

Strategia Egalității de Gen și Planul Egalității de Gen 2022-2025

Institutul de Istorie „Nicolae Iorga”

Iulie 2022

Lista abrevierilor

EG	Egalitate de gen
PEdG	Planul egalității de gen
HR	Departamentul de resurse umane
HoDs	Șefii de departament
CS	Consiliul Științific
RPOs	Organizații performante științific
Sex	Cele două tipuri de indivizi (masculin și feminin) care caracterizează cele mai multe specii și care se diferențiază pe baza organelor reproductive (https://www.merriam-webster.com/dictionary/)
Gen	Trăsăturile culturale, psihologice și comportamentale asociate fiecărui sex în parte (https://www.merriam-webster.com/dictionary/)
Sex vs Gen	În societatea actuală este asumată o clară distincție între gen și sex, sexul referindu-se la aspectele biologice în timp ce genul se referă la aspectele culturale, psihologice, sociale și comportamentale. În acest sens, masculin și feminin se referă strict la sex iar masculinitate/feminitate, fată/femeie și băiat/bărbat se aplică aspectelor sociale și psihologice care țin de noțiunea de gen. (https://www.merriam-webster.com/dictionary/)

Introducere

Strategia Egalității de Gen (SEdG) pentru perioada 2022-2025 a fost elaborată de către Institutul de Istorie „Nicolae Iorga” pe baza feed-back-ului și luând în considerare ideile și opiniile tuturor cercetătorilor și angajaților instituției. SEdG a institutului a fost elaborată pe baza recomandărilor din Carta europeană a cercetătorilor, ținând cont de Codul de Conduită în procesul de recrutare a cercetătorilor¹, 2015-2019, precum și de Strategia europeană privind egalitatea de gen 2020-2025² și de ghidul privind planul egalității de gen al programului Horizon Europe³.

Obiectivul principal în ceea ce privește SEdG este acela de a ne asigura că Institutul nostru se prezintă ca un loc sigur pentru fiecare și că toate activitățile și evoluția instituțională respectă principiile de egalitate, diversitate, incluziune și ne-discriminare.

Pe baza SEdG, institutul a elaborat un Plan al egalității de gen (PEdG) pentru perioada 2022-2025 care cuprinde acțiuni și măsuri concrete, precum și instrumentele pentru a măsura progresul implementării și a revizuirii acestora.

Strategia Egalității de Gen și Planul Egalității de Gen elaborate de către Institutul de Istorie „Nicolae Iorga”, în spiritul misiunii și obiectivelor asumate, își propun să promoveze egalitatea și diversitatea cercetării, precum și a creării de noi abilități și acumularea de noi cunoștințe. Obiectivele Strategiei Egalității de Gen vor fi implementate prin acțiuni specifice care au drept scop să asigure o cultură organizațională inclusivă și justă prin promovarea egalității de gen la toate nivelurile. Prin urmare, Strategia Egalității de Gen și Planul Egalității de Gen își propun conștientizarea necesității egalității de gen, a dezvoltării în mod egal a competențelor și abilităților; păstrarea unui echilibru de gen în ceea ce privește luarea deciziilor inclusiv în procesul de recrutare; susținerea egalității de gen în cercetare și integrarea dimensiunii de gen în activitățile de cercetare.

¹ https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/ttf_goal_2_results_v1.0.pdf

² https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

³ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

I. Evaluarea politicilor, a cerințelor și a studiilor de caz

În vederea elaborării SEdG și a PEdG, conducerea Institutului de Istorie „Nicolae Iorga” a numit un grup de lucru pentru a analiza modelele de politici instituționale, a criteriilor practicate, precum și a studiilor de caz pertinente în ceea ce privește discriminarea, inclusivitatea și egalitatea de gen, focalizându-se pe exemplul instituțiilor performante în cercetare (RPOs). Sursele folosite în această analiză sunt prezentate în Anexa 1.

II. Evaluare (Colectarea informațiilor și analiza acestora)

II.1. Colectarea informațiilor

Următorii indicatori au fost aleși de către Institut ca fiind relevanți pentru analiza aspectelor privitoare la egalitatea de gen:

- Numărul angajaților în funcție de gen/sex indiferent de domeniu, funcții (inclusiv cei cu funcții administrative și de mentenanță);
- Ponderea femeilor/bărbaților în luarea deciziilor atât în cercetare cât și în administrație (i.e., Conducerea instituției, directorii de departament, comitetele de recrutare și evaluare);
- Numărul activităților de cercetare și a proiectelor care includ și perspectiva de gen.

