal. Acest beneficiu poate fi aprobat doar la recomandarea medicului.

Concediul de naștere este, de asemenea, pus și la dispoziția partenerului. Durata concediului paternal plătit este de 5 zile lucrătoare. Tații care au absolvit un curs de puericultură vor putea beneficia de 5 zile lucrătoare suplimentare pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire (indiferent când a fost obținut).

Concediul de creștere a copilului este pe o durată de 2 ani, indemnizația de creștere a copilului este un beneficiu social, fiind acordat integral de statul român, iar în această perioadă, părintele are contractul de muncă suspendat. În mod normal, acest drept financiar se acordă până când copilul împlinește doi ani, însă dacă acesta suferă de un handicap, părintele poate primi indemnizația pentru încă un an.

Acțiuni recomandate:

- Ori de câte ori este posibil, promovarea locurilor de muncă ca fiind flexibile folosind sloganul „Încântat să vorbesc despre lucru flexibil”.
- Luarea de măsuri pozitive pentru a se asigura că femeile sunt plătite și tratate în mod egal la locul de muncă și demonstrarea unei abordări cu toleranță zero față de formele de discriminare și hărțuire.
- Liderii seniori trebuie să modeleze lucrul flexibil.
- Încurajarea unei mai mari utilizări a concediului de paternitate și concediu parental partajat; creează o cultură în care oamenii se simt confortabil și încrezători să solicite concediu de paternitate și concediu parental partajat.
- Îmbunătățirea flexibilității la locul de muncă pentru femei (și bărbați) prin proiectarea unor locuri de muncă și formare mai flexibile.

- Publicarea politicilor privind munca flexibilă și parentală pe site-ul web al organizației pentru a evidenția modul în care organizația sprijină părinții și alte persoane cu responsabilități de îngrijire.

Echilibrul de gen în leadership

Institutul pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan" se străduiește ca în organizație să fie un echilibru între femei și bărbați, în cazul în care angajații săi sunt egali și au o participare echilibrată la conducere și alte roluri decizionale. Institutul a oferit și va continua să ofere formare privind oportunități de sensibilizare cu privire la egalitatea de gen și combaterea prejudecăților inconștiente pentru angajați, în special pentru cei din conducere și poziții decizionale. În plus, un Consiliu pentru egalitatea de gen (CEG) va fi stabilit de către echipa de management. Cu toate acestea, calitatea de membru al CEG va fi deschisă tuturor angajaților interesați și este dedicat creșterii gradului de conștientizare și înțelegerii aspectelor sociale și de justiție, cum ar fi aspectele legate de egalitatea de gen. Ei vor trebui, de asemenea, să furnizeze echipei institutului relațiile și instrumentele necesare pentru a realiza schimbarea de care beneficiază de toți.

Echipa de management, cu sprijinul compartimentului de Resurse Umane, va monitoriza, de asemenea, punerea în aplicare a Planului privind egalitatea de gen (PEG), pentru a promova principiile egalității, diversității și incluziunii în cadrul IRCEM. Egalitatea de gen va fi integrată în guvernanta și planificarea strategică a Institutului pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan" de acum încolo.

Egalitatea de gen în recrutare și evoluția în carieră

Institutul pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan" recunoaște importanța cultivării unui mediu de lucru lipsit de prejudecățile de gen și crearea unui loc sigur pentru toate genurile. Spre reducerea prejudecăților în recrutarea IRCEM și în procesele de progres în carieră, este vital să se ia în considerare dimensiunea egalității de gen. De asemenea, în cadrul organizației se vor monitoriza atent ratele de retenție a angajaților, practicile de substituție și cariera generală. În acest caz, îmbunătățirea recrutării interne și a carierei politicile de progres vor fi evaluate continuu.

În plus, implementarea unei abordări holistice pentru construirea unui echilibru de gen puternic și durabil este esențial. Acest lucru necesită dezvoltarea mai multor strategii incluzive care se aplică angajaților de sex feminin, cum este forța de muncă (mai exact munca flexibilă, fabricarea de trasee de carieră transparente, revizuirea recrutării și proceselor de selecție, analizând datele despre persoane). În consecință, în anii următori, Institutul pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan" va întreprinde mai multe măsuri pentru a asigura egalitatea de gen în recrutare și carieră progresivă. De exemplu, IRCEM va dezvolta un set de instrumente pentru a asigura recrutarea și selecția incluzive (inclusiv anunț de angajare pentru

orientări de comunicare), va oferi instruire pentru angajații săi pentru de a crește gradul de conștientizare privind egalitatea de gen și prejudecățile inconștiente în recrutare, precum și efectuarea unei revizuirii anuale și auditul datelor angajaților (de exemplu, diferențe de remunerare între femei și bărbați, recrutarea, păstrarea angajaților și progresie în carieră).

Integrarea dimensiunii de gen în cercetare

IRCEM se străduiește să fie responsabil din punct de vedere social și să integreze cu succes genul de cercetare conștientă și principii în practica organizațională. Ca atare, va urmări din punct de vedere structural să monitorizeze diversitatea genurilor în cadrul cercetării precum și să promoveze recrutarea de femei candidate pentru poziții legate de cercetare. În plus, vom propune, de asemenea, integrarea dimensiunii de gen în cercetare prin includerea unor subiecte legate de gen în cadrul muncii pe care o face.

