

PLANUL DE EGALITATE DE GEN AL UNIVERSITĂȚII DE VEST DIN TIMIȘOARA

WEST UNIVERSITY OF TIMIȘOARA GENDER EQUALITY PLAN

Elaborat (ordine alfabetică):	Silvia Fierăscu, Facultatea de Științe Politice, Filosofie și Științe ale Comunicării Alexandra Petcu, Serviciul de Accesări Proiecte Andreea Radu, Centrul SupportTM Andra Mirona Stan-Dragotesc, Departamentul de Relații Internaționale Corina Verdea, Centrul SupportTM
Avizat:	Prof. univ. dr. Florin Alin Sava Prorector responsabil cu strategia de cercetare-dezvoltare- inovare, creație artistică și performanță sportivă
Avizat:	Consiliul de Administrație al UVT
Aprobat:	Senatul UVT
<i>Ediția I</i>	
<i>Intrat în vigoare la data de .01.2022</i>	
<i>Retras la data de</i>	

1. Introducere.

1.1. La nivel de european, Strategia privind egalitatea de gen (2020-2025), adoptată în luna martie 2020, stabilește viziunea, obiectivele de politică și acțiuni menite să contribuie la realizarea de progrese concrete în materie de egalitate de gen în Europa, respectiv la îndeplinirea obiectivelor de dezvoltare durabilă.

Comisia Europeană își propune întreprinderea unor acțiuni concrete, cum ar fi:

- combaterea violenței și hărțurii pe motiv de gen în rândul femeilor și a fetelor;
- combaterea stereotipurilor de gen în societate;
- garantarea faptului că femeile și bărbații primesc o remunerație egală pentru aceeași muncă și pentru munca de valoare egală;
- asigurarea funcționării în practică a normelor UE privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată;
- îmbunătățirea accesului la servicii de îngrijire a copiilor și la alte servicii de îngrijire de înaltă calitate, la prețuri accesibile;
- o reprezentare mai echilibrată a femeilor și bărbaților în funcții de decizie, inclusiv în consiliile de administrație ale companiilor și în politică;
- încurajarea participării mai echilibrate a femeilor și bărbaților în toate sectoarele economice, pentru o mai mare diversitate la locul de muncă;
- includerea perspectivei de gen în toate domeniile de politică, la toate nivelurile și în toate etapele procesului de elaborare a politicilor.

Comisia Europeană va aborda dimensiunea de gen în inițiativele sale majore care răspund unor provocări europene, cum ar fi schimbările climatice și digitalizarea. Următorul buget al UE (2021-2027) prevede faptul că proiectele pe subiectul egalității de gen vor fi sprijinite și finanțate prin mai multe programe ale Uniunii: de la granturi specifice în cadrul programului „Cetățeni, egalitate, drepturi și valori” până la fondurile structurale, sociale și de coeziune ale UE.

1.2. Legislația națională garantează drepturile egale ale cetățenilor de a participa la viața economică și socială, de a se pregăti și a se forma într-o anumită profesie, de a se angaja și a beneficia de protecție socială în anumite situații. Astfel, potrivit dispozițiilor legale prevăzute la ART. 5, (1) În vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de gen, definită conform art. 11, din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, angajatorii trebuie să aplice următoarele măsuri de prevenire și acțiune:

a) elaborarea unei politici interne clare în domeniul relațiilor de muncă care să vizeze eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri anti hărțuire;

b) realizarea unor proiecte, programe de instruire, acțiuni, campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților în scopul asigurării unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații;

c) asigurarea unor sesiuni de informare și formare specializată în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru conducerea instituției și celelalte posturi de conducere;

d) promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și bună colaborare, care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line;

e) informarea angajaților privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

Conform Ghidului Erasmus+ 2022, în cadrul programului Erasmus+ se aplică Strategia privind incluziunea și diversitatea pentru programul Erasmus+ și Corpul european de solidaritate. Aceasta are ca scop facilitarea accesului la finanțare al unor tipuri mai variate de organizații și îmbunătățirea accesibilității pentru un număr mai mare de participanți cu mai puține oportunități. Totodată, aceasta stabilește un reper și un cadru de implementare pentru proiectele ce intenționează să abordeze aspecte legate de incluziune și diversitate. Strategia își propune să contribuie la abordarea barierelor cu care se pot confrunta diferitele grupuri țintă în accesarea unor astfel de oportunități în Europa și în afara acesteia. Printre aceste bariere se numără cele legate de discriminare, adică acele bariere care pot apărea ca urmare a discriminărilor legate de gen, de vârstă, de etnie, de religie, de convingeri, de orientare sexuală, de dizabilități sau de factori intersecționali (ori o combinație a barierelor legate de discriminare menționate mai sus).

