



ROMÂNIA

MINISTERUL EDUCAȚIEI

UNIVERSITATEA DIN ORADEA

Adresa: Str. Universității nr. 1, Oradea, România

Tel. centrală 40-259-408113; Fax 40-259-432789

E-mail: rectorat@uoradea.ro Pagină web: www.uoradea.ro

Anexa 22

H.S. 28/24.02.2022

STRATEGIA ȘI PLANUL DE EGALITATE DE GEN

2022-2025

UNIVERSITATEA DIN ORADEA

Februarie 2022

CUPRINS

1. Introducere	2
2. Resurse dedicate	4
3. Obiective și principii	4
4. Acțiuni/măsuri propuse și indicatori	5
5. Etapele planului de acțiune	8



1. INTRODUCERE

Strategia și Planul de Egalitate de Gen ale Universității din Oradea (UO) aplicate în domeniul Cercetării, Dezvoltării și Inovării (CDI) reprezintă un prim pas al unui demers mai amplu asumat de către UO în vederea promovării la nivel instituțional și academic a practicilor și politicilor menite să ducă la înțelegerea și eliminarea barierelor, pentru a asigura oportunități și drepturi egale tuturor. Universitatea din Oradea va lua în considerare întreaga comunitate academică (profesori, cercetători și studenți), alături de asigurarea internă a calității și aranjamentele de management pentru predare și cercetare.

Strategia GE (GenderEquality) a UO are în vedere prevederile Cartei europene a cercetătorilor, a Codului de conduită în procesul de recrutare a cercetătorilor (2015-2019), Strategia europeană de calitate a genului (2020-2025) și orientările programului Orizont Europa privind planurile de egalitate de gen.

Strategia Uniunii Europene (UE) privind egalitatea de gen (2020-2025) are ca obiectiv principal realizarea unei Uniuni a Egalității și propune acțiuni concrete, cum ar fi:

- sfârșitul violenței bazate pe diferențe de gen;
- eliminarea stereotipurilor de gen;
- reducerea decalajelor de gen pe piața muncii;
- realizarea unei participări egale în diferite sectoare ale economiei;
- diminuarea decalajelor de remunerare și de pensii de gen;
- reducerea decalajului și atingerea echilibrului de gen în procesul decizional și în politică¹.

Programul cadru al UE pentru cercetare și inovare, Orizont Europa (2021-2027), urmărește îndeaproape obiectivele Strategiei UE privind egalitatea de gen¹:

Începând cu anul 2022, pentru toate propunerile care sunt depuse în programul Orizont Europa, Planul de egalitate de gen (GEP – Gender Equality Plan) este o condiție de eligibilitate.

Dimensiunea de gen este luată în considerare și integrată în conținutul propriu-zis de cercetare și inovare al propunerilor de proiecte, fiind evaluată de către experții evaluatori în cadrul criteriului "Excelență".

Legislația națională, prin prevederile *Constituției României*, ale *Codului muncii*, *Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevederea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*, a *Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați*, a *Legii nr.1/2011 a Educației naționale* și a *Legii nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, dreptul de proprietate intelectuală*, garantează drepturile egale ale cetățenilor de a participa la viața economică și socială.

Carta Universității din Oradea conține prevederi specifice, cu referire la principiul dreptății și echității:

- Membrii universității sunt tratați corect și echitabil;
- 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;



¹https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

- d) eliminarea conflictelor de interese.
- Constituie încălcări ale acestui principiu:
 - a) discriminarea și exploatarea, directe sau indirecte;
 - b) abuzul de putere;
 - c) corupția, favoritismul și nepotismul.
- *Principiul onoarei și respectării demnității umane* - promovarea respectului reciproc și a unui cadru care să integreze diferențele culturale, religioase sau ideologice;
- *Principiul profesionalismului* - promovarea în cadrul comunității universitare a unui mediu academic de cercetare și de educație la nivel de excelență;
- *Principiul onestității și corectitudinii intelectuale* - promovarea la nivelul comunității universitare a respectului față de dreptul de proprietate intelectuală;
- *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;
- *Principiul responsabilității profesionale și sociale* - încurajarea implicării membrilor comunității universitare în problemele profesionale, economice și sociale ale comunității locale și ale societății, manifestând atitudini pozitive și un comportament civic responsabil;
- *Principiul integrității* - promovarea integrității membrilor comunității academice pentru desfășurarea în condiții de excelență a activității didactice și de cercetare;
- *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).

