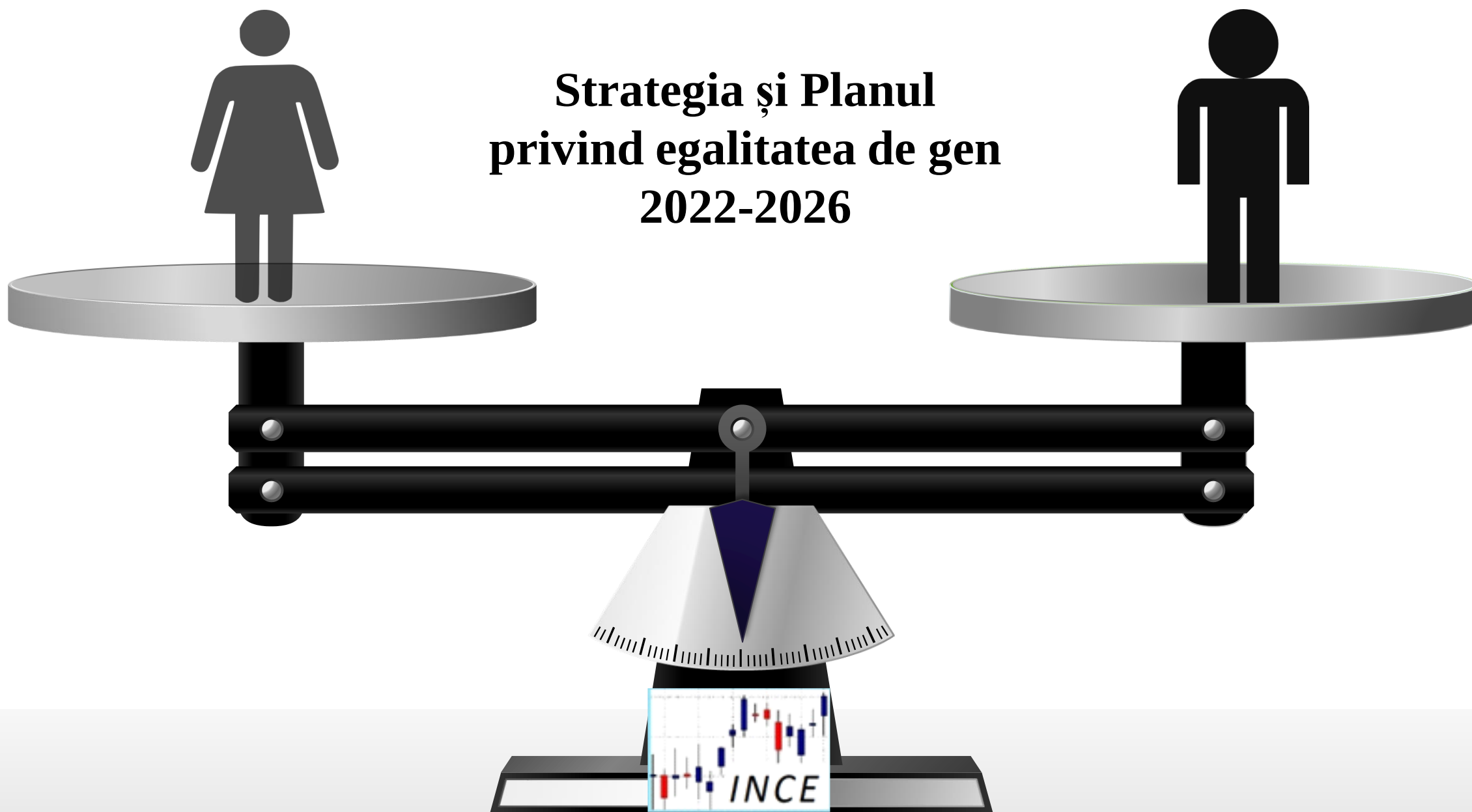


Strategia și Planul privind egalitatea de gen 2022-2026



Institutul Național de Cercetări Economice “Costin C. Kirițescu”

