

Universitatea de Științele Vieții „Regele Mihai I” din Timișoara

Plan privind egalitatea de gen

2022-2025

1. INTRODUCERE

1.1. Universitatea de Științele Vieții „Regele Mihai I al României” din Timișoara este o instituție ale cărei scopuri, valabile pentru fiecare membru al său, includ dezvoltarea și afirmarea profesională, evoluția cunoașterii și cercetării în condițiile statului de drept și ale drepturilor omului.

În concordanță cu Carta universitară comunitatea academică se definește ca un spațiu al libertății și demnității, al competenței și integrității profesionale, al educației și moralei, care conturează un perimetru de înaltă ținută spirituală în care se susține o cultură durabilă a calității, a eficienței și pragmatismului în educație și cercetarea științifică la cele mai înalte standarde în concordanță cu exigențele mediului economic și social, prin abordări inovative, inter și transdisciplinare, subsumate procesului cunoașterii în epoca informației și globalizării.

1.2. Egalitatea de gen este atât o valoare, cât și un obiectiv central de politică pentru toate activitățile Uniunii Europene, iar Comisia Europeană se angajează să promoveze egalitatea de gen. Face parte din Strategia Comisiei Europene privind egalitatea de gen pentru 2020-2025, care stabilește angajamentul mai larg al Comisiei față de egalitate în toate politicile UE, având ca scop eliminarea inegalităților de gen și intersectarea inegalităților socio-economice, inclusiv cele bazate pe dizabilități, etnie, naționalitate, religie, orientare sexuală și identitate de gen.

În plus, UE are un cadru de reglementare bine stabilit privind egalitatea de gen, inclusiv directive obligatorii, care se aplică pe scară largă pe piața muncii, inclusiv în sectorul cercetării.

Abordarea problemelor legate de inegalitățile de gen este, de asemenea, un factor crucial pentru atingerea Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă ale Națiunilor Unite și pentru o economie incluzivă care funcționează pentru toți.

2. EGALITATEA DE GEN ÎN CERCETARE

2.1. Există 3 niveluri principale la care egalitatea de gen este luată în considerare în Orizont Europa.

2.1.1. A avea un plan de egalitate de gen (Gender Equality Plan - GEP) în vigoare, devine cu siguranță un criteriu de eligibilitate pentru anumite categorii de persoane juridice din țările UE și țările asociate.

2.1.2. Integrarea dimensiunii de gen în conținutul de cercetare și inovare este o cerință în mod implicit, un criteriu de atribuire evaluat conform criteriului de excelență, dacă descrierea subiectului nu specifică în mod explicit altceva.

2.1.3. Creșterea echilibrului de gen pe tot parcursul programului este un alt obiectiv, cu o țintă de 50% femei în consiliile, grupurile de experți și în comisiile de evaluare Orizont Europa și echilibrul de gen în echipele de cercetare. Acestea sunt criteriile de clasificare pentru propunerile cu același punctaj.

În contextul specific al organizațiilor de cercetare și al instituțiilor de învățământ superior, Comisia Europeană consideră un *Plan pentru egalitatea de gen* ca un set de acțiuni care vizează:

- (1) efectuarea de evaluări de impact/audituri ale procedurilor și practicilor pentru a identifica părtinirea de gen;
- (2) identificarea și implementarea strategiilor inovatoare pentru corectarea oricărei părtiniri;
- (3) stabilirea de obiective și monitorizarea progresului prin intermediul indicatorilor.

3. STRUCTURA ORGANIZATORICĂ ȘI PRINCIPII FUNDAMENTALE PRIVIND IMPLEMENTAREA PLANULUI DE EGALITATE DE GEN ÎN CADRUL USVT

3.1. La nivelul USVT a fost desemnată o persoană cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între bărbații și femei, în conformitate cu prevederile Legii nr. 202/2002.