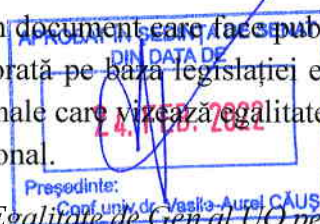
În toate aspectele care țin de etică și deontologie, *Comisia de Etică și Deontologie Universitară a UO* asigură respectarea Codului de Etică și Deontologie Universitară, pe baza următoarelor principii fundamentale ale activității și ale comportamentului membrilor comunității UO:

- 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, a concursurilor și a posibilităților de studiu și cercetare;
- c) *Principiul dreptății și echității* - promovarea unui tratament corect și echitabil în instituție (de la recrutare la dezvoltarea în carieră);

Regulamentul de Organizare și Funcționare al Departamentului de Resurse Umane al UO precizează principiile generale de funcționare ale departamentului care includ: principiul competenței, principiul competiției, principiul egalității de șanse, principiul profesionalismului, principiul motivării, principiul transparenței și principiul echității interne și externe.

Strategia (GE) a UO pentru perioada 2022-2025 constituie un document care face public politica și planul de promovare a egalității de gen în cadrul UO și este elaborată pe baza legislației europene și naționale. UO respectă toate legile și reglementările europene și naționale care vizează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și o promovează la nivel instituțional.

Strategia (GE) a UO pentru perioada 2022-2025 și Planul de Egalitate de Gen al UO pentru 2022-2023 este asumat de conducerea universității și va fi publicat pe site-ul acesteia. Publicarea planului de egalitate de gen pe website-ul universității semnalează public angajamentul acesteia față de egalitatea de



gen și permite responsabilitatea adecvată față de scopurile și obiectivele planului de către personalul organizației, partenerii, părțile interesate și întreaga comunitate academică.

Acest document vizează toți membrii comunității UO (studenți, cadre didactice, cercetători, personal didactic auxiliar, personal nedidactic) și propune măsuri și direcții de acțiune care să conducă la o cultură organizațională incluzivă, atât în rândul angajaților și al studenților, cât și în interacțiunile cu partenerii instituționali din cadrul comunității CDI.

2. RESURSELE DEDICATE

La nivelul Universității din Oradea sunt desemnate persoane în structura Departamentului de Resurse Umane, responsabile 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.

Conducerea universității va numi un *grup de lucru* dedicat implementării Planului de egalitate de gen în UO și un *Responsabil (ofițer) pentru egalitatea de gen* (pentru întreaga organizație) cu următoarele responsabilități:

- implementarea, monitorizarea și evaluarea GEP;
- implicarea părților interesate la toate nivelurile pentru a asigura implementarea măsurilor GEP;
- creșterea gradului de conștientizare cu privire la beneficiile egalității de gen în organizațiile de cercetare;
- evaluarea progresului privind egalitatea de gen în organizație.

Grupul de lucru va include personalul didactic și de cercetare, reprezentanți ai serviciilor de administrare și de sprijin universitare, studenți, reprezentanți ai conducerii universității, membri ai fiecărei facultăți și un expert extern (din partea UEFISCDI, în calitate de autor al primului GEP pentru o organizație publică din România).

Strategiile GE și GEP vor stimula în mod proactiv sensibilizarea cu privire la egalitatea de gen, echilibrul de gen în structurile și procesele decizionale, inclusiv recrutarea; calitatea de gen în predare și cercetare și integrarea dimensiunii de gen în programele de învățământ și în întregul proces de cercetare.

3. OBIECTIVE ȘI PRINCIPII

Obiectivele *Strategiei GE și Planului GE (GEP)* sunt susținute prin acțiuni specifice și indicatori care vizează realizarea unei culturi organizaționale de egalitate și incluziune și promovarea egalității de gen la toate nivelurile.

GEP al UO conține:

- Angajamentul organizației față de egalitatea de gen;
- Obiectivele și rezultatele preconizate;
- Date de referință și ținte relevante;
- Detalii despre acțiunile care sunt sau vor fi întreprinse de organizație, inclusiv alocarea de resurse dedicate.