CUPRINS

Introducere

Cadrul de reglementare

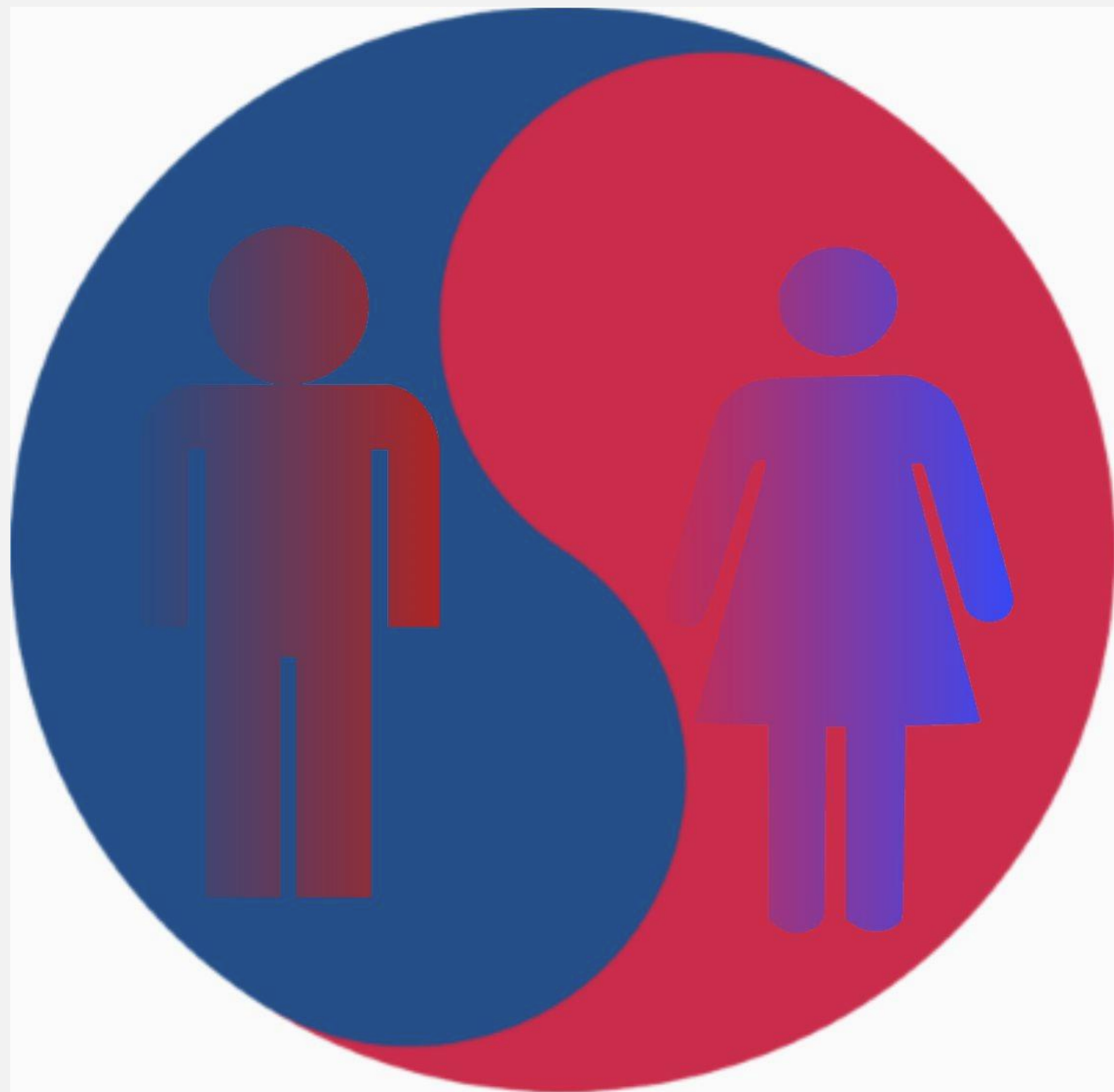
Incluziune și oportunități egale în INCE

- Colectarea datelor
- Analiză

Strategia și planul:

- Strategia privind egalitatea de gen 2022-2026 (SEG)
- Planul de egalitate de gen 2022 (PEG)

Monitorizare și evaluare PEG



Introducere

Institutul Național de Cercetări Economice ”Costin C. Kirițescu”, denumit în continuare **INCE**, este o instituție cu personalitate juridică, de interes public, în subordinea Academiei Române, având ca obiect principal de activitate desfășurarea de cercetări fundamentale și avansate în domeniul economic, social și demografic, înscrise în programele avizate anual de Secția de Științe Economice, Juridice și Sociologie și aprobate de către Adunarea Generală a Academiei Române.

Misiunea institutului și a entităților componente constă în:

- (a) realizarea de cercetări științifice fundamentale și avansate în următoarele domenii: dezvoltarea durabilă, echilibrul economic, financiar, ecologic și social, șocuri exogene și reziliență, globalizarea, integrarea economică europeană, societatea bazată pe cunoaștere, comunicare și informație, pregătirea și folosirea forței de muncă, progresul tehnic, eficiența factorilor de producție, competitivitate și eficiență economică, strategia energetică, echilibre și corelații macroeconomice, balanța bugetară și balanța de plăți externe, tranziția verde și digitală, echilibre regionale și dezvoltare locală, eficiența administrației și a serviciilor publice de interes economic general, perfecționarea sistemului de indicatori din economie, evaluarea politicilor financiar-monetare și a sistemului bancar, absorbția fondurilor europene, relațiile economice și tehnico-științifice internaționale, modelare și prognoză economico-socială, securitate energetică și alimentară, dezvoltare umană și calitatea vieții, metodologia evaluării acestora și politicile specifice, economie comportamentală, impactul stării demografice, economia montană, schimbări climatice, bioeconomie, alte probleme cu care se confruntă evoluția economiei;
- (b) dezvoltarea și conservarea patrimoniului științific, prin generarea, identificarea, angajarea și promovarea unor proiecte de interes major;
- (c) participarea la elaborarea de studii, programe și lucrări suport pentru strategii sectoriale și naționale de cercetare și dezvoltare economică;
- (d) implicarea activă în lucrări și analize pentru fundamentarea și susținerea unor inițiative legislative și politici de dezvoltare, oferind consultanță și expertiză în susținerea activității legislativului și a executivului.

Prin activitatea pe care o desfășoară, Institutul contribuie la dezvoltarea cunoașterii și la influențarea în sens pozitiv a societății românești. Institutul participă la elaborarea unor cercetări cu caracter interdisciplinar în parteneriat cu alte institute din componența Secției de Științe Economice, Juridice și Sociologie a Academiei Române sau cu alți parteneri din țară și străinătate.