1. Femei/Bărbați în poziții de

management Tabel 1. Managementul

instituției

	Femei	Bărbați
--	-------	---------

Director	-	1
Director adjunct	1	-

Director Economic	1	-
Director de departament 1	-	1
Director de departament 2	-	1
Director de departament 3	-	1
Director de departament 4	1	-
TOTAL	3	4

Tabel 2. Numărul de cercetători pentru fiecare departament/program de cercetare:

	Femei	Bărbați
Programul 1 <i>(Surse, instrumente de lucru și istorie socială)</i>	6	2
Programul 2 <i>(Europa centrală și spațiul pontic)</i>	1	5
Programul 3 <i>(Europa și românii în secolul al XIX-lea și la începutul secolului al XX-lea)</i>	4	4
Programul 4 <i>(România și Europa în sec. XX)</i>	4	6
TOTAL	15	17

2. Bărbați/Femei – Cercetare

Tabel 3. Numărul de cercetători pentru fiecare program de cercetare

	Cercetători seniori (CS I, CS II, CS III)	Cercetători juniori (CS and ACS)	Total femei	Total bărbați
Programul 1	/Număr femei/4	/Număr femei/2	6	
<i>(Surse, instrumente de lucru și istorie socială)</i>	/Număr bărbați/2	/Număr bărbați/0		2
Programul 2	/Număr femei/0	/Număr femei/1	1	
<i>(Europa centrală și spațiul pontic)</i>	/Număr bărbați/3	/Număr bărbați/2		5
Programul 3	/Număr femei/3	/Număr femei/1	4	
<i>(Europa și românii în secolul al XIX-lea și la începutul secolului al XX-lea)</i>	/Număr bărbați/2	/Număr bărbați/2		4
Programul 4	/Număr femei/1	/Număr femei/3	4	
	/Număr bărbați/6	/Număr bărbați/0		6
Total număr femei			15	
Total număr bărbați				17

3. Femei/Bărbați – administrație și mentenanță

Tabel 4. Numărul total al femeilor/bărbaților în administrație și mentenanță

	Femei	Bărbați
Secretariat	1	-
Servicii IT	-	1
Biblioteca	2	-
Administrație	5	3
Altele	3	1
TOTAL	11	5

Evaluarea s-a bazat și pe o colectare și analiză a următorilor indicatori:

- Numărul de ani necesari pentru un bărbat/o femeie pentru a avansa în carieră;
- Opinii privind echilibrul dintre muncă și viața de familie;
- Integrarea dimensiunii de gen în cercetare;
- Percepția violenței de gen, a hărțuirii sexuale și a bullying-ului de gen;
- Percepții și opinii privind incluziunea și discriminarea.

II. 2. Analiza datelor colectate

Analiza datelor colectate și evaluarea politicilor de gen existente s-a făcut prin intermediul unor întâlniri de grup organizate la toate nivelurile incluzând tot personalul institutului, conducerea, cercetătorii și angajații din serviciile administrative și de mentenanță,

fiecare sesiune incluzând un număr egal de bărbați și femei. Concluziile auditului intern au fost prezentate conducerii și comunicate tuturor angajaților.

Primind un mandat clar din partea Consiliului științific, directorul s-a angajat să implementeze Planul Egalității de Gen (PEdG) al Institutului de Istorie „Nicolae Iorga” pentru perioada 2022-2025.

1. Analiza cantitativă a datelor colectate

Analiza cantitativă pune în evidență următoarele aspecte:

- Numărul bărbaților directori de programe de cercetare este mai mare decât cel al femeilor; în anii precedenți însă situația era inversată (3 femei director de program de cercetare).
- Numărul de femei angajate recent în posturile de cercetare reflectă respectarea egalității de șanse și a criteriilor de competență în procesul de recrutare.
- Totuși, numărul mai mare de cercetători bărbați în poziții de senioritate, în unele programe de cercetare, necesită o corecție a procesului de avansare în carieră. De multe ori însă avansarea în carieră a depins și de factori externi (blocarea posturilor, schimbarea sistemului de punctaj ș.a.m.d.)
- Femeile au nevoie de un număr mai mare de ani pentru a avansa în carieră.
- Dimensiunea de gen și perspectiva de gen se regăsesc în prea puține proiecte de cercetare. Cu toate acestea, în trecut, Consiliul științific al institutului nu a respins nici o propunere pentru un astfel de subiect.