La nivel național, conform Apelului Național la propuneri de proiecte 2022, începând cu anul 2018, fiecare țară participantă la Program poate decide să se focalizeze pe anumite priorități stabilite la nivel european, în concordanță cu politicile sale naționale. Aceste priorități sunt luate în considerare în procesul de selecție a candidaturilor la capitolul Relevanță: astfel, nicio candidatură nu poate primi punctajul maxim la Relevanță, indiferent cât de bine este argumentată, dacă nu se adresează unei priorități menționate în apel. Prima dintre prioritățile europene relevante în contextul național al României pentru 2022 este includerea și diversitatea în toate domeniile educației, formării și tineretului. Astfel, Apelului Național la propuneri de proiecte 2022, “vor avea prioritate proiectele care promovează includerea socială și își propun să îmbunătățească atragerea persoanelor cu oportunități reduse, inclusiv a persoanelor cu dizabilități și a migranților, precum și a persoanelor care locuiesc în zone rurale sau izolate, a persoanelor care se confruntă cu dificultăți socio-economice sau cu orice altă potențială cauză a discriminării pe motive de sex, rasă sau origine etnică, religie sau credință, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală. Aceste proiecte vor ajuta la combaterea barierelor cu care se confruntă aceste grupuri în accesarea oportunităților oferite de program, dar vor contribui și la crearea de medii incluzive care să sprijine echitatea și egalitatea și care să fie receptive la nevoile comunității extinse.”

1.3. La nivelul Universității de Vest din Timișoara a fost desemnată, începând cu data de 31 August 2020, o persoană din structura Departamentului de Resurse Umane, responsabilă cu Egalitatea de tratament între bărbați și femei și interzicerea discriminării, în acord cu Legea nr. 167/07.08.2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Totodată, Regulamentul de Organizare și Funcționare al Departamentului de Resurse Umane al UVT precizează la capitolul III, art. 6, faptul că principiile generale de funcționare ale departamentului includ: (1) principiul competenței, (2) principiul competiției, (3) principiul egalității de șanse, (4) principiul profesionalismului, (5) principiul motivării, (6) principiul transparenței și (7) principiul echității interne și externe.

În toate aspectele care țin de etică și deontologie, Comisia de Etică și Deontologie Universitară a UVT asigură respectarea Codului de Etică și Deontologie Universitară, pe baza următoarelor principii fundamentale ale activității și ale comportamentului membrilor comunității UVT:

- a) Principiul libertății academice - încurajarea comunității academice de a-și exprima liber opiniile atât în spațiul universitar, cât și în afara acestuia, precum și de a desfășura activitatea didactică, de cercetare și creație;

- b) Principiul autonomiei personale - asigurarea exercitării dreptului fiecărui membru al comunității universitare de a lua decizii în privința propriei cariere academice/profesionale, a programelor, concursurilor și posibilităților de studiu și cercetare;
- c) Principiul dreptății și echității - promovarea unui tratament corect și echitabil în instituție (de la recrutare, la dezvoltare în carieră);

Cu privire la principiul dreptății și echității, Carta Universității de Vest din Timișoara 2019, p. 66, respectiv Art. 5. din CEDU UVT prevede următoarele:

„(1) Membrii universității sunt tratați corect și echitabil.

(2) Membrii comunității universitare asigură și acceptă: a) alocarea corectă și echitabilă a resurselor; b) prevenirea și eliminarea discriminării; c) egalitatea de șanse în ceea ce privește accesul la studii, angajare și accesul la resurse de orice fel; d) eliminarea conflictelor de interese.

(3) Constituie încălcări ale acestui principiu: a) discriminarea și exploatarea, directe sau indirecte; b) abuzul de putere; c) corupția, favoritismul și nepotismul.”