Măsuri împotriva violenței, inclusiv hărțuirea sexuală

Institutul pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan" se străduiește să opereze în mod fundamental temerile respectului reciproc între toți angajații. În consecință, deține o atitudine fermă că orice formă de discriminare sau hărțuirea este total inacceptabilă din punct de vedere moral și juridic – în societate și la locul de muncă. Noi credem că angajatorii sunt susceptibili de a pierde valori, în special femei angajate, în mod implicit dacă nu reușesc să trateze plângerile de discriminare sau hărțuire în mod serios și/sau dacă cultura este una în care problemele sunt ignorate. Au fost astfel înființate structuri dedicate care să abordeze această problemă. Persoanele care suferă de discriminare sau hărțuire au mai multe șanse să fie deprimare și anxioase, mai puțin mulțumite de muncă și doresc să-și părăsească organizația. IRCEM urmărește așadar să se asigure că angajații se simt în siguranță la locul de muncă și va acționa cu toleranță zero privind hărțuirea sau discriminarea de orice formă.

Institutul pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan" a dezvoltat mai multe măsuri pentru a elimina violența bazată pe gen, cum ar fi cea sexuală, hărțuirea în cadrul organizației. Departamentul HR și CEG vor continua organizarea de formare internă privind diversitatea și genul, în special pentru liderii și managerii de linie care joacă un rol esențial în eliminarea inegalității de gen la locul de muncă. Angajații institutului trebuie să primească îndrumare corespunzătoare și instruire, conducerea trebuie să trateze oamenii în mod corect (indiferent de sexul lor) și să nu tolereze un comportament inadecvat.

Acțiuni recomandate care trebuie întreprinse:

- Asigurarea existenței unei politici clar comunicată, demnitate și respect la locul de muncă, subliniind că acolo toleranța este zero față de orice formă de discriminare și hărțuire.
- Antrenarea managerilor pentru a gestiona oamenii în mod eficient, inclusiv asupra importanței de a conduce prin exemplu, abordarea proactivă a conflictelor și luarea de măsuri disciplinare oficiale (unde este necesar).

Serviciu de asistență și raportare

Institutul pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan", încurajează și oferă sprijin în prevenire, depistare și raportare a discriminării și comportamentelor de hărțuire sau violența bazată pe gen față de personalul său și asociați. Intern, acest lucru se poate face vorbind responsabilului compartimentului de resurse umane. În plus, IRCEM încurajează utilizarea canalelor naționale de raportare. Este întotdeauna bine să se raporteze cazurile de discriminare, deoarece veți primi independent sfaturi despre cum să procedați și astfel îi veți ajuta și pe alții.

4. MONITORIZAREA ORGANIZAȚIILOR COLABORATIVE

Resursele dedicate vor fi disponibile sub formă de Campionii de gen, care vor include un Responsabil de resurse umane cu experiență în domeniul genului, Echipa de management (EM) și Consiliul pentru egalitate de gen (CEG). Resursele se vor concentra pe crearea unui mediu de lucru sănătos și echitabil pentru toate genurile în cadrul institutului. Aceste resurse vor fi mobilizate pentru a aborda problemele de egalitate de gen cu o abordare intersecțională și vizează implicarea directă pentru angajații Institutul pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan" la toate nivelurile.

Pentru a sprijini responsabilitatea pentru această politică, Campionii de gen vor implementa, monitoriza și evalua aplicarea prezentului CEG în cadrul organizației. Responsabilul de resurse umane va efectua revizuirea anuală și auditul implementării și respectarea politicii, care va fi distribuită EM și mai târziu către întreaga organizație. În plus, în timp ce IRCEM își urmărește toate activitățile având în vedere PEG, CEG le va sprijini organizarea și creșterea conștientizării cu privire la cunoașterea problemelor care sunt momentan ne - sau insuficient abordate. CEG va funcționa pe trei niveluri: locul de muncă, munca de portofoliu și comunicații.

Colectarea și monitorizarea datelor

Institutul pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan", cu sprijinul Compartimentului de HR, va colecta și monitoriza anual date dezagregate despre angajații săi. EM, împreună cu responsabilul HR, va folosi aceste date pentru a forma acorduri, stabili obiective și monitorizarea obiectivelor privind egalitatea de gen în cadrul organizației, inclusiv o privire de ansamblu asupra indicatorilor relevanți de gen, diferența de remunerare între femei și bărbați și distribuția sarcinilor în interiorul organizației. În plus, se va organiza o întâlnire lunară unde se vor partaja toate aceste date împreună cu obiectivele sale, către întreaga organizație.

5. LUCRUL LA INSTITUTUL PENTRU CERCETĂRI ÎN ECONOMIE CIRCULARĂ ȘI MEDIU "ERNEST LUPAN"

IRCEM consideră că este timpul pentru o nouă abordare economică: economia circulară. Suntem o organizație nonguvernamentală cu o echipă internațională care sprijină întreprinderile, orașele și factorii de decizie politică pentru a găsi soluții practice și scalabile pentru a accelera adoptarea economiei circulare.