2. Analiza calitativă a datelor colectate

Analiza calitativă pune în evidență următoarele aspecte:

- Femeile declară că sunt în mai mare măsură responsabile pentru sarcinile familiale și menajere.
- Mobilitatea internațională este mai dificilă pentru femei deoarece trebuie să aibă grijă de copii și alți adulți dependenți.

- Dimensiunea de gen este parțial integrată în activitățile de cercetare a programelor 3 și 4 și necesită îmbunătățire în toate programele de cercetare.

Recrutarea precum și strategiile de carieră trebuie să țină mai mult cont de egalitatea de gen.

- Institutul este perceput ca un loc sigur pentru femei, fără violență de gen.
- În general, institutul este perceput ca practicând inclusivitatea.
- Conducerea instituției nu practică și nici nu încurajează stereotipurile de gen și părtinirea ascunsă (credița potrivit căreia femeile ar fi mai puțin ambițioase, talentate și mai puțin profesioniste, în timp ce bărbații ar fi mai hotărâți și mai rezistenți la stres).
- Se regăsesc totuși unele stereotipuri și prejudecăți în ceea ce privește femeile printre cercetători (nerecunoașterea meritelor și profesionalismului femeilor pe baza aparențelor).
- Ar fi de dorit o mai bună cunoaștere și înțelegere a dimensiunii de gen atât în activitățile de cercetare cât și în ceea ce privește conținutul cercetărilor efectuate de membrii Institutului.

În concluzie, datele analizate arată că într-o oarecare măsură există probleme legate de gen care trebuie corectate prin intermediul SEdG și PEdG. Prin urmare, Institutul de istorie „Nicolae Iorga” își propune să prevină orice discriminare de gen, să promoveze egalitatea de gen atât printre cercetători cât și în ceea ce privește ceilalți angajați, precum și să integreze plener dimensiunea de gen în cercetare.

Pentru a atinge aceste obiective, ne propunem următoarele:

- Modificarea actualelor abordări și proceduri pentru a da mai multă substanță problematicii de gen nu doar printre cercetători și angajați, ci și în strategia de cercetare.
- Susținere instituțională în vederea atingerii standardelor de performanță care să permită avansarea pe scara seniorității.
- Informarea și instruirea angajaților în ceea ce privește egalitatea de gen.
- Comunicarea mai eficientă a acțiunilor și măsurile privitoare la egalitatea de gen.
- Dezvoltarea SEdG pentru 2022-2025, prin promovarea unor acțiuni, prin stabilirea unor obiective și a unor persoane responsabile cu aceasta.

III. Strategia Egalității de Gen (SEdG) și Planul Egalității de Gen (PEdG)

Luând în considerare analiza internă, precum și politicile publice naționale și europene, Consiliul științific, directorul și directorul adjunct ai Institutului de Istorie „Nicolae Iorga” s-au angajat să dezvolte și să implementeze SEdG și PEdG. S-a decis crearea funcției de responsabil cu politicile de gen în cadrul Institutului, precum și a numirii unor delegați pentru politicile de gen în fiecare departament, inclusiv în cele administrative și de mentenanță. Rolul responsabilului cu egalitatea de gen în institut este unul proactiv, în timp ce delegații au un rol consultativ în implementarea SEdG și PEdG. Concret, responsabilul cu egalitatea de gen și delegații din fiecare departament contribuie la elaborarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea Planului Egalității de Gen; cooperează cu actorii instituționali pe toate palierele pentru a se asigura de implementarea acțiunilor din PEdG; contribuie la sensibilizarea angajaților instituției privitor la beneficiile egalității de gen; evaluează progresul egalității de gen în institut. Conducerea Institutului

„Nicolae Iorga” mandatează pe responsabilul cu egalitatea de gen și pe delegați să dezvolte SEdG și PEdG pentru perioada 2022-2025.