Introducere

Planul de Egalitatea de Gen (PEG) este un instrument care, pe de o parte, reiterează unele din valorile care guvernează instituția (cum ar fi egalitate, incluziune, diversitate, transparență), iar pe de altă parte răspunde proactiv unor provocări pentru a asigura respectarea principiilor egalității de gen în toate procesele și practicile instituționale.

Pentru INCE reprezintă o prioritate asigurarea unui echilibru și participarea echitabilă în luarea deciziilor, prin politici de recrutare transparente și bazate pe merite, pentru integrarea dimensiunilor de gen și diversitate în predare și cercetare, în dezvoltarea conținutului educațional și în proiectarea unor experiențe de învățare semnificative, în generarea de cunoaștere nouă.

Planul pentru egalitatea de gen (PEG) dovedește un angajament ferm al INCE de a pune în aplicare valorile, viziunea și misiunile în scopul dezvoltării societății. PEG este despre oameni. Oamenii sunt motorul vieții academice, un nucleu pentru atingerea excelenței durabile în cercetare și educație și pentru construirea unei culturi a performanței. Ne bazăm pe oamenii care să ne promoveze eforturile continue de a dezvolta și menține un mediu de lucru sigur, de susținere, prietenos și de calitate, în care educația și cercetarea de calitate pot prospera.

În dezvoltarea prezentei strategii și a planului aferent, managementul INCE a desemnat un grup de cercetători care a trecut în revistă cerințele existente, politicile, recomandările, exemplele și studiile de caz legate de discriminare, incluziune și egalitate de gen.

Au fost luate în considerare planuri similare ale unor institute de cercetare și universități din România și din spațiul European, inclusiv EU Strategy for Gender Equality 2020-2025 și Obiectivele pentru Dezvoltarea Durabilă cuprinse în Agenda 2030. Resursele folosite sunt parte a listei de referințe.

Cadrul de reglementare

Legea nr. 125/2016 privind aderarea României la Centrul european pentru interdependență și solidaritate mondială, creat prin Rezoluția (89)14, adoptată de Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei la 16 noiembrie 1989, a cărei continuare a fost confirmată prin Rezoluția (93)51, adoptată de Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei la 21 octombrie 1993;

Legea nr. 66/2016 pentru modificarea și completarea OUG 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor;

Legea nr. 22/2016 pentru declararea zilei de 8 martie Ziua femeii și a zilei de 19 noiembrie Ziua bărbatului;

Legea nr. 23/2015 pentru declararea zilei de 8 mai Ziua egalității de șanse între femei și bărbați;

Ordonanța de urgență nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare;

Legea nr. 62/2009 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul și furnizarea de bunuri și servicii;

OUG nr. 67 din 27 iunie 2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială;

Legea 202/2002 reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare;

OUG. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

Legea concediului paternal nr. 210/1999, ce reglementează acordarea concediului paternal, în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea nou-născutului;

Decretul nr. 342/1981 privind ratificarea Convenției pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW), semnată de către Adunarea Generală a Națiunilor Unite și formulată în Rezoluția 34/180 din 18 decembrie 1979, intrată în vigoare la 3 septembrie 1981, conform dispozițiilor art. 27(1), ratificată de România la 7 ianuarie 1982.

Agenda 2030

România, în calitate de stat membru al Organizației Națiunilor Unite (ONU) și Uniunii Europene (UE), și-a exprimat adeziunea la cele 17 Obiective de Dezvoltare Durabilă (ODD) ale Agendei 2030, adoptată prin Rezoluția Adunării Generale a ONU A/RES/70/1, în cadrul Summit-ului pentru Dezvoltare Durabilă din septembrie 2015. Obiectivul numărul 5 al Agendei 2030 face referire la **Egalitatea de Gen** și are ca ținte: eliminarea tuturor formelor de discriminare și violență împotriva tuturor femeilor și fetelor; eliminarea tuturor practicilor dăunătoare femeilor; recunoașterea îngrijirii neremunerate și a muncii casnice prin furnizarea de servicii publice, infrastructură și politici de protecție socială și promovarea responsabilității partajate în gospodărie și familie; asigurarea participării depline și eficiente a femeilor și a egalității de șanse la ocuparea de posturi de conducere la toate nivelurile de luare a deciziilor în viața politică, economică și publică; asigurarea accesului universal la sănătate (Sursa: <https://dezvoltaredurabila.gov.ro/web/obiective/odd5/>).

5 EGALITATE
DE GEN



Incluziune și oportunități egale în INCE

În cadrul INCE, atât femeile cât și bărbații au șanse egale de a promova în carieră și totodată au același nivel de remunerare. În ultimii ani, tot mai multe femei lucrează și obțin calificări mai înalte, ocupând tot mai multe posturi decizionale.

De-a lungul timpului s-a pus accentul pe colaborarea cu colegi indiferent de gen, atât din țară, cât și din afara țării în vederea organizării de conferințe și elaborarea de articole.

