



# PLAN DE EGALITATE DE GEN

2021-2022

*UE fiscdi*

Unitatea Executivă pentru  
Finanțarea Învățământului Superior,  
a Cercetării, Dezvoltării și Inovării

# Cuprins

Cuvânt înainte

Introducere

Obiective. Principii și direcții de acțiune

Măsuri propuse

- Resurse Umane
  - Proces de recrutare și selecție
  - Condiții de muncă și reconcilierea vieții de familie cu profesia
  - Progres în carieră
- Hărțuire morală și sexuală
- Guvernanță Instituțională
- Comunicare instituțională
- Finanțarea cercetării
- Ecosistem de inovare



*“UEFISCDI este una din primele instituții publice din România care implementează un Plan de Egalitate de Gen. Prin acest demers ne propunem să continuăm rolul de inovatori pe care ni l-am asumat și să încercăm să reprezentăm un model de bună practică pentru alte instituții din România, publice sau private. Dar, mai presus de exemplul pe care ne propunem să-l oferim, vrem să pornim un dialog cu partenerii noștri despre acest subiect, extrem de serios, care a fost prea mult timp lăsat la urma intereselor și acțiunilor noastre: cel al egalității de gen în Cercetarea, Dezvoltarea și Inovarea (CDI) din România. E momentul să admitem că ne vom putea atinge potențialul în CDI doar dacă reușim să-l transformăm într-un mediu incluziv, pentru că egalitatea, diversitatea și incluziunea sunt pilonii unei culturi sănătoase a inovării. Domeniul CDI este unul dinamic și divers care ar trebui să fie accesibil tuturor și destinat tuturor. Tocmai diversitatea este cea care ne poate deschide noi orizonturi într-un domeniu, de cele mai multe ori, greu predictibil, în care succesul poate veni pe căi puțin umblate și poate lua forme extrem de diverse; iar egalitatea și un mediu incluziv sunt indispensabile diversității. Prin recunoașterea și cultivarea a cât mai multor interacțiuni, vom dobândi o mai bună cunoaștere, vom înțelege mai bine lumea care ne înconjoară și vom putea să găsim soluții mai bune la probleme cu care ne confruntăm ca indivizi, organizații, comunități sau națiuni. UEFISCDI își asumă angajamentul pentru susținerea și promovarea acestor valori, inclusiv prin Planul de Egalitatea de Gen, iar această inițiativă este un pas mic pe care îl facem pentru un subiect mare, în înțelegerea inegalităților, eliminarea dezechilibrelor și a barierelor pentru a asigura oportunități și drepturi egale tuturor.*

*Le mulțumesc colegilor mei care au dezvoltat cu pasiune și determinare acest document, partenerilor noștri din proiectul CALIPER care ne-au ghidat în conceperea acestui plan de egalitate de gen, membrilor comisiei care vor superviza implementarea și monitorizarea acțiunilor și partenerilor care și-au arătat deja susținerea și deschiderea.*

*Închei printr-o invitație-manifest către toți cei care sunt parte a comunității CDI și antreprenoriat de inovare. Diversitatea și un mediu incluziv contează pentru întreaga societate.*

*Haideți să acționăm împreună ca forță transformativă.”*

**Adrian Curaj, director general UEFISCDI**

# Introducere

Planul de Egalitate de Gen ce urmează să fie implementat de către Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării (UEFISCDI) în perioada 2021-2022, reprezintă primul pas dintr-un demers mai amplu pe care UEFISCDI și l-a asumat pentru a promova egalitatea în cadrul instituției.

Planul de Egalitatea de Gen 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.

Aderarea instituțională vine ca un răspuns firesc, întrucât, în calitate de actor-cheie al ecosistemului de inovare, UEFISCDI este profund preocupat de responsabilitate socială, iar acest rol este puternic bazat pe egalitatea de șanse între femei și bărbați. Atenția sporită la problemele egalității de gen întărește faptul că UEFISCDI recunoaște că bărbații și femeile au roluri profesionale la fel de importante, în condiții de egalitate de șanse, indiferent de domenii sau niveluri ierarhice și, prin urmare, au experiențe și perspective diverse, aducând astfel o abordare complexă în cadrul organizației. Egalitatea de gen este un corolar al drepturilor și libertăților egale și un garant al oportunităților egale. De asemenea, favorizează dezvoltarea competențelor și dobândirea de noi cunoștințe, prin includerea tuturor, indiferent de gen, promovând un mediu de lucru mai bun și motivant și, în consecință, niveluri mai mari de productivitate și de satisfacție în rândul angajaților. Prin urmare UEFISCDI se angajează să asigure promovarea și incorporarea unei culturi a diversității și incluziunii bazată pe respect și pe egalitatea de șanse. O astfel de cultură, integrată în identitatea UEFISCDI, va servi drept referință pentru activitățile interne și externe ale organizației.