Strategia GE și Planul GE ale UO au la bază următoarele domenii fundamentale de acțiune și obiective generale:

<i>Domeniul fundamental de acțiune</i>	<i>Obiective generale</i>
1. Echilibrul dintre viața profesională, viața privată și cultura organizațională	Promovarea integrării muncii cu viața de familie (personală)
2. Echilibrul de gen în procesul de conducere și în procesul decizional	Promovarea egalității de gen în cultura, activitățile și practicile instituționale
3. Egalitatea de gen în recrutare și în evoluția în carieră	Promovarea egalității de gen în procesul de recrutare, de dezvoltare a carierei și de dezvoltare personală
4. Integrarea dimensiunii de gen în activitatea de cercetare și predare	Promovarea unei perspective de gen în activitatea de cercetare. Promovarea integrării unei perspective de gen în activitatea didactică.
5. Măsurile privind prevenirea violenței bazate pe gen (structurală, fizică, psihologică), inclusiv hărțuirea sexuală	Sporirea gradului de conștientizare cu privire la importanța aspectelor legate de egalitate de gen și consolidarea rezultatelor în materie de sustenabilitate pentru a asigura diversitatea în cadrul instituției

În vederea asigurării de drepturi și oportunități egale, Universitatea din Oradea și-a asumat un set de **principii** care să ghideze întregul proces de implementare a Strategiei și a Planului GE, și anume:

- **Incluziune** – promovarea unei culturi incluzive bazată pe respectarea demnității, a egalității;
- **Diversitate** – promovarea respectului reciproc și a unui cadru care să integreze diferențele culturale și să faciliteze transferul de cunoaștere;
- **Egalitate de gen** – promovarea la nivel instituțional a practicilor și politicilor care asigură oportunități și acces egal și o reprezentare echilibrată la toate nivelurile de decizie;
- **Transparență și integritate** – dezvoltarea de practici care să asigure transparența instituțională prin aplicarea principiilor excelenței, ale oportunităților egale și ale diversității.

4. ACȚIUNI/MĂSURI PROPUSE ȘI INDICATORI

Punerea în aplicare a Strategiei GE și a Planului GE (GEP) va include acțiuni/măsurile menite să combată discriminarea de gen și să promoveze egalitatea de gen, recrutarea și ocuparea forței de muncă, accesul la servicii social-administrative, promovarea egalității de șanse și diversitatea în ceea ce privește cunoștințele și dobândirea de competențe.

Planul de Egalitate de Gen se adresează atât angajaților universității cât și studenților (licență, master, doctorat, postdoctorat, postuniversitar). Prin măsurile adoptate, Universitatea din Oradea își propune să:

- Promoveze respectul reciproc și să asigure oportunități egale pentru angajați și pentru studenți;
- Identifice și să recunoască diferențele ca sursă de dezvoltare, atât la nivel individual cât și organizațional, să promoveze și să valorizeze diversitatea;
- Adopte măsuri pentru a preveni inegalitățile, promovând valori care să asigure egalitatea de șanse în activitățile de Cercetare-Dezvoltare-Inovare (CDI).

Indicatorii care urmează a fi determinați și monitorizați în perioada de aplicare a Planului de Egalitate de Gen al UO sunt specifici obiectivelor asumate, astfel:



1. **Domeniul fundamental**- Echilibrul dintre viața profesională, viața privată și cultura organizațională

Obiectiv: Promovarea integrării muncii cu viața de familie (personală)

Acțiuni/Măsurii	Indicatori
1. Disponibilitatea politicilor, procedurilor și structurilor din cadrul universității pentru promovarea integrării muncii cu viața de familie și personală	Politici, proceduri și servicii pentru integrarea profesională și personală a vieții
2. Planuri de fezabilitate pentru crearea de noi servicii de asistență socială, de exemplu, acorduri contractuale încheiate de universitate cu furnizorii de servicii din domeniul îngrijirii familiei și al îngrijirii persoanelor în vârstă (îngrijire a persoanelor în vârstă) în caz de conferință sau congres sau mobilitate internațională	Politici, proceduri și servicii pentru integrarea profesională și personală a vieții
3. Punerea în aplicare a unor sisteme bazate pe TIC pentru sporirea flexibilității și îmbunătățirea unei mai bune planificări a reuniunilor de lucru în funcție de nevoile privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată (de exemplu, gestionarea și comunicarea calendarului întâlnirilor/calendarului)	Procedura standard pentru sistemele bazate pe TIC care promovează munca și integrarea vieții personale
4. Disponibilitatea unor formule flexibile privind timpul de lucru, de la part-time la lucrul de la distanță	Politici, proceduri și servicii pentru integrarea profesională și a vieții personale

2. **Domeniul fundamental** - Echilibrul de gen în procesul de conducere și în procesul decizional

Obiectiv: Promovarea egalității de gen în cultura, activitățile și practicile instituționale