3.2. Persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei împreună cu Comisia de implementare aprobată de Consiliul de Administrație (6 membrii, câte un membru pe fiecare facultate din care 50% să fie femei), vor coordona și asigura

implementarea PEG. În acest scop, va fi realizat un *Raport anual privind implementarea planului de egalitate de gen* care va fi supus aprobării Consiliului de Administrație. Procesul de monitorizare a implementării PEG se va baza pe date cantitative și calitative. Va avea loc o întâlnire anuală pentru a monitoriza dacă măsurile au fost aplicate cu succes și eficient și pentru a face recomandări cu privire la orice îmbunătățiri și adaptări care trebuie luate. Prin urmare, pot fi sugerate măsuri suplimentare.

Procesul de implementare a planului de egalitate de gen, inclusiv deficiențele și succesele, va fi înregistrat și luat în considerare la actualizarea planului de egalitate de gen.

3.3. Comunitatea academică din cadrul USVT recunoaște că diversitatea poate fi unul dintre punctele forte ale unei instituții. Astfel, instituția lucrează sistematic pentru a crea condițiile necesare ca toată lumea să lucreze și să studieze în condiții egale și echitabile. Fiecare persoană din comunitate merită să fie respectată și trebuie să fie respectuoasă față de ceilalți. Este de așteptat ca toți membrii să se asigure că valorile de tratament egal și echitabil care guvernează instituția sunt întotdeauna implementate. Este recunoscut faptul că diversitatea contribuie la creativitate și îmbunătățește calitatea predării, cercetării și operațiunilor instituției la toate nivelurile.

Viziunea este de a crea un mediu corect, sigur și plăcut, în care toți membrii comunității universitare, în interiorul și dincolo de identitățile lor multiple, se vor simți sprijiniți, atât în dezvoltarea lor profesională, cât și personală, prin promovarea integrității, diversității și egalității de gen, eliminând în acest sens toate formele de discriminare ce ar putea să apară în cadrul USVT.

3.4. USVT recunoaște, de asemenea, că hărțuirea sau hărțuirea sexuală/psihologică se bazează pe abuzul de putere și discriminarea de gen, prin urmare USVT adoptă o abordare de toleranță zero față de această problemă, recunoscând că hărțuirea sexuală împiedică implementarea egalității în angajare și educație. În acest scop, crearea și/sau dezvoltarea mecanismelor instituționale care să abordeze încălcările acestor principii este considerată de mare importanță. Recunoscând că oamenii diferă în ceea ce privește identitatea de gen, orientarea sexuală, religie, naționalitate, vârstă, stare civilă, limbă, stare de sănătate, dizabilități fizice sau medii socio-economice, USVT va adopta politici care promovează egalitatea de șanse, respectul și înțelegerea reciprocă și cooperarea, dezvoltând diverse instrumente și practici pentru a gestiona eficient diversitatea.

În plus, USVT se angajează pe deplin să mențină un mediu de lucru și de învățare în care demnitatea fiecărui individ este pe deplin protejată și personalitatea fiecăruia - angajat, student, coleg și candidat - este respectată.

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

- 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, fără discriminare, egalitatea de șanse în acces la studii, angajare și la programe (de la recrutare, la dezvoltare în carieră);
- d) Principiul profesionalismului - cultivarea unui mediu propice pentru cercetare și competitivitate;
- e) Principiul onestității și corectitudinii intelectuale: - garantarea apărării dreptului de proprietate intelectuală prin implementarea unor măsuri educaționale și administrative care să conducă la combaterea plagiatului;
- f) Principiul transparenței – asigurarea accesului la informațiile și documentele care interesează atât membrii comunității universitare, cât și alte persoane externe instituției, facilitând în acest sens egalitatea de șanse în competiție și nu numai, precum se asigurarea accesului echitabil la resursele universitare;
- g) Principiul responsabilității profesionale și sociale – încurajarea membrilor comunității academice de a se distinge prin activism și implicare în problemele profesionale și publice, prin colegialitate și atitudine civică responsabilă;
- h) Principiului respectului și toleranței – promovarea respectului demnității fiecărui membru într-un climat liber de orice hărțuire, exploatare, umilire, dispreț, amenințare sau intimidare;

- i) Principiul responsabilității, bunăvoinței și grijii – încurajarea empatiei, compasiunii, amabilității, solidarității, promptitudinii, sprijinirii celor aflați în nevoie, aprecierea și recunoașterea celor merituoși.