UEFISCDI e printre primele instituții publice din România care și-a asumat elaborarea și implementarea unui Plan de Egalitate de Gen. Procesul a început în 2020 cu o analiza internă a modului în care egalitatea de gen e abordată în cadrul instituției și o analiză a cadrului legislativ național. În urma analizei interne, grupul de lucru a propus o serie de măsuri care aveau ca scop adresarea aspectelor instituționale care ar fi asigurat o mai bună egalitate de șanse în cadrul organizației. Aceste măsuri au fost testate în cadrul mai multor întâlniri, atât cu partenerii instituționali, cât și cu top și middle managementul UEFISCDI, iar în urma colectării feedback-ului au rezultat o serie de acțiuni care au stat la baza acestui Plan de Egalitate de Gen.

Actualul Plan de Egalitate de Gen a fost dezvoltat în cadrul proiectului european CALIPER în care UEFISCDI este partener. UEFISCDI este și platformă de pilotare, astfel că demersul nostru ne va ajuta pe noi să aplicăm și să învățăm, iar pe dumneavoastră să inițiați propriile discuții pe acest subiect, să experimentați și, la final, să învățăm împreună.



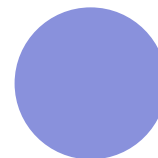
# Obiective, Principii și direcții de acțiune

Sub motoul “Continuăm să inovăm” UEFISCDI își propune să promoveze perspective și o cultură organizațională mai incluzive, atât în rândul angajaților, cât și în interacțiunile cu partenerii instituționali, deschizând dialogul în cadrul comunității CDI despre importanța și beneficiile respectării principiilor egalității de gen.

Măsurile adoptate în cadrul prezentului Plan de Egalitate de Gen își propun să:

- Promoveze respectul reciproc și să asigure oportunități egale pentru angajații UEFISCDI
- Recunoască diferențele ca potențială sursă de dezvoltare și creștere, atât individuală, cât și organizațională, să promoveze și să valorizeze diversitatea.
- Adopte măsuri pozitive menite să adreseze și să prevină inegalitățile, promovând atât intern, cât și extern valori care asigura egalitatea de șanse în CDI.

# Obiective, Principii și direcții de acțiune



În lupta împotriva inegalităților, a eliminării dezechilibrelor și a barierelor, în vederea asigurării de drepturi și oportunități egale, UEFISCDI și-a asumat un set de principii care să ghideze întregul proces

- Incluziune – promovarea unei culturi incluzive bazată pe respectarea demnității, a egalității, a diferențelor și pe lupta împotriva stereotipurilor, a discriminării, a hărțuirii și a violenței (sub orice formă)
- Diversitate – promovarea respectului reciproc și a unui cadru care să integreze diferențele culturale, religioase sau ideologice; asumarea unor inițiative care să sporească înțelegerea diversității și, în consecință, a transferului de cunoaștere
- Egalitate de gen – promovarea la nivel instituțional a practicilor și politicilor care asigură o reprezentare echilibrată, la toate nivelurile de decizie
- Egalitate – promovarea proceselor instituționale care asigură oportunități și acces egal și eficient pe tot parcursul carierei în instituție (de la recrutare, la dezvoltare în cariera)
- Echilibru – promovarea măsurilor individuale sau colective care reconcilieaza viața de familie cu cea profesională
- Transparență și integritate – dezvoltarea de practici care să asigure transparența instituțională prin aplicarea principiilor excelenței, ale oportunităților egale și ale diversității
- Libertate – dezvoltarea și încurajarea gândirii critice și creative prin protejarea libertății de expresie; promovarea unui mediu de lucru sănătos și sigur.
- Dezvoltare personală – susținerea atingerii potențialului individual prin promovarea de măsuri personalizate.