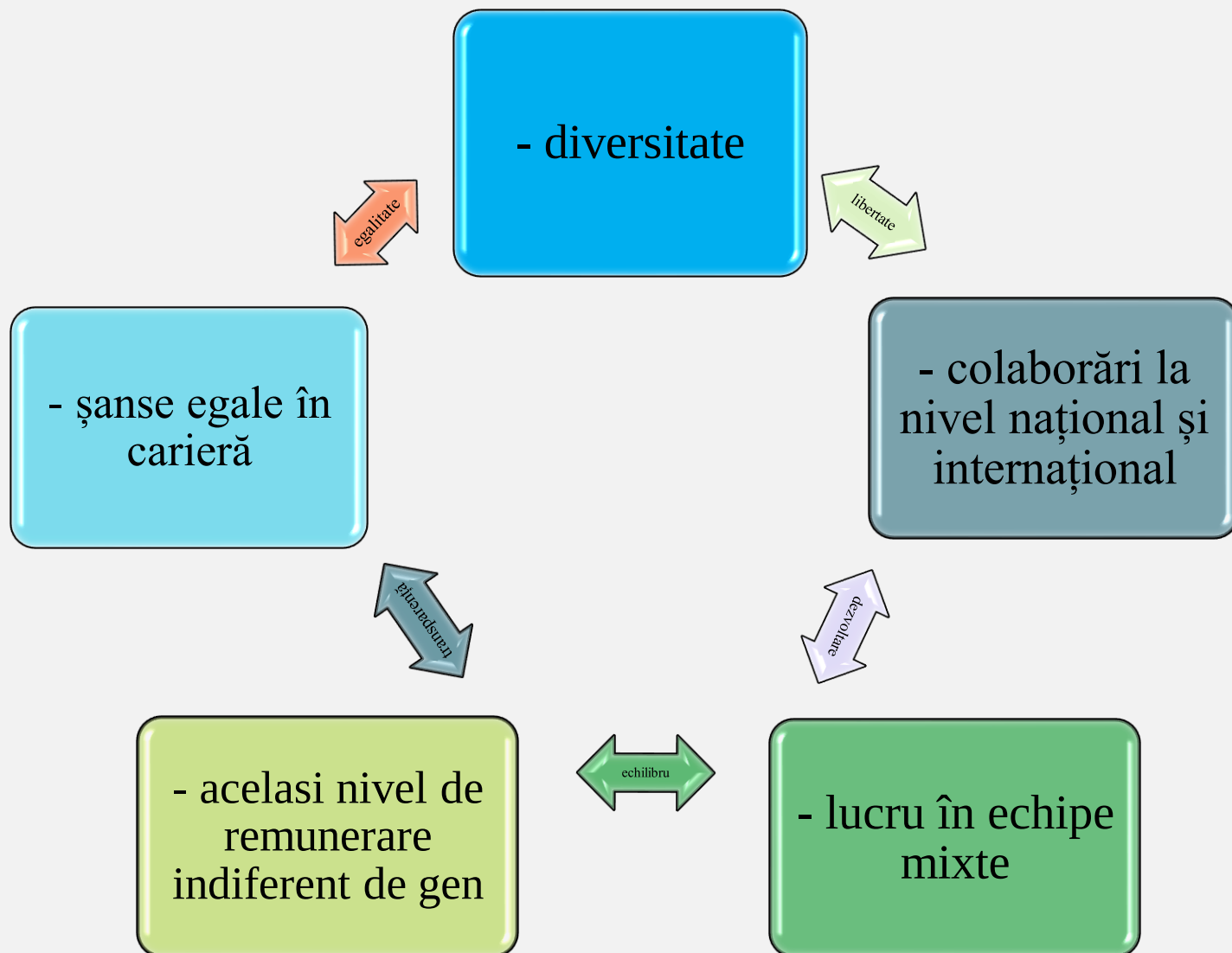


Colectarea datelor

Angajați

Dintre cei 47 de angajați ai INCE, la nivelul anului 2022 (luna octombrie), erau 25 de femei și 22 de bărbați.

În total, în 2022 erau 10 poziții de management, 4 cercetători științifici gradul I(CSI), 4 cercetători științifici gradul II (CSII), 7 cercetători științifici gradul III (CSIII), 8 cercetători științifici (CS), 3 asistenți de cercetare și 11 poziții alte funcții.



Conducere	Femei	Bărbați	Total
Director General	1		1
Director General Adjunct		2	2
Coordonator științific centru		4	4
Contabil Șef	1		1
Șef Serviciu	1		1
Total	3	6	9

	Femei	Bărbați	Total
Șef compartimente	1	0	1
Total	1	0	1

Cercetători	Femei	Bărbați	Total
Cercetator Științific I		4	4
Cercetator Științific II	3	1	4
Cercetator Științific III	1	6	7
Cercetator Științific	6	2	8
Asistent de cercetare științifică	3		3
Total	13	13	26

	Femei	Bărbați	Total
Alte funcții	8	3	11
Total	8	3	11

	Femei	Bărbați	Total
TOTAL salariați	25	22	47

Doctoranzi

Institutul Național De Cercetări Economice "Costin C. Kirițescu" (INCE), institut al Academiei Române, în colaborare cu institutele și centrele din subordine sunt implicate în organizarea studiilor de doctorat în cadrul Școlii de Studii Avansate a Academiei Române (SCOSAAR), domeniul "Economie" având ca scop comun creșterea calității resurselor umane și egalitatea de gen prin:

- asigurarea unui corp de conducători de doctorat de înaltă calitate;
- asigurarea cadrului organizatoric adecvat participării doctoranzilor în echipe de cercetare pentru elaborarea de lucrări științifice din programul anual de cercetare al institutelor, respectiv centrelor și dezvoltarea de competențe transferabile în contextul lucrului în echipă;
- asigurarea accesului doctoranzilor la publicații de specialitate;
- asigurarea accesului doctoranzilor la resursele logistice;
- organizarea în comun de conferințe științifice naționale și internaționale dedicate tinerilor cercetători, doctoranzilor și cercetătorilor postdoctorali și/sau a unor secțiuni dedicate acestora în cadrul evenimentelor științifice naționale și internaționale ale institutelor și centrelor de cercetare din rețeaua INCE;

La nivelul anului universitar 2022-2023, urmează studiile universitare de doctorat 81 de doctoranzi din care 44 femei și 37 bărbați.