III.1. Strategia Egalității de Gen (SEdG) 2022-2025

SEdG se referă la următoarele domenii de acțiune și stabilește obiectivele pentru 2022-2025 astfel:

Domeniul de acțiune	Obiective
1. Cultura organizațională și echilibrul dintre viața de familie și muncă	Promovarea integrării carierei cu viața de familie și personală
2. Echilibrul de gen în luarea deciziilor și în conducerea instituției	Promovarea egalității de gen în cultura instituțională, în practică și abordare

3. Egalitatea de gen în recrutare și evoluție în carieră

Crearea și implementarea unor proceduri și măsuri de discriminare pozitivă a femeilor în recrutare și dezvoltarea carierei

4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare	Promovarea dimensiunii de gen în procesul de cercetare Promovarea dimensiunii de gen în acțiunile de cercetare
5. Măsuri împotriva violenței, hărțuirii sexuale și a bullying-ului	Sensibilizarea tuturor angajaților și colaboratorilor în ceea ce privește importanța egalității de gen și încurajarea unor atitudini pozitive privind diversitatea

III.2. Planul Egalității de Gen (PEdG) 2022-2025

PEdG-ul pentru perioada 2022-2025 care urmează a fi implementat în cadrul Institutului de Istorie „Nicolae Iorga” cuprinde domeniile de intervenție, obiectivele, măsurile cheie, publicul țintă, cronologie, persoanele responsabile, precum și indicatorii de măsurare a progresului implementării PEdG.

Domeniul 1. Echilibrul dintre viața de familie și carieră și cultura organizațională

Obiectiv: Promovarea integrării carierei cu viața de familie și personală

Acțiuni/Măsuri	Public țintă	Cronologie				Indicatori	Responsabili
		2022	2023	2024	2025		
1. Elaborarea procedurilor și măsurilor privind integrarea carierei cu viața de familie și personală.	Cercetători, angajați tehnici și din administrație	Dec.	Feb.	Feb.	Mai	Proceduri și măsuri elaborate	HR, HoDs, Responsabilul cu egalitatea de gen
2. Implementarea unui program IT pentru flexibilizarea și o mai bună planificare a întâlnirilor de lucru pentru a asigura echilibrul dintre carieră și viața de familie (o mai bună organizare și comunicare a întâlnirilor de lucru, inclusiv on-line)	Cercetători, angajați tehnici și din administrație	Oct.	Oct.	Oct.	Oct.	Proceduri standard implementate prin serviciul IT	Directori, HR, HoDs, IT

3. Adoptarea unui timp flexibil de lucru, inclusiv part-time, tele-muncă și munca la distanță	Cercetători, angajați tehnici și din administrație	Iulie	Iulie	Mai	Mai	Decizii, proceduri și măsuri pentru integrarea carierei cu viața de familie	CȘ, HR, HoDs
---	--	-------	-------	-----	-----	---	--------------

Domeniul 2. Echilibrul de gen în luarea deciziilor și conducerea instituției

Obiectiv: Promovarea egalității de gen în cultura instituțională, în practică și abordare

Acțiuni/Măsuri	Public țintă	Cronologie				Indicatori	Responsabili
		2022	2023	2024	2025		
1. Numirea unor delegați în fiecare departament cu un rol activ sau de consultare, responsabili cu monitorizarea respectării practicilor și procedurilor privind egalitatea de gen	Cercetători, angajați tehnici și din administrație	Oct.	Oct.	Mai	Oct.	Abordări și măsuri privind egalitatea de gen	CȘ, Directori, HoDs, Responsabilul cu egalitatea de gen
2. Promovarea unor inițiative care să faciliteze o generalizare a competențelor privitoare la egalitatea de gen la toate nivelurile prin instruirea angajaților și cercetătorilor cu privire la politicile egalității de gen	Cercetători, angajați tehnici și din administrație	Dec.	Feb.	Aprilie	Oct.	Instruirea cu privire la problematica egalității de gen	Responsabilul cu egalitatea de gen, Monitorii cu politica de egalitate de gen

Domeniul 3. Egalitatea de gen în recrutare și evoluție în carieră

Obiectiv: Crearea și implementarea unor proceduri și măsuri de discriminare pozitivă a femeilor în recrutare și în dezvoltarea carierei