Acțiuni/ Măsurii	Indicatori
1. Desemnarea delegaților în departamente/facultăți/centre, cu rol proactiv sau de consultant, care să fie responsabili de monitorizarea și asigurarea respectării procedurilor și practicilor de la locul de muncă	Procedură pentru egalitatea de gen și număr de structuri
2. Revizuirea, verificarea oricărui text, comunicat, imagini, din punct de vedere al egalității de gen și al diversității	Proceduri și servicii pentru integrarea vieții profesionale și a vieții personale
3. Promovarea inițiativelor de facilitare a implementării competențelor de gen la toate nivelurile organizației, cu furnizarea de cursuri de formare a personalului administrativ, a personalului didactic și de cercetare, a studenților.	Proceduri și servicii pentru integrarea vieții profesionale și a vieții personale
4. Disponibilitatea unor formule flexibile privind timpul de lucru, de la part-time la lucrul de la distanță	Politici, proceduri și servicii pentru integrarea profesională și a vieții personale



3. **Domeniul fundamental** - Egalitatea de gen în recrutare și în evoluția în carieră

Obiectiv: Promovarea egalității de gen în procesul de recrutare, de dezvoltare a carierei și de dezvoltare personală

Acțiuni/ Măsurii	Indicatori
1. Realizarea unor inițiative de conștientizare a genului, desemnarea unor principii bazate pe egalitatea de gen în procedurile de angajare, de promovare în carieră și în numirile pe post	Proceduri, inițiative în domeniul agnabilității, a promovării în carieră și numire pe post.
2. Cursuri de formare privind egalitatea de gen	Cursuri de formare pentru recrutare

	Cursuri de formare pentru dezvoltarea carierei Cursuri de formare pentru funcțiile de conducere.
3. Diseminarea și comunicarea de bune practici în construirea carierei – modele de urmat (cercetători, cadre universitare, studenți).	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare a diversității de gen în echipele de cercetare.

4. **Domeniul fundamental** - Integrarea dimensiunii de gen în conținutul de cercetare și predare

Obiective: Promovarea unei perspective de gen în activitatea de cercetare.

Promovarea integrării unei perspective de gen în activitatea didactică.

Acțiuni/ Măsuri	Indicatori
1. Seminarii interne de formare privind utilizarea perspectivei sexuale și de gen în cercetare- dezvoltare- inovare.	Participări la cursuri de formare cu privire la integrarea metodologiilor de analiză sexuală/de gen în domeniul cercetării.
2. Dezvoltarea, comunicarea și implementarea standardelor pentru încorporarea variabilelor de sex și gen în cercetare.	Participări la seminarii de formare privind integrarea metodologiilor de analiză sexuală/de gen, pe domenii de cercetare.
3. Recunoașterea instituțională a acelor dizertații/teze de doctorat care au luat în considerare dimensiunea de gen. (de exemplu, premii pentru masterat/doctorat).	Premii acordate Masterat/Doctorat.
4. Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru femei (oameni de știință, cercetători și cadre universitare, studenți).	Inițiative de sensibilizare cu privire la diversitatea de gen în cadrul echipelor de cercetare.
5. Ateliere de lucru privind integrarea calității de gen și a diversității în realizarea curriculumului, a activităților de învățare și/sau a programelor de studiu, ca sprijin pentru personalul didactic.	Seminarii de formare sau orientări privind integrarea sexului/genului în programele de predare.
6. Cursuri și instrumente de formare în toate facultățile / programele și la toate nivelurile (BA, MA, PhD) privind variabilele de sex și gen.	Cursuri privind dimensiunile specifice de gen/ program de predare (facultate).

5. **Domeniul fundamental**- Măsuri privind prevenirea violenței bazate pe gen (structurală, fizică, psihologică), inclusiv hărțuirea sexuală

Obiectiv: Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța aspectelor legate de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate

Acțiuni/ Măsuri	Indicatori
1. Descurajarea fenomenelor de discriminare (inclusiv limbajul discriminatoriu), violența (inclusiv cea bazată pe prejudecăți sau gen), hărțuirea și hărțuirea sexuală	Cursuri de formare Dobândirea de abilități în identificarea fenomenelor de discriminare și de violență
2. Dezvoltarea unui instrument electronic intern (universitar) (site/platformă) care să sprijine informarea și educația și să permită raportarea hărțuirii sexuale și a discriminării	Site/platformă dedicată la nivelul universității, număr de vizite, număr de situații de cazuri reale raportate și rezolvate
3. Consolidarea Codului de etică al universității cu dispoziții împotriva violenței de gen, inclusiv a hărțuirii sexuale	Inițiative de sensibilizare cu privire la modelele feminine Inițiative de sensibilizare cu privire la egalitatea de gen în domeniile cercetării



5. ETAPELE PLANULUI DE ACȚIUNE

Planul de Egalitate de Gen al UO include un *Plan de acțiune* care se va derula pe o perioadă de 1 an (2022-2023), activitățile fiind împărțite în etape și vor fi revizuite periodic. Planul de acțiune și toate materialele aferente vor deveni anexe ale GEP - UO.