- d) Principiul onoarei și respectării demnității umane - promovarea respectului reciproc și a unui cadru care să integreze diferențele culturale, religioase sau ideologice;
- e) Principiul profesionalismului - promovarea în cadrul comunității universitare a unui mediu academic de cercetare și de educație la nivel de excelență;
- f) Principiul onestității și corectitudinii intelectuale - promovarea la nivelul comunității universitare a respectului față de dreptul de proprietate intelectuală;
- g) Principiul transparenței - promovarea de practici care să asigure transparența instituțională prin aplicarea principiilor dreptății și echității, ale onoarei și respectării demnității umane, precum și principiul profesionalismului;
- h) Principiul responsabilității profesionale și sociale - încurajarea implicării membrilor comunității universitare UVT în problemele profesionale, economice și sociale ale comunității locale și ale societății, manifestând atitudini pozitive și un comportament civic responsabil;
- i) Principiul integrității - promovarea integrității membrilor comunității academice pentru desfășurarea în condiții de excelență a activității didactice și de cercetare;
- j) Principiul politeții, al respectului reciproc, al toleranței și al colegialității - 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).

Prezentul Plan de egalitate de gen reprezintă primul pas pentru un demers mai amplu, asumat în vederea promovării la nivel instituțional și academic a practicilor și politicilor care asigură o reprezentare echilibrată, la toate nivelurile de decizie. Planul de egalitate de gen este un instrument care reiterează unele din valorile de care se ține cont în cadrul acțiunilor la nivel instituțional (egalitate, incluziune, transparență), respectiv își propune să asigure luarea măsurilor necesare pentru respectarea principiilor egalității de gen.

2. Obiective și principii.

2.1. UVT va lua toate măsurile pentru a promova egalitatea de șanse între bărbați și femei în cadrul instituției, în conformitate cu Planul de egalitate de gen. Acesta va viza un echilibru de gen la toate nivelurile personalului angajat, inclusiv la nivel de supervizare și de conducere. UVT își propune să promoveze perspective mai incluzive în rândul angajaților, accentuând importanța și beneficiile respectării principiilor egalității de gen.

Obiectivele prezentului Plan de egalitate de gen își propun abordarea:

- respectului reciproc;
- echilibrului dintre viața profesională și viața privată;
- dimensiunii de gen în procesul de recrutare și selecție;
- echilibrului de gen în departamentele de conducere;
- oportunităților egale pentru angajații UVT privind ascensiunea în carieră;
- echilibrului de gen în departamentele de conducere;
- dimensiunii de gen în conținutul de cercetare și predare;
- violenței bazate pe gen (structurală, fizică, psihologică), inclusiv hărțuire sexuală.

2.2. Principiile care guvernează prezentul Plan de egalitate de gen sunt:

- a) Incluziune.
- b) Echilibru.
- c) Transparență și integritate.
- d) Egalitate de gen.

2.3. Indicatori relevanți care vor fi măsurați la nivelul UVT

SECȚIUNEA I. LIDERI ȘI INSTITUȚII
1.1 Rol monocratic pe gen (rector, director general)
1.2 Directori de departament și programe de studiu pe tematică de gen
1.3 Componenta de gen a structurilor de management de la nivelul facultăților
1.4 Existența politicilor de limbaj și imagini sensibile la gen pentru documentele instituționale și comunicarea oficială
1.5 Existența unei persoane/grup de persoane/oficiu pentru egalitatea de gen cu referință în probleme de egalitate de gen
1.6 Existența unor politici de formare de sensibilizare pe problemele de gen ale membrilor comitetelor de selecție, recrutare și managementul resurselor umane, a factorilor de decizie și ofițerilor de comunicare publică sau a altor membri ai personalului
1.7 Colectarea periodică a datelor privind genul și publicarea unui raport anual de gen
1.8 Existența unor obiective de reprezentare pentru femei în consilii de conducere și comitete
1.9 Existența unor obiective de reprezentare pentru femei care aplică ca manageri sau personal de nivel înalt
1.10 Existența unei politici/unui protocol privind hărțuirea sexuală/violența bazată pe gen
1.11 Zile/evenimente ale egalității sau eforturi de sensibilizare cu privire la egalitatea de gen prin materiale, conferințe, briefing etc. adresate unui public mai larg
1.12 Existența unui plan de egalitate de gen sau similar, altul decât un plan de acțiune pozitivă
1.13 Egalitatea de gen este menționată în documentele oficiale
1.14 Materiale de sprijin, cum ar fi ghiduri, manuale (generice sau specifice) disponibile cu privire la problemele egalității de gen
1.15 Director de resurse: bază de date a experților de gen, liste de rapoarte relevante, referințe bibliografice extinse
SECȚIUNEA II. RECRUTARE ȘI DEZVOLTAREA CARIEREI PENTRU CERCETĂTORI ȘI PERSONAL DIDACTIC
2.1 Existența programelor de mentorat
2.2 Obiective de reprezentare de gen existente în comitetele de selecție
2.3 Existența unei politici privind recrutarea și/sau carierele echilibrate de gen ale personalului științific (de exemplu, scheme de carieră; cursuri de leadership, etc.)
2.4 Distribuția de gen în rândul personalului de predare la diferite niveluri de calificare (doctoranzi, cercetători, diferite niveluri de profesorat). Procentul de femei din totalul personalului de predare.
2.5 Existența unei politici privind recrutarea și/sau carierele echilibrate de gen ale personalului administrativ (de exemplu, scheme de carieră; cursuri de leadership, etc.)