Analiză

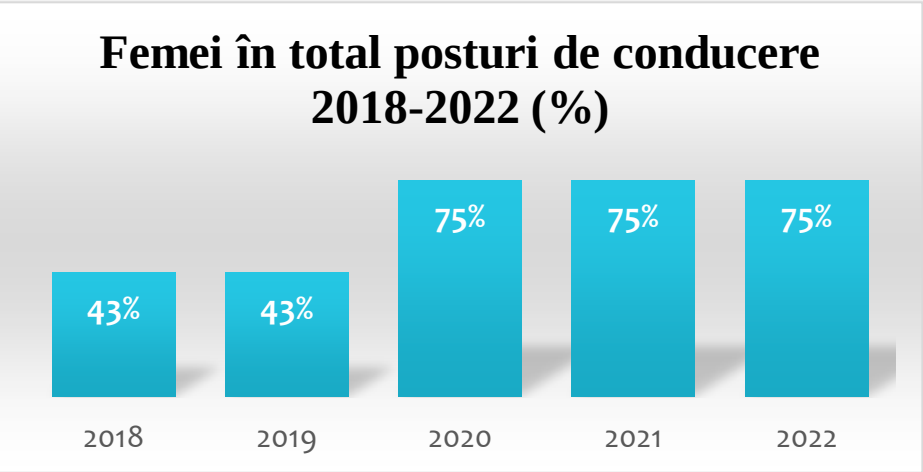
În cadrul INCE s-au efectuat analize interne ale datelor colectate, precum și revizuirea politicilor existente privind egalitatea de gen și incluziunea. Prin urmare, este nevoie de mai mult pentru a atinge egalitatea și echitatea de gen.

Institutul s-a angajat în dezvoltarea și implementarea PEG pentru perioada 2022-2026. În acest sens, vor fi oferite orientări și instruire specifice.

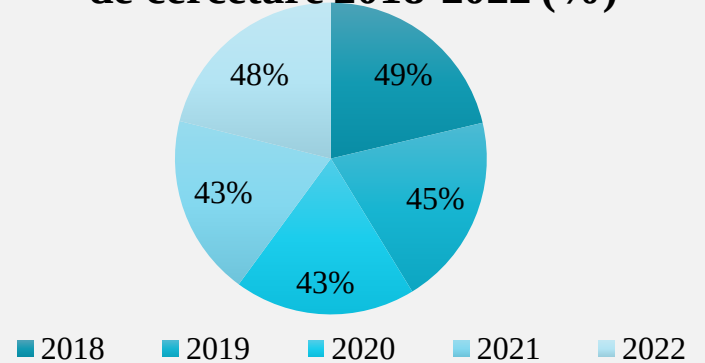
Mai mult, membrii colectivului INCE vor fi stimulați să participe la exerciții de schimb reciproc de informații, pentru a învăța din experiență și a concepe, în comun, politici și practici nediscriminatorii, sensibile la gen.

Angajați

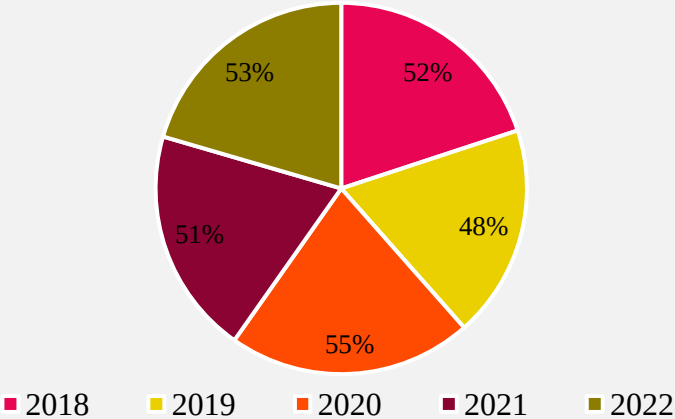
În ultimii cinci ani numărul femeilor angajate în cadrul INCE a crescut ușor, situându-se în jurul procentului de 50%.