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.

4. PLANUL USVT PENTRU EGALITATEA DE GEN (GEP)

4.1. Planul de Egalitate de Gen al USVT este un document care se aplică membrilor comunității academice (studenți, masteranzi, doctoranzi, cadre didactice și cercetători, personal didactic auxiliar, personal nedidactic) și propune o serie de acțiuni menite să combată discriminarea de gen și să promoveze egalitatea de gen, în special în ceea ce privește accesul la programele și activitățile educaționale oferite de USVT, recrutarea și ocuparea forței de muncă, promovarea, accesul la servicii social-administrative asigurate studenților (asistență financiară – burse, cazare, cantină, facilități pentru desfășurarea unor activități cultural-sportive etc.) și relațiile cu terții.

4.2. Planul de Egalitate de Gen în al USVT a fost elaborat în concordanță cu prevederile:

- Constituției României;
- Ordonanței de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
- Legii nr. 1/2011 a educației naționale, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, dreptul de proprietate intelectuală, cu modificările și completările ulterioare;
- Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați republicata, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- Strategiei Europene privind egalitatea de gen 2020-2025;
- Cartei Europene pentru Cercetători;

- Codului de conduită în procesul de recrutare a cercetătorilor;
- Ghidului Orizont Europa referitor la planurile de egalitate de gen;
- Directivei 2006/54/CE privind egalitatea de șanse între femei și bărbați pe piața muncii;
- Directivei (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată;
- Cartei universitare.

Având în vedere contextul legislativ european și național, USVT a elaborat Planul privind egalitatea de gen pentru perioada 2022-2025, având ca obiectiv principal crearea unui cadru instituțional în care toate activitățile și procesele desfășurate să respecte principiile egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării.

4.3. Trebuie remarcat faptul că Uniunea Europeană stabilește următoarele cerințe minime legate de proces:

- Resurse dedicate: angajamentul resurselor umane și expertiza de gen pentru implementarea acestora
- Colectarea și monitorizarea datelor: date dezagregate sex/gen despre personal și studenți și raportare anuală bazată pe indicatori
- Instruire: creșterea gradului de conștientizare/instruire privind egalitatea de gen și părtinirile inconștiente de gen pentru personal și factorii de decizie.

Luând în considerare cerințele minime de mai sus legate de proces și pe baza unei analize preliminare a datelor privind egalitatea de gen (inclusiv politicile USVT de angajare și promovare, statistici de gen etc.) colectate de personalul abilitat din cadrul USVT, Planul de gen constă din următoarele **cinci axe de acțiune**:

1. Guvernanță instituțională
2. Încorporarea principiilor și practicilor de șanse egale în recrutare, dezvoltarea carierei, promovări și progrese
3. Promovarea și asigurarea participării și reprezentării egale în comunitatea universitară și în organele de decizie
4. Încorporarea perspectivei de gen în predare, învățare și cercetare
5. Promovarea unei organizații fără hărțuire și violență de gen.

Pe baza axelor de acțiune de mai sus, sunt stabilite obiective strategice specifice în conformitate cu misiunea, viziunea și valorile USVT, precum și cu prevederile ONU

Sustainable Development Goals (SDGs) și legislația UE și română. În consecință, măsuri specifice sunt propuse pentru a fi adoptate și implementate de către organismele universitare responsabile, așa cum sunt identificate în GEP.

Obiectivul general al prezentului GEP este să răspundă la orientările Institutului European pentru Egalitatea de Gen (EIGE), deoarece își propune să *„identifice și să implementeze strategii inovatoare pentru a promova schimbarea culturală și egalitatea de șanse în universități și centre de cercetare”*.