## **Direcțiile de acțiune care fundamentează Planul de Egalitate de Gen sunt:**

- Resurse Umane
- Guvernanță Instituțională
- Comunicare Instituțională
- Hărțuire sexuală/morală
- Finanțarea cercetării
- Ecosistem de inovare



## RESURSE UMANE

### Proces de recrutare și selecție

#### Măsură propusă:

Dezvoltarea unui kit informativ cu instrucțiuni specifice privind modalități de evitare a discriminării de gen și recunoașterii și prevenirii stereotipurilor în procesul de recrutare

#### Obiectiv:

Să oferim suport experților recrutori pentru a putea deveni mai ușor conștienți de stereotipurile pe care, fără intenție, le pot aduce în procesul de selecție

#### Timp de implementare:

Septembrie 2021 – Decembrie 2021

#### Audiență:

Experți recrutori // department Resurse Umane // angajați UEFISCDI

#### Obiective secundare:

- Creșterea nivelului de conștientizare în cadrul instituției privind orice posibilă formă de discriminare ce poate apărea în timpul procesului de selecție
- Îmbunătățirea asumării instituționale privind egalitatea de gen
- O mai bună comunicare a măsurilor privind procedurile de angajare sensibile la egalitatea de gen

#### Activități

- Cercetare privind cazuri de bună practică privind protocoale care au în vedere egalitatea de gen
- Dezvoltarea primului draft de kit informativ
- Culegerea de feedback din partea partenerilor privind draft-ul de kit informativ
- Organizarea unui training cu experții recrutori și departamentul de Resurse Umane pentru a le prezenta măsurile propuse în kit-ul informativ
- Informarea angajaților UEFISCDI privind eventualele modificări aduse procedurii de selecție
- Evaluarea nivelului de cunoaștere dobândit de experții recrutori privind modalitățile prin care pot asigura egalitatea de gen în cadrul procesului de selecție

#### Indicatori de performanță:

- Termen scurt: >90% din angajați cunosc existența protocoalelor de recrutare care vizează egalitatea de gen
- Termen mediu: când sunt evaluate >80% din experții recrutori sunt capabili să gestioneze orice situație care ar putea produce discriminare

#### Rezultate:

- 1 kit informativ
- 1 sesiune de training



## RESURSE UMANE

### Condiții de muncă și reconcilierea vieții de familie cu profesia

#### Măsuri propuse:

##### 1. Sesiuni de training back-to-work

#### Obiectiv:

Să îi ajute pe angajații care se întorc din concediu parental să se acomodeze mai rapid la noile realități instituționale și cu proiectele la care lucrau anterior

#### Perioada de implementare:

Septembrie 2021 – iunie 2022

#### Audiență:

Angajați care se întorc din concediu de creștere a copilului

#### Obiective secundare:

- reducerea cu 50% a timpului de lucru de care un angajat care se întoarce din concediu de creștere a copilului are nevoie pentru a se reacomoda și pentru a-și redobânda eficiența avută anterior
- reducerea eventualului stres pe care un angajat care se întoarce din concediu de creștere a copilului îl poate experimenta ca urmare a faptului că are de-a face cu situații noi concomitent: redobândirea competențelor și noul statut de părinte

#### Activități:

- sesiuni de training cu managerii de departamente pentru implementarea măsurilor suport
- sesiuni de informare în rândul colegilor privind importanța perioadei de tranziție și a modalităților prin care își pot demonstra suportul
- dezvoltarea de training-uri specifice pentru fiecare departament
- evaluare

#### Rezultate:

- 1 sesiune de training pentru managerii de departamente (7 manageri)
- 1 sesiune de training pentru fiecare departament (7 sesiuni)

#### Indicatori de performanță:

- termen scurt: creșterea gradului de cunoaștere privind importanța reconcilierii vieții de familie cu profesia
- termen mediu: creșterea cu 50% a eficienței și a satisfacției profesionale în primele 3 luni de la întoarcerea din concediu parental
- termen lung: când sunt evaluați, >70% din angajați declară că există îmbunătățiri în privința reconcilierii vieții de familie cu profesia



## RESURSE UMANE

### Condiții de muncă și reconcilierea vieții de familie cu profesia

**Măsuri propuse:**

**2. Sesiuni de training pentru dezvoltarea de abilități soft**

**Obiectiv:**

Creșterea eficienței și îmbunătățirea relației dintre viața profesională și cea personală pentru angajații care se întorc din concediu de creștere a copilului