2.6 Analize privind diferențe de remunerare pentru fiecare nivel profesional din cadrul organizației
2.7 Media anilor la același nivel profesional pe gen
2.8 Rata de promovare în funcție de gen, domeniu și nivel
SECȚIUNEA III. ECHILIBRU ÎNTRE VIAȚA PERSONALĂ ȘI PROFESIONALĂ
3.1 Politici/servicii/măsuri existente de echilibru între viața personală și cea profesională a angajaților UVT
3.2 Procentul personalului tehnic și administrativ care beneficiază de concediu pentru creșterea copilului, defalcat pe gen
3.3 Procentul personalului didactic și de cercetare care beneficiază de concediu pentru creșterea copilului, defalcat pe gen.
3.4 Politici/servicii/măsuri legate de COVID-19 menite să sprijine categoriile cele mai sensibile la efectele crizei pandemice (ex., părinți cu copii sub 14 ani, persoane cu dizabilități, etc.)
3.5 Cheltuieli pentru înscrierea copiilor angajaților la creșe
3.6 Cheltuieli pentru bonusuri pentru copiii angajaților
3.7 Aranjamente legale și convenții interne de flexibilitate în muncă
3.8 Adaptarea orelor de întâlnire la nevoile angajaților cu responsabilități de îngrijire copii (la nivel de departament sau la nivel de organizație)
SECȚIUNEA IV. ACTIVITATEA DE CERCETARE
4.1 Numărul de teze de doctorat susținute anual, defalcate pe gen și domenii de cercetare
4.2 Numărul de burse legate de gen acordate anual, pe domenii de cercetare
4.3 Numărul de publicații științifice anuale, defalcate pe gen și domenii de cercetare
4.4 Numărul de cursuri de abilitare pentru progresul în carieră, defalcate pe gen și domenii de cercetare
4.5 Numărul de centre de cercetare în studii de gen și femei
4.6 Numărul de solicitanți și beneficiari de finanțări ale cercetării, defalcat pe gen, domenii de cercetare și personal titular
4.7 Diferențele ratei de succes a finanțării la nivel internațional
4.8 Diferențele ratei de succes a finanțării la nivel național
SECȚIUNEA V. ACTIVITATEA DE PREDARE ȘI STUDENȚI
5.1 Situația studenților înscriși la programe de studii, pe gen
5.2 Situația anuală a absolvirii diferitelor cicluri de studii, defalcată pe gen
5.3 Numărul de cursuri cu accent pe dimensiunile sex și gen (licență și master)
5.4 Numărul de teze de master, defalcate pe gen și domenii de cercetare
5.5 Activități de învățare legate de gen, pe domenii de cercetare
5.6 Master în studii de gen și femei

3. Plan de acțiune pentru egalitate de gen în UVT.

Prezentul Plan de egalitate de gen include un plan de acțiune care se va derula pe o perioadă de 1 an (2022-2023), activitățile fiind împărțite în patru etape. Planurile de acțiune vor fi revizuite periodic și vor deveni anexe ale Planului de egalitate de gen în UVT.

3.1. Etapele planului de acțiune

- 1) O fază de audit.

Elementele acestei etape vor include colectarea de date defalcate pe sexe și/sau gen în funcție de indicatorii menționați la punctul 2.3., și o analiză a practicilor de identificare a inegalităților de gen și a cauzelor acestora. Etapa de colectare a datelor va avea loc în perioada februarie-mai 2022, constituind primul pas în punerea în aplicare a planului de acțiune privind egalitatea de gen.