Femei în total cercetători și asistenți de cercetare 2018-2022 (%)



Femei în total salariați 2018-2022 (%)

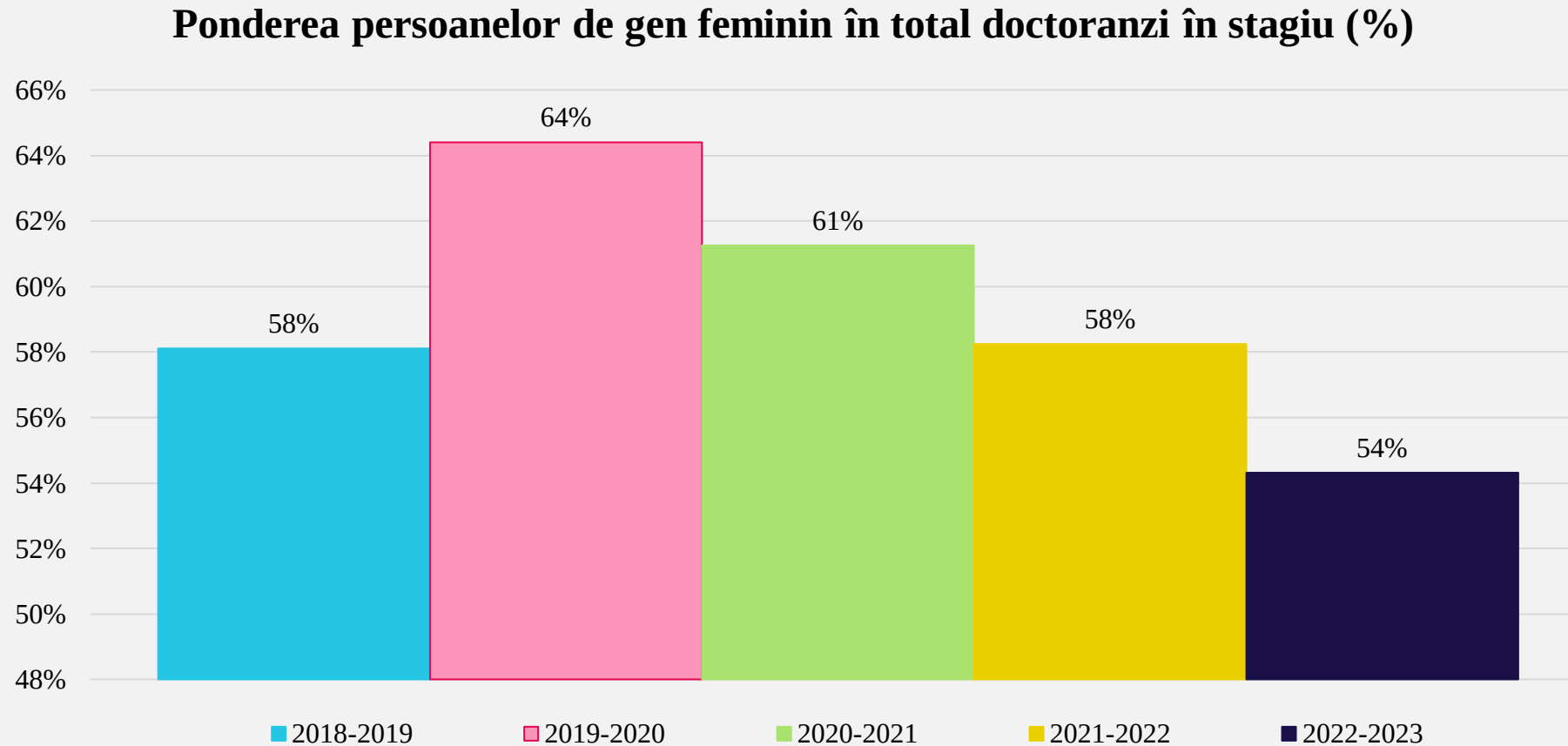


Diferențele nu sunt mari, prin urmare se poate spune că există un relativ echilibru de gen pe toate nivelurile de încadrare. Distribuția în funcție de gen a pozițiilor din INCE nu relevă discriminări.

Datele privind personalul și distribuția sa pe poziții ierarhice au fost analizate în interiorul INCE și în cadrul echipei desemnate pentru elaborarea acestui plan.

Doctoranzi

În ultimii cinci ani universitari, peste 50% din studenții care au frecventat studiile universitare de doctorat sunt femei.



Strategia de egalitate de gen (SEG) 2022 – 2026 și Planul pentru egalitate de gen (PEG) 2022

Pe baza analizelor realizate și pe baza recomandărilor și politicilor europene și naționale, INCE a dezvoltat și adoptat prezenta Strategie de gen, însoțită de planul de implementare. Institutul de Cercetări Economice “Costin C. Kirițescu”, prin aprobarea prezentei strategii privind egalitatea de gen și a planului asociat, a decis includerea în atribuțiile unuia dintre salariați și a celor de Responsabil pentru egalitate de gen (REG) în cadrul instituției.

Rolul responsabilului de gen va fi să urmărească activ implementarea Planului pentru egalitate de gen, să semnaleze eventualele dificultăți în implementarea sa conducerii institutului și să centralizeze propunerile de îmbunătățire a planului, pe măsură ce acestea apar. Responsabilul pentru egalitate de gen va urmări dezvoltările la nivelul legislației (naționale și europene), planurile și strategiile instituțiilor similare, având obligația de a semnala conducerii INCE ajustările necesare SEG/PEG în această privință. Responsabilul de gen va fi desemnat de conducerea INCE pe o perioadă de 4 ani.