**Audiență:**

Angajați care se întorc din concediu de creștere a copilului

**Perioadă de implementare:**

Septembrie 2021 – iunie 2022

**Obiective secundare:**

- Mai mult de 80% din angajații care se întorc din concediu de creștere a copilului dezvoltă noi abilități care îi ajută să împace viața de familie cu profesia
- Îmbunătățirea abilităților de management al timpului pentru mai mult de 70% din angajații care se întorc din concediu de creștere a copilului

**Activități:**

- Cercetare privind bune practice și training-uri similare dedicate dezvoltării de abilități soft și time management pentru angajații care se întorc din concediu de creștere a copilului
- Dezvoltarea și organizarea sesiunilor de training și a unui kit informativ
- Evaluarea sesiunii de training

**Rezultate:**

+50% din angajați participanți la training, 1 sesiune de training

**Indicatori de performanță**

- Termen scurt: creșterea nivelului de cunoaștere privind importanța dezvoltării de abilități soft în rândul angajaților
- Termen mediu: când sunt evaluați, mai mult de 70% din angajați pot indica abilități dezvoltate sau învățate ca urmare a trainingului
- Termen lung: > 70% din angajații care participă la training pot identifica îmbunătățiri în rutina zilnică și în relația dintre viața profesională și cea personală

## RESURSE UMANE

### Progres în cariera

#### Măsuri propuse

#### 1. Program de mentorat pentru poziții de leadership

#### Obiectiv:

Creșterea numărului de angajați pregătiți să accedă în poziții de leadership

#### Perioada de implementare:

septembrie 2021 – iulie 2022

#### Audiență:

Toți angajații

#### Obiective secundare:

- Creșterea cu 50% a numărului de angajați care ca urmare a programului de mentorat devin conștienți de abilitățile lor de lideri
- Creșterea cu 50% a bazinului de angajați pregătiți pentru a accede în poziții de leadership

#### Activități:

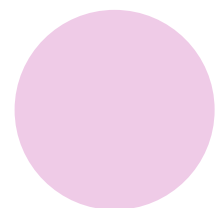
- Evaluarea calităților și competențelor de leadership
- Dezvoltarea unui program de shadowing (fiecărui participant îi este atribuit un coleg din top/middle management, iar acesta are acces la rutina sa pentru o perioadă de timp
- Selectarea candidaților cu potențial
- Dezvoltarea de mentorat și coaching personalizat pentru candidații selectați

#### Rezultate:

10-15 angajați trecuți prin program

#### Indicatori de performanță:

- Termen scurt: creșterea gradului de conștientizare privind importanța programelor de mentorat
- Termen mediu: când poziții de leadership sunt deschise, mai mult de 70% din candidați să fi trecut prin program
- Termen lung: foști participanți în program devin mentori pentru generații viitoare de angajați



## RESURSE UMANE

### Progres în cariera

#### Măsuri propuse

##### 2. Program intern de dezvoltare

#### Obiectiv:

Pe de o parte, angajații participanți în program să-și descopere potențialul latent și abilitățile pe care nu și le folosesc pe deplin, iar pe de altă parte, managerii de departament să cunoască aceste abilități ale colegilor lor, cât și alte domenii de interes ale acestora

#### Timp de implementare:

Septembrie 2021 – iulie 2022

#### Audiență:

- Angajații în poziții operaționale
- Managerii de departament

#### Obiective secundare:

- Să îi ajute pe angajați să-și coreleze abilitățile cu responsabilitățile de serviciu
- Să îi ajute pe managerii de departament să distribuie sarcinile în funcție de abilitățile angajaților

#### Activități:

- Evaluarea abilităților și competențelor, atât de către angajații în poziții operaționale, cât și de către managerii de departament
- Dezvoltarea unui plan de cariera (o acțiune colaborativă între operațional și management)
- Evaluarea programului

#### Rezultate:

Fiecare participant dezvoltă un plan de carieră

#### Indicatori de performanță:

- Termen scurt: >25% din angajați înscriși în program
- Termen mediu: creșterea cu 50% a numărului de participanți care în timpul programului devin conștienți de abilitățile lor și a măsurii în care acestea sunt folosite în conformitate
- Termen lung: când sunt evaluați mai mult de 60% din participanți sunt de acord că abilitățile lor sunt folosite la cea mai bună capacitate