Viziunea noastră este să contribuim la economii rezistente, care folosesc resursele în mod inteligent — în timp ce susțin trecerea la societăți sigure din punct de vedere social și juste din punct de vedere ecologic. Misiunea noastră este să dăm putere unei comunități globale, în care întreprinderile, orașele și guvernele să accelereze trecerea la economia circulară prin perspective și soluții practice și scalabile care abordează cele mai mari provocări ale umanității.

Pentru a îndeplini aceste ambiții, locurile de muncă disponibile la Institutul pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan" sunt de o gamă largă. Organizația recrutează diverși indivizi care se străduiesc pentru a-și îndeplini misiunea, împărtăși pasiunea pentru durabilitate și valori pentru a obține o circularitate globală dublă până în 2032. Angajații IRCEM sunt încurajați să preia proprietatea asupra muncii lor, în timp ce preiau avantajul flexibilității și autonomiei oferite. Credem că diversitatea este un atu care este esențial în îndeplinirea muncii noastre. Noi știm că schimbările climatice afectează în mod disproporționat oamenii din țările în curs de dezvoltare și apreciem pe deplin importanța incluziunii, diversității și egalității în munca noastră. Prin urmare, IRCEM acceptă candidaturi pentru posturile sale vacante de la calificații corespunzător și persoane cu experiență din toate colțurile lumii, indiferent de sex, vârstă, rasă, etnie, religie, origine națională, orientare sexuală, handicap, educație sau alte prejudecăți.

De ce să vă alăturați Institutului pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan"?

IRCEM are o echipă diversă, fondată în 2012 la Cluj-Napoca, fiind formată din peste 50 de angajați/voluntari de naționalități diferite. Consiliu Director va supraveghea și coordona echipa de management. Echipa este reprezentată de cadre academic, cercetători din diverse medii cu experiență, care acoperă roluri în domeniul tehnic, operațional și funcții suport.

O cultură plină de viață

Cu o echipă tânără, ambițioasă și foarte motivată, toți angajații IRCEM împărtășesc convingerea că economia circulară poate crea prosperitate pentru toți. Echipa lucrează într-un mod plin de viață și atmosferă dinamică într-un spațiu de birou deschis chiar în inima Clujului. La institut, toți angajații au o echipă prietenoasă, deschisă, dinamică și o cultură de a face lucrurile în timp și totodată de a se distra.

Un spațiu de creștere

Institutul pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan" oferă o provocare extraordinară pentru persoane pasionate care sunt conduse de impact și iubesc să învețe și să-și asume responsabilități. IRCEM recunoaște importanța dezvoltării carierei și lucrează cu echipa pentru a ajuta la găsirea și dezvoltarea oportunităților pentru creșterea fiecărui membru al echipei.

Valorile noastre

Ca echipă, Institutul pentru Cercetări în Economie Circulară și Mediu "Ernest Lupan" are principii directe care definesc mentalitățile noastre și sunt inerente în modul în care lucrăm în fiecare zi, mai ales în modul în care lucrăm și cum ne tratăm unii pe alții. Valorile noastre sunt o busolă pentru a ne ghida cultura pe plan intern și modela impactul nostru în exterior, și a nu impune ideologie, dar a permite idei. Suntem în mod activ la locul de muncă pentru a face în mod pozitiv diferența, aducând beneficii altora, și de a ne face bine, fiecare dintre noi în funcțiile proprii.

Diversitate

Avem nevoie de ea, pentru a urmări o lume a bogăției, în cazul în care potențialul său poate fi exprimat cât mai deplin, și în deplină corectitudine, de către noi toți. Noi îmbrățișăm diversitatea, cu deschidere, corectitudine, și entuziasmul de a ști că diversitatea este locul unde se ascund bijuteriile.

Siguranță

Vulnerabilitatea, greșelile, și chiar confruntările sunt în mod deschis acceptate și îmbrățișate, fără compromiterea relațiilor sigure, în condiții de siguranță și un loc de muncă sigur.

Colaborare

A ne uni este un început, a rămâne împreună înseamnă progres, iar colaborarea este succes: vrem să fim acolo pentru alții, în vremuri bune și rele, lucrând împreună, mână în mână, dincolo de rol și prejudecăți, pentru ne bucura de munca depusă.

Recunoaștere

Uneori trebuie să recunoaștem măreția succeselor, alții au urmat mari eșecuri. Recunoașterea ne ajută să trecem linia de la bune intenții la rezultate bune.

Sprijin

Relațiile, atunci când sunt create pe baza de respect și încredere, ne permit să prosperăm. Când suntem încurajați și acțiunile noastre sunt promovate, acest tip de sprijin asigură luarea de alegeri și decizii fără consecințe ca o condiție. Noi promovăm un mediu de încurajare și un loc de încredere pentru a-ți reveni din momentele dificile.

Președinte IRCEM,

Eelena-Simina LAKATOS