La nivel instituțional, prin inițierea procesului de elaborare a SEG/PEG 2022-2026, în cadrul INCE s-a constituit un grup de lucru având ca scop elaborarea SEG/PEG. Grupul include 3 membri, 2 salariați de gen feminin și unul de gen masculin, din care 2 cercetători cu poziții diferite și responsabilul resurse umane. Grupul de lucru pentru egalitatea de gen (GEG) va deveni o structură stabilă în cadrul INCE. Rolul persoanei de gen masculin va fi să faciliteze și să monitorizeze, împreună cu Responsabilului pentru egalitate de gen, implementarea PEG INCE 2022-2026. Grupul va fi ales și va funcționa pe o perioadă de 4 ani (2022-2026). Alegerea se realizează direct, prin vot, de către membrii INCE (personal de cercetare și personal administrativ) dintre angajații INCE (personal de cercetare și personal administrativ) care și-au exprimat dorința de a face parte din grup.

Strategia de gen 2022-2026

SEG cuprinde următoarele domenii de intervenție și obiective pentru 2022-2026:

Zona de intervenție	Obiective
1. Echilibrul între viața profesională și cea personală. Cultura organizațională	Sprijin în dobândirea unui echilibru între carieră și viața personală și promovarea egalității de gen în cultura instituțională a INCE
2. Echitate de gen în leadership și în luarea deciziilor	Promovarea egalității de gen în procesele și practicile instituționale în leadership și procesele de luare a deciziilor în cadrul INCE
3. Egalitatea de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră	Promovarea egalității de gen în recrutare și evoluția în carieră a personalului INCE
4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și în conținutul educațional	Consolidarea perspectivei de gen în procesul de cercetare INCE
5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen și a hărțuirii sexuale	Creșterea gradului de conștientizare a importanței egalității de gen, respectiv definirea limitelor și a conceptelor

Planul de egalitate de gen

Zone de intervenție	Obiective	Măsuri	Indicatori	Responsabili pentru implementare
1. Echilibrul între viața profesională și cea personală. Cultura organizațională	Sprijin în dobândirea unui echilibru între carieră și viața personală și promovarea egalității de gen în cultura instituțională a INCE	Utilizarea mijloacelor electronice pentru creșterea flexibilității în muncă și planificarea / eficientizarea întâlnirilor de lucru	Procedură elaborată legată de utilizarea mijloacelor electronice în muncă	Conducerea INCE, REG, GEG
		Susținerea unui program de lucru flexibil, incluzând posibilitatea lucrului cu jumătate de normă sau de la distanță	Procedură elaborată legată de aranjamentele flexibile de muncă	Conducerea INCE, REG, GEG, Responsabil resurse umane INCE
		Stabilirea unor poziții specifice în interiorul INCE care să monitorizeze /evalueze implementarea Planului privind egalitatea de gen	Structură instituțională funcțională creată privind egalitatea de gen în cadrul INCE (OEG; GEC)	Conducerea INCE
		Instituționalizarea unei rutine de revizuire/ încorporare în toate procedurile INCE a unei perspective de gen	Procedură elaborată pentru evaluarea/încorporarea perspectivei de gen în procedurile INCE	REG, GEG
		Acțiuni cu prilejul unor evenimente speciale	Analize care includ dimensiunea de gen	REG, GEG
		Integrarea dimensiunii de gen în analizele organizaționale realizate	Rapoarte de analiză anuale privind starea organizației vor include dimensiunea de gen ca parte a analizei, acolo unde este posibil	Conducerea INCE, REG

Zone de intervenție	Obiective	Măsur	Indicatori	Responsabili pentru implementare
2. Echitate de gen în leadership și în luarea deciziilor	Promovarea egalității de gen în procesele și practicile instituționale în leadership și procesele de luare a deciziilor în cadrul INCE	Reexaminarea/revizuirea procedurilor de promovare internă INCE, astfel încât să includă principiul egalității de gen.	Numărul de proceduri revizuite	Conducerea INCE, REG, GEG, Responsabil resurse umane INCE
		Introducerea în cadrul bazei de date a angajaților INCE a informațiilor privind numărul și vârsta copiilor, concedii pentru creșterea copiilor (pe baza acordului angajaților)	Baza de date a angajaților INCE completată cu informații privind numărul și vârsta copiilor, concedii pentru creșterea copiilor și analiza acestor date în cadrul rapoartelor anuale	Conducerea INCE, REG, GEG, Responsabil resurse umane INCE
		Colectarea anuală a opiniilor angajaților INCE asupra măsurilor posibile privind îmbunătățirea respectării principiului egalității de gen în cadrul institutului	Cercetări anuale în cadrul INCE	Conducerea INCE, REG, GEG
		Corelarea Planului privind Egalitatea de Gen cu alte documente strategice dezvoltate în cadrul INCE	Revizuirile periodice ale documentelor strategice ale INCE, ROF, ROI etc.	Conducerea INCE, REG, GEG

Zone de intervenție	Obiective	Măsuri	Indicatori	Responsabili pentru implementare
3. Egalitatea de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră	Promovarea egalității de gen în recrutare și evoluția în carieră a personalului INCE	Reexaminarea/revizuirea procedurilor de angajare, astfel încât să includă formulat principiul egalității de gen; anunțurile de angajare vor evita formulări de tip discriminator	Numărul de proceduri revizuite Model de anunț de angajare elaborat care să fie neutru din punct de vedere al potențialelor discriminări de gen	Conducerea INCE, REG, GEG, Responsabil resurse umane INCE
		Promovarea de cursuri și formări privind egalitatea de gen	Numărul participărilor la cursuri și formare privind egalitatea de gen din rândul angajaților INCE Angajații noi primesc la angajare informații privind cultura egalității de gen în INCE și sunt informați cu privire la Strategia egalității de gen	Membrii INCE, REG, GEG,