<i>Nr crt.</i>	<i>Acțiuni</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Responsabil</i>	<i>Termen</i>
01. GUVERNANȚĂ INSTITUȚIONALĂ				
1.	Măsurarea, recunoașterea și conștientizarea oricărui inegalități de gen	Documentarea practicilor de identificare a inegalităților de gen și a cauzelor acestora	Comisia de implementare PEG	Februarie 2023
		Colectarea datelor	Comisia de implementare PEG	Martie - Mai 2023
		Raport privind Măsurarea, recunoașterea și conștientizarea oricărui inegalități de gen	Persoana cu atribuții	Iunie 2023
		Diseminarea rezultatelor analizei datelor concretizate în Raport în rândul părților interesate interne și al factorilor de decizie USVT	Persoana desemnată conform Legii nr. 202/2002	Iulie 2023
2.	Dezvoltarea unor direcții de acțiune pentru asigurarea egalității de gen în USVT	1 plan de măsuri pentru asigurarea egalității	Comisia de implementare PEG Persoana desemnată conform Legii nr. 202/2002	Octombrie 2023

02. ÎNCORPORAREA PRINCIPILOR ȘI PRACTICILOR DE EGALITATE DE ȘANSE ÎN RECRUTARE, DEZVOLTAREA CARIEREI, PROMOVARIE				
1.	Asigurarea unui nucleu de competențe în egalitate de gen prin identificarea oportunităților de formare a persoanelor responsabile din USVT	Participare la min 1 curs de egalitate de gen	CA, DRU	2022 – 2024
2.	Asigurarea diseminării echitabile între sexe în procesele de recrutare a noilor angajați. Încurajarea persoanelor de sex subreprezentat să participe la procesul de selecție	Raportul între numărul de femei și bărbați care participă la concursurile pentru posturi vacante	DRU, Directori departamente, Directori proiecte	Permanent
3	Organizarea de evenimente în vederea promovării egalității de șanse	1 eveniment organizat anual	Prorectori	2023 – 2025
03. PROMOVARIE ȘI ASIGURAREA PARTICIPĂRII ȘI REPREZENTĂRII EGALE ÎN COMUNITATEA UNIVERSITARĂ ȘI ÎN ORGANELE DE DECIZIE				
1.	Monitorizarea proceselor de selecție ale personalului de conducere astfel încât să se asigure informarea și participarea echitabilă a persoanelor de ambele sexe	Ponderea numărului de femei selectate pentru ocuparea funcțiilor de conducere $\geq 35\%$	Rector, prorectori, directorii structurilor USVT	Permanent
2.	Monitorizarea componenței comisiilor din USVT pentru analiza problemelor sau pentru luarea deciziilor și asigurarea participării echitabile a membrilor de ambele sexe	Ponderea numărului de femei din componența comisiilor din USVT $\geq 35\%$	Prorectori, decani, directorii structurilor USVT	Permanent
3.	Încorporarea perspectivei de gen și încurajarea prezenței echilibrate a femeilor și bărbaților în organizațiile studențești	Ponderea numărului de femei în organizațiile studențești $\geq 35\%$	Organizațiile studențești	Permanent

04. ÎNCORPORAREA PERSPECTIVEI DE GEN ÎN PREDARE, ÎNVĂȚARE ȘI CERCETARE				
1.	Includerea problemelor legate de egalitatea de gen, diversitate și incluziune în disciplinele de etică și integritate academică	2 discipline revizuite	Titulari disciplină	2024 - 2025
2.	Promovarea diversității de gen în cadrul echipelor de cercetare în conformitate cu Carta europeană a cercetătorilor și codurile de etică și conduită	2 evenimente de promovare	Prorectorul cu cercetarea Prodecanii cu cercetarea	2023 - 2025
3.	Încurajarea integrării cu succes a perspectivei de gen în cercetare conform agențiilor de finanțare ale UE	2 sesiuni de informare	Prorectorul cu cercetarea Prodecanii cu cercetarea	2023-2025
05. PROMOVAREA UNEI ORGANIZAȚII FĂRĂ HĂRȚUIRE ȘI VIOLENȚĂ DE GEN				
1.	Creșterea gradului de conștientizare pentru prevenirea și abordarea situațiilor de violență de gen, hărțuire sexuală și psihologică, discriminare în toate activitățile Universității	2 campanii de conștientizare 2 materiale informative	DPPD	2023 - 2025

RECTOR,

Prof.univ.dr. Cosmin Alin Popescu