1. Analiză (Audit) – Etapa de colectare și analiză a datelor – perioada februarie- mai 2022

Grupul de lucru constituit pentru GEP - UO va efectua o analiză a literaturii de specialitate a cerințelor, politicilor, recomandărilor și exemplurilor existente.

Această etapă va include colectarea de date defalcate pe criterii de sex și/sau gen în funcție de indicatorii menționați anterior, precum și o analiză a practicilor de identificare a inegalităților de gen și a cauzelor acestora.

Pentru problemele privind calitatea de gen pot fi selectați următorii indicatori:

- Numărul personalului în funcție de sex/gen la toate nivelurile, funcții (inclusiv personal administrativ/de sprijin)
- Numărul de femei și bărbați din cadrul propunerilor decizionale academice și administrative (de exemplu, echipe de conducere, consilii, comitete, grupuri de recrutare și de promovare);
- Numărul de personal în funcție de sex/gen care solicită/își ia concediu pentru creșterea copilului, pentru cât timp;
- Numărul personalului în funcție de sex/gen pentru toate disciplinele din curricula.

Ca parte a colectării și a diagnosticului de date, pot fi luate în calcul următoarele:

- Numărul de ani necesari pentru femei și bărbați pentru a face progrese în carieră;
- Numărul de femei și bărbați candidați care aplică pentru posturi distincte;
- Opinii cu privire la echilibrul dintre muncă și viața privată în cadrul universității;
- Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și predare;
- Percepția violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală în universitate;
- Percepția (opinia) cu privire la incluziune și discriminare în universitate.

Se vor efectua analize interne ale datelor colectate și revizuirii ale politicilor existente care abordează calitatea de gen și incluziunea.

2. Planificarea - Realizarea Planului de Egalitate de Gen corecțional – perioada iunie-iulie 2022

Pe baza analizei interne și a politicilor naționale și europene, Consiliul de administrație și Senatul universitar vor aviza și aproba etapele *Planului EG corecțional* și *Planul de acțiuni* prin:

- Definirea zonelor de intervenție în planul de egalitate de gen
- Stabilirea obiectivelor și țintelor pentru GEP- corecțional
- Stabilirea unui Plan de acțiuni și măsuri



- Alocarea resurselor și responsabilităților pentru implementarea GEP - corecțional
- Definirea termenelor de implementare

3. Implementarea Planului de Egalitate de Gen corecțional – perioada septembrie-decembrie 2022

Implementarea GEP se va realiza prin punerea în aplicare a activităților precizate în GEP al universității prin acțiuni de comunicare și de formare în vederea înțelegerii și conștientizării importanței egalității de gen, pentru vizibilitatea acestui proces și prin crearea de grupuri de lucru dacă se impune.

4. Monitorizarea și evaluarea Planului de Egalitate de Gen corecțional – perioada ianuarie- februarie 2023

Punerea în aplicare a GEP la nivelul Universității din Oradea și progresele înregistrate în raport cu obiectivele vor fi evaluate periodic și vor fi monitorizate permanent de către persoanele desemnate prin decizia Rectorului.

Planul de egalitate de gen (GEP) va fi însoțit de rapoarte de progres, publicate pe website-ul universității. Rapoartele de progres pot include informații calitative alături de date cantitative, cum ar fi actualizări ale datelor precum și monitorizarea, pentru a urmări implementarea acțiunilor cheie.

Rapoartele anuale de monitorizare vor fi prezentate Consiliului de administrație și toate acțiunile necesare în vederea ajustării Planului EG vor fi avizate de CA și aprobate de Senatul universității.

RECTOR,
Prof. univ. dr. habil. Constantin BUNGĂU



APROBAT ÎN ȘEDINȚA DE SENAT
DIN DATA DE
24. FEB. 2022
Președinte:
Conf.univ.dr. Vasile-Aurel CĂUȘ