Zone de intervenție	Obiective	Măsuri	Indicatori	Responsabili pentru implementare
4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și în conținutul educațional	Consolidarea perspectivei de gen în procesul de cercetare INCE	Organizarea de dezbateri interne asupra utilizării perspectivei de gen în activitatea de cercetare	Numărul de participanți la dezbaterile organizate	Membrii INCE, REG, GEG
		Promovarea proiectelor de cercetare asupra egalității de gen care încorporează egalitatea de gen ca dimensiune majoră	Numărul de participanți la prezentările proiectelor de cercetare asupra egalității de gen	Membrii INCE, REG, GEG
5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen și a hărțuirii sexuale	Creșterea gradului de conștientizare a importanței egalității de gen, respectiv definirea limitelor și a conceptelor	Organizarea de dezbateri având următoarele teme: discriminare; violență; hărțuire (incluzând hărțuire sexuală)	Numărul de participant la dezbaterile organizate despre discriminare; violență; hărțuire	Membrii INCE, REG, GEG
		Revizuirea Codului etic al INCE din perspectiva combaterii discriminării sexuale, violenței de gen și hărțuirii sexuale	Raport asupra Codului etic al INCE din perspectiva discriminării sexuale, violenței de gen și hărțuirii sexuale	REG, GEG
		Promovarea colaborării interinstituționale, îndeosebi cu institutele de cercetare ale Academiei Române, cu planuri similare privind egalitatea de gen, pentru susținerea comună a egalității de gen ca obiectiv principal al direcțiilor strategice de dezvoltare a Academiei Române	Raport bianual asupra acțiunilor comune cu alte instituții privind promovarea egalității de gen	REG, GEG

Monitorizare și evaluare PEG

Planul privind egalitatea de gen al Institutului Național de Cercetări Economice “Costin C. Kirițescu” va fi implementat în următorii 4 ani. REG și GEG au funcții active în implementarea planului, urmând a colabora îndeaproape cu conducerea INCE pentru identificarea și mobilizarea resurselor în vederea atingerii obiectivelor PEG.

Implementarea va fi atent monitorizată de REG, iar Grupul de lucru privind egalitatea de gen, prin întâlniri anuale (sau mai frecvente în cazul în care sunt necesare) și va evalua periodic progresele făcute în implementarea planului. În urma acestor întâlniri, dacă este necesar, vor fi propuse măsuri care să asigure atingerea obiectivelor Planului. Măsurile vor deveni parte a Planului privind egalitatea de gen în anul următor (sau ori de câte ori este nevoie).

Rapoartele anuale ale GEG vor fi distribuite și prezentate în cadrul dezbaterilor interne ale INCE. În analiza datelor cu caracter personal furnizate de responsabilul de resurse umane din cadru INCE, toți membrii GEG care au acces la aceste informații se obligă să respecte confidențialitatea informațiilor furnizate și să le prelucreze conform normelor GDPR.

Lista surselor utilizate

Obiectivele pentru Dezvoltare Durabilă (Agenda 2030) - <https://dezvoltaredurabila.gov.ro/web/obiective/odd5/>

Comisia pentru egalitatea de gen a Consiliului Europei, <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-commission>

EU FESTA - Probleme de gen în procesele de recrutare, numire și promovare – Recomandări pentru o aplicare sensibilă la gen a criteriilor de excelență, https://eige.europa.eu/sites/default/files/festa_gender_issues_recruitment_appointment_promotion.pdf

Strategia UE pentru egalitatea de gen 2020-2025, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

EUA - Strategii și abordări ale universităților către diversitate, echitate și incluziune, <https://eua.eu/downloads/publications/universities-39-strategies-and-approaches-towards-diversity-equity-and-inclusion.pdf>

EUCEN - Diversitate, echitate și incluziune în instituțiile europene de învățământ superior, https://eua.eu/downloads/publications/web_diversity%20equity%20and%20inclusion%20in%20european%20higher%20education%20institutions.pdf

Carta europeană și codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor, https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/ttf_goal_2_results_v1.0.pdf

Institutul European pentru Egalitatea de Gen, <https://eige.europa.eu>

GARCIA – Maparea politicilor și practicilor organizaționale de muncă și viață, https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_report_mapping_org_work-life_policies_practices.pdf

Orientări pentru utilizarea limbajului sensibil la gen în comunicare, cercetare și administrare, https://eige.europa.eu/sites/default/files/reutlingen_university_guidelines_for_using_gender-sensitive_language.pdf

Anexe generale Orizont Europa, 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

Ghidurile Orizont Europa privind planurile de egalitate de gen, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

LERU - Egalitate, diversitate și incluziune la universități: puterea unei abordări sistemice, <https://www.leru.org/publications/equality-diversity-and-inclusion-at-universities>

Science Europe - Ghid practic pentru îmbunătățirea egalității de gen în organizațiile de cercetare, https://eige.europa.eu/sites/default/files/se_gender_practical-guide.pdf

Evaluările studenților asupra predării (în mare parte) nu măsoară eficacitatea predării, https://eige.europa.eu/sites/default/files/science_open_research_student_eval_teaching_effectiveness.pdf