## HĂRȚUIRE SEXUALĂ ȘI MORALĂ

### Măsură propusă:

Dezvoltarea unui kit informativ privind hărțuirea sexuală și morală

### Obiectiv:

Creșterea nivelului de conștientizare privind problema hărțuirii sexuale și morale, a recunoașterii abuzurilor și a modalităților de identificare și diferențiere, definirea limitelor și a conceptelor

### Timp de implementare:

Septembrie 2021 – ianuarie 2022

### Audiență:

Toți angajații

### Activități:

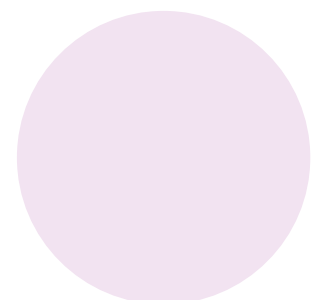
- Cercetare privind cazuri de bună practică și studii de caz despre kit-uri informative privind hărțuirea sexuală și morală
- Dezvoltarea kit-ului informativ
- Organizarea unei sesiuni de training pentru prezentarea conținutului
- Evaluarea cunoștințelor dobândite de angajați în urma sesiunii de training

### Rezultate:

- 1 kit informativ
- 1 sesiune de training

### Indicatori de performanță:

- Termen scurt: >90% din angajați informați
- Termen mediu: când sunt evaluați, mai mult de 80% din participanți sunt capabili să recunoască diferitele tipuri de hartuire și să indice ce măsuri trebuie luate
- Termen lung: mai mult de 80% din angajați sunt familiari cu conceptele/diferențele/tipurile din sfera hărțuirii morale și sexuale și cunosc ce acțiuni trebuie să întreprindă în cazul în care recunosc o astfel de situație



# GUVERNANȚĂ INSTITUȚIONALĂ

## **Măsură propusă:**

Crearea unui Organism instituțional pentru Egalitate de Gen

## **Obiectiv:**

Crearea unui organism care să aibă ca activitate principală asigurarea egalității de gen în UEFISCDI, implementarea și supervizarea Planului de Egalitate de Gen

## **Timp de implementare:**

Septembrie 2021 – decembrie 2021

## **Audiență:**

Toți angajații

## **Obiective secundare:**

- Identificarea angajaților care sunt cei mai buni candidați pentru a face parte din acest organism
- Identificarea partenerilor externi care pot face parte din acest organism
- Operationalizarea organismului
- Investirea acestuia cu autoritate instituțională

## **Activități:**

- Discuții cu top managementul în vederea identificării celor mai buni candidați interni și externi
- Selecția propriu-zisă
- Dezvoltarea de mecanisme pentru a asigura operationalizarea și investirea cu autoritate instituțională
- Dezvoltarea de proceduri de funcționare în vederea supervizării implementării Planului de Egalitate de Gen

## **Rezultate:**

5 angajați + 1-2 parteneri externi alcătuiesc Organismul pentru Egalitate de Gen

## **Indicatori de performanță:**

- Pe termen scurt: +10 angajați își exprimă interesul de a face parte din organism
- Pe termen mediu: peste 75% din indicatorii din Planul de Egalitate de Gen sunt atinși
- Pe termen lung: organismul rămâne operațional și după încheierea implementării Planului de Egalitate de Gen

## COMUNICARE INSTITUȚIONALĂ

### Măsură propusă:

Dezvoltarea unui kit informațional privind comunicarea gender-sensitive

### Obiectiv:

Asigurarea faptului că întreaga comunicare instituțională, atât cea internă, cât și cea externă respectă principiile egalității de gen

### Timp de implementare:

Septembrie 2021 – ianuarie 2022

### Audiență:

Toți angajații, departamentul de comunicare

### Obiective secundare:

- Adoptarea unor protocoale privind comunicarea care respectă principiile egalității de gen și un limbaj incluziv și nediscriminatoriu
- Training destinat angajaților privind recunoașterea limbajului care generează discriminare și instrumente de limbaj nediscriminatorii
- Îmbunătățirea abilităților de comunicare instituționale interne și externe

### Activități:

- Cercetare privind exemple de kituri informative despre comunicarea nediscriminatorie și exemple de bune practice
- Dezvoltarea kitului informativ
- Adoptarea unor protocoale privind comunicarea internă și externă
- Organizarea unei sesiuni de training
- Evaluarea cunoștințelor dobândite

### Rezultate:

1 kit informativ, 1 sesiune de training, 1 protocol de comunicare dezvoltat de departamentul de comunicare