Acțiuni/Măsuri	Public țintă	Cronologie				Indicatori	Responsabili
		2022	2023	2024	2025		
1. Inițiative privind sensibilizarea la egalitatea de gen, crearea unor ghiduri privind recrutarea, dezvoltarea carierei și numirea în funcții bazate pe discriminarea pozitivă a femeilor	Conducerea institutului	Dec.	Mai	Aprilie	Mai	Ghid privind recrutarea și evoluția în carieră bazat pe discriminare pozitivă	CȘ, Directori, HR, HoDs, Responsabilul cu egalitatea de gen
2. Cursuri și instruire non-formală privind egalitatea de gen	Cercetători, angajați tehnici și din administrație	Oct.	Mai	Martie	Oct.	Cursuri și instruire privind recrutarea sensibilă la egalitatea de gen Cursuri și instruire privind evoluția în carieră, care să țină cont de egalitatea de gen Instruire și	Responsabilul cu egalitatea de gen, Monitorii cu politica de egalitate de gen

						cursuri de leadership	
3. Diseminarea și comunicarea eficientă a unor ghiduri de bună practică și de prezentare a unor femei- model în știință, cercetare, mediul academic	Cercetători, angajați tehnici și din administrație	Oct.	Martie	Mai	iunie	Inițiative care să prezinte modele de bune practici Inițiative care să ducă la conștientizarea diversității de gen în echipele de cercetare	Responsabilul cu egalitatea de gen, Monitorii cu politica de egalitate de gen

Domeniul 4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare

Obiective:

- Promovarea dimensiunii de gen în procesul de cercetare
- Promovarea dimensiunii de gen în acțiunile de cercetare

Acțiuni/Măsurile	Public țintă	Cronologie				Indicatori	Responsabili
		2022	2023	2024	2025		
1. Seminarii interne privind integrarea perspectivei de gen în cercetare și conștientizarea valorii sale economice, sociale și de inovație în cercetare	Cercetători, comunitatea științifică	Dec.	Mai	Feb.	Oct.	Participarea în seminariile de instruire privind integrarea metodelor de analiză de gen în cercetare	CȘ, HoDs, Cercetători, Responsabilul cu egalitatea de gen

2. Dezvoltarea, comunicarea și implementarea unor standarde privind integrarea variabilelor de gen și sex în cercetare	Cercetători	Dec.	Dec.	Dec.	Dec.	Participarea la seminarii de instruire privind integrarea metodelor de analiză a genului în cercetare	CȘ, HoDs, Cercetători, Responsabilul cu egalitatea de gen
3. Recunoașterea instituțională în cadrul institutului al acelor proiecte care au luat în considerare dimensiunea de gen (i.e. prin acordarea de premii)	Cercetători, comunitatea științifică	Dec.	Dec.	Dec.	Dec.	Proiecte premiate	CȘ, Directori, HoDs
4. Diseminarea informațiilor despre ghiduri de bună practică în carieră precum și a femeilor-model din știință (cercetătoare și universitare)	Cercetători, angajați tehnici și din administrație	Dec.	Aprilie	Mai	Iunie	Inițiative pentru prezentarea unor modele de femei de carieră Inițiative privind conștientizarea importanței diversității de gen în echipele de cercetare	Responsabilul cu egalitatea de gen, Monitorii cu politica de egalitate de gen, HoDs
5. Seminarii privind integrarea egalității de gen și a diversității în activitatea de cercetare	Cercetători	Dec.	Martie	Mai	Aprilie	Seminarii de instruire Ghiduri privind integrarea dimensiunii de gen/ sex în activitatea de cercetare	HR, HoDs, Responsabilul cu egalitatea de gen

6. Cursuri și instrumente de lucru elaborate pentru toate programele de cercetare și pentru toate nivelurile de cercetare privitoare la aspectele conceptelor de gen și sex	Cercetători	Dec.	Mai	Martie	Mai	Cursuri privitoare la dimensiunea de gen pentru fiecare program de cercetare	HoDs, Monitorii cu politica de egalitate de gen
---	-------------	------	-----	--------	-----	--	---

Domeniul 5. Măsuri împotriva violenței, hărțuirii sexuale și a bullying-ului

Obiectiv: Sensibilizarea tuturor angajaților și colaboratorilor în ceea ce privește importanța egalității de gen și încurajarea unor atitudini pozitive privind diversitatea