- 2) O etapă de planificare.

În această fază, care urmează a avea loc în perioada iunie-iulie 2022, UVT va valida obiectivele definite în politica de integrare a perspectivei de gen și va stabili obiectivele pentru Planul de egalitate de gen, alături de un calendar al acțiunilor și măsurilor. Această etapă va avea ca rezultat realizarea planului de acțiune, unde vor fi incluse resursele (logistică, resurse umane și financiare), calendarul de activități și rezultate așteptate.

3) O etapă de implementare.

Etapă de implementare a planului de acțiune va avea loc în perioada septembrie-decembrie 2022 și se va concretiza prin punerea în aplicare a activităților în cadrul UVT. Această etapă va include eforturi de comunicare și de formare pentru a realiza înțelegerea și conștientizarea importanței egalității de gen și pentru a consolida capacitatea și sprijinul pentru planul de acțiune în cadrul UVT, precum și pentru a oferi vizibilitate acestui proces.

4) O fază de monitorizare și evaluare.

Punerea în aplicare a planului de acțiune pentru egalitatea de gen și progresele înregistrate în raport cu obiectivele vor fi evaluate periodic. Evaluarea continuă progreselor va oferi, de asemenea, spațiu pentru învățare și feedback pentru a permite ajustări și îmbunătățiri ale intervențiilor.

În baza evaluării continue a progreselor, va avea loc o revizuire a prezentului Plan de egalitate de gen în perioada ianuarie - februarie 2023.

Coordonarea tuturor etapelor enumerate se va încadra în responsabilitățile echipei de management a Universității de Vest din Timișoara, care va desemna un grup de lucru dedicat implementării Planului de egalitate de gen în UVT.

Universitatea de Vest din Timișoara are ambiția de a implementa Planul de acțiune pentru egalitate de gen la UVT la toate nivelele de organizare și în toate activitățile desfășurate în cadrul instituției. Prin urmare, implicarea angajaților UVT este esențială. Realizarea cu succes a politicii de integrare a perspectivei de gen necesită o participare consecventă și activă din partea angajaților UVT de la toate nivelurile. Responsabilitățile și acțiunile necesită colaborare și legături eficiente între departamente.

Pentru ca planul de acțiune pentru egalitatea de gen să fie eficient, angajații UVT trebuie să cunoască contextul și raționamentul din spatele fiecărei acțiuni și să înțeleagă starea ideală așteptată. Prin urmare, în afară de elementele standard ale planului de acțiune, cum ar fi repartizarea responsabilităților sau strategia de evaluare, comunicarea fiecărei acțiuni ar trebui să includă lista beneficiilor și a rezultatelor preconizate pentru angajați.

Comunicarea cu angajații pe marginea activităților din cadrul planului de acțiune pentru egalitatea de gen va sublinia importanța politicii pentru toate genurile și va operaționaliza strategia de incluziune și diversitate în UVT.

3.2. Direcții de acțiune

În baza analizei realizate pe marginea datelor colectate, Planul va include o serie de direcții de acțiune pentru care vor fi stabilite: obiective, măsuri propuse, perioadă de implementare, structuri și resurse implicate, activități, indicatori de performanță și rezultate.

Următoarea versiune a prezentului Plan de acțiune pentru egalitate de gen în UVT va include aceste detalii și va fi structurat în jurul următoarelor direcții de acțiune:

- resurse umane;
- guvernare instituțională;

- hărțuire sexuală și morală;
- comunicare instituțională;
- finanțarea cercetării.

4. Monitorizare și evaluare.

Monitorizarea Planului de egalitate de gen va fi efectuată anual, iar planul de acțiune va fi revizuit permanent, utilizând atât metodologii standard de evaluare, cât și o abordare participativă pentru a implica angajații și pentru a putea ajusta acțiunile și indicatorii de performanță în funcție de realitatea în schimbare dinamică. Monitorizarea va mobiliza actori diferiți din cadrul organizației și, prin urmare, acțiunea în sine va avea un potențial transformator.

Metodele utilizate pentru monitorizare vor fi atât calitative, cât și cantitative, în funcție de indicatorii care urmează să fie măsurați. Rapoartele anuale de monitorizare vor fi prezentate consiliului de administrație și orice acțiuni necesare pentru ajustarea Planului de egalitate de gen vor fi aprobate de conducere.