### Indicatori de performanță:

- Pe termen scurt: >90% din angajați află despre protocoalele de comunicare, >80% participă la sesiunea de training
- Pe termen mediu: >70% înțeleg importanța existenței unor astfel de protocoale de comunicare și a folosirii unei comunicări nediscriminatorii.
- Pe termen lung: >80% din angajați recunosc un limbaj discriminatoriu când sunt evaluați și mai mult de 60% folosesc noile protocoale în comunicarea zilnică internă și externă



## FINANȚAREA CERCETĂRII

### Măsuri propuse:

#### 1. Analiza privind participarea femeilor în proiecte de cercetare

### Obiective:

- Înțelegerea motivelor pentru care femeile participă în număr mai mic la proiecte de cercetare

### Timp de implementare:

Septembrie 2021 – iulie 2022

### Audiență:

Cercetători care aplica la finanțare prin UEFISCDI, cercetători Brainmap

### Obiective secundare:

- Înțelegerea modului în care acesta participare redusă afectează conținutul cercetării  
- Identificarea modalităților prin care femeile cercetător pot fi încurajate să se implice din domenii de cercetare dominate de bărbați

### Activități:

- Identificarea bazinului de proiecte relevante analizei
- Realizarea analizei
- Concluziile analizei
- Propunerea de recomandări
- Promovarea rezultatelor analizei și a recomandărilor

### Rezultate:

Un policy paper

### Indicatori de performanță:

- Pe termen scurt și mediu: analizarea a peste 50% din proiectele finanțate de UEFISCDI
- Pe termen lung: recomandările propuse sunt luate în considerare atunci când viitoarele apeluri de finanțare sunt dezvoltate





## FINANȚAREA CERCETĂRII

### Măsuri propuse:

#### 2. Sesiune de training pentru evaluatorii de proiecte privind egalitatea de gen

### Obiectiv:

Asigurarea faptului că atunci când evaluează proiecte care au o componentă dedicată egalității de gen, experții evaluator o recunosc și nu o interpretează în mod eronat drept ideologică

### Timp de implementare:

Septembrie 2021- iulie 2022

### Audienta:

Experți evaluatori ai proiectelor finanțate de UEFISCDI

### Obiective secundare:

- Dezvoltarea unor materiale informative privind modalitățile în care activitatea acestora de evaluare poate fi supusă discriminării de gen

### Activități:

- Cercetare privind exemple și cazuri de bună practică privind evaluarea proiectelor de cercetare care nu discriminează pe baza genului
- Elaborarea unor kit-uri informative privind dimensiunea de gen și cum aceasta trebuie luată în considerare atunci când sunt evaluate proiectele
- Organizarea unor sesiuni de training / materiale video
- Evaluarea măsurii

### Rezultate:

1 kit informativ, 1 sesiune de informare/ material video

### Indicatori de performanță:

- Pe termen scurt și mediu: >80% din evaluatori participă la sesiunile de training, parcurg materialele informative
- Pe termen lung: scăderea cu 50% a cazurilor de interpretare eronată



## ECOSISTEM DE INOVARE

### Măsură propusă:

Implementarea de cote/targets în  
panelurile de invitați

### Obiective:

- Creșterea reprezentării femeilor în  
paneluri de invitați

### Timp de implementare:

Septembrie 2021 – decembrie 2021

### Audiență:

Invitați la evenimentele de tip Cafeneaua  
de Inovare

### Obiective secundare:

- Creșterea vizibilitatii femeilor în  
ecosistemul de inovare din Romania  
- Creșterea numărului de femei invitate  
în panelul de vorbitori cu 50%  
- Creșterea cu 50% a subiectelor  
dedicate egalității de gen

### Activități:

- Elaborarea protocoalelor dedicate
- Stabilirea cotelor de invitați (în funcție  
de subiect)
- Promovarea implementării de cote la  
evenimente
- Propunerea unei liste de subiecte  
dedicate egalității de gen care să fie  
abordate în cadrul evenimentelor de tip  
Cafeneaua de Inovare

### Rezultate:

1 protocol

### Indicatori de performanță

- Pe termen scurt și mediu: când sunt  
evaluați, mai mult de 50% din  
participanții la Cafeneaua de Inovare pot  
recunoaște o creștere substanțială a  
subiectelor dedicate egalității de gen
- Pe termen lung: creșterea cu 50% a  
participanților femei la eveniment