Acțiuni/Măsuri	Public țintă	Cronologie				Indicatori	Responsabili
		2022	2023	2024	2025		
1. Instruire privind fenomenul discriminării (inclusiv limbaj discriminatoriu), violența (inclusiv cea bazată pe prejudecăți de gen), hărțuirea și hărțuirea sexuală	Cercetători, angajați tehnici și din administrație	Oct.	Mai	Ian.	Martie	Participarea la instruire pe categorii Abilități obținute privind identificarea și atitudinea față de discriminare	CȘ, Directori, Responsabilul cu egalitatea de gen
2. Revizuirea Codului de Etică al institutului și introducerea unor măsuri împotriva violenței de gen, hărțuirii și hărțuirii sexuale	Cercetători, angajați tehnici și din administrație	Oct.	Mai	Mai	Mai	Măsuri și proceduri pentru a se evita violența sexuală și hărțuirea Prezentarea noului Cod de Etică	CȘ, HoDs, HR, Responsabilul cu egalitatea de gen

3. Campanie de conștientizare privind diversitatea și incluziunea socială în cadrul comunității științifice și încurajarea prevenirii discriminării în varii domenii	Cercetători, angajați tehnici și din administrație	Nov.	Nov.	Nov.	Nov.	Campanie de conștientizare	Responsabilul cu egalitatea de gen, Monitorii cu politica de egalitate de gen
--	--	------	------	------	------	----------------------------	---

IV. Monitorizarea și evaluarea PEdG

Implementarea PEdG în cadrul Institutului de Istorie „Nicolae Iorga”, progresele privind implementarea obiectivelor SEdG vor fi constant evaluate prin întâlniri periodice. Implementarea PEdG va fi monitorizată permanent de către responsabilul cu egalitatea de gen și monitorii cu egalitatea de gen din institut. Responsabilul cu egalitatea de gen și monitorii cu egalitatea de gen din fiecare departament au datoria de a colecta informații și cere un feed-back. Aceștia vor elabora o primă analiză a progreselor făcute în implementarea PEdG și vor cere un feed-back.

Responsabilul cu egalitatea de gen și monitorii cu egalitatea de gen vor elabora rapoarte de analiză odată pe an care vor fi prezentate conducerii instituției și discutate cu aceasta. Aceste discuții vor duce la comentarii și recomandări care să ducă la îmbunătățirea și ajustarea PEdG pentru anul următor.

Rapoartele periodice includ date calitative și cantitative privitoare la resursele umane în funcție de sex și informații privitoare la implementarea măsurilor din PEdG.

După adoptarea de către conducerea instituției (Consiliul Științific și directori), rapoartele anuale privind progresele obținute ca urmare a implementării PEdG vor fi publicate pe site-ul instituției și comunicate întregii comunități științifice.

Anexa 1. Lista surselor utilizate în elaborarea SEdG și PEdG

(în ordine alfabetică)

Council of Europe Gender Equality Commission,

<https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-commission>

EU FESTA - Gender Issues in Recruitment, Appointment and Promotion Processes – Recommendations for a Gender Sensitive Application of Excellence Criteria,

https://eige.europa.eu/sites/default/files/festa_gender_issues_recruitment_appointment_promotion.pdf

EU Strategy for Gender Equality 2020-2025,

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

EUCEN - Diversity, Equity and Inclusion in European Higher Education Institutions,

https://eua.eu/downloads/publications/web_diversity%20equity%20and%20inclusion%20in%20european%20higher%20education%20institutions.pdf

European charter & code of conduct for the recruitment of researchers,

https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/ttf_goal_2_results_v1.0.pdf

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

GARCIA – Mapping organizational work-life policies and practices,

https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_report_mapping_org_work-life_policies_practices.pdf

Guidelines for using gender-sensitive language in communication, research and administration,

https://eige.europa.eu/sites/default/files/reutlingen_university_guidelines_for_using_gender-sensitive_language.pdf

Horizon Europe General Annexes, [https://ec.europa.eu/info/funding-](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general)

[tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf)

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

Science Europe - Practical Guide TO Improving Gender Equality in Research Organisations,

https://eige.europa.eu/sites/default/files/se_gender_practical-guide.pdf