

UNIVERSITATEA DIN CRAIOVA

REGULAMENT PRIVIND RESPECTAREA EGALITĂȚII DE GEN

Decembrie 2021

Preambul

Planul privind Respectarea Egalității de Gen (REG) propus de Universitatea din Craiova (UCV) este subsecvent celui proiectat de Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării (UEFISCDI), și reprezintă 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 privind preocuparea de responsabilitate socială, iar acest rol este puternic bazat pe egalitatea de șanse între femei și bărbați care dețin 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.

În conformitate cu *Legea nr. 202/2002* privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, modificată și completată prin *Legea nr. 178/2018*, *Legea Educației Naționale* (nr. 1/2011), *Codul Muncii (Legea nr.53/2003)*, *Carta Universității din Craiova* precum și cu acordurile internaționale ce fac referire la egalitatea de gen și la care statul român este parte, în cadrul UCV, REG reprezintă unul din fundamentele vieții academice, fiind aplicată, în egală măsură, studenților, angajaților (personal didactic, personal de cercetare, personal didactic-auxiliar, personal non-didactic) și partenerilor universității.

Principii

În cadrul Universității din Craiova, egalitatea de gen se întemeiază și este implementată pornind de la următoarele principii:

Principiul legalității, potrivit căruia se respectă prevederile Constituției României, prevederile legilor naționale în vigoare, respectiv prevederile acordurilor internaționale la care este parte statul român. Este stimulată 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). De asemenea, sunt asigurate dezvoltarea și încurajarea gândirii critice și creative prin protejarea libertății de expresie, respectiv promovarea unui mediu de lucru sănătos și sigur.

Principiul respectării demnității umane, conform căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității. Este promovat respectul reciproc, respectiv cadrul care să integreze diferențele culturale, religioase sau ideologice; asumarea unor inițiative care să sporească înțelegerea diversității și, în consecință, a transferului de cunoaștere. De asemenea, se promovează la nivel instituțional, practicile și politicile care asigură egalitatea de gen, respectiv reprezentarea echilibrată, la toate nivelurile de decizie, a persoanelor de toate genurile, în condițiile promovării măsurilor individuale sau colective care reconciliază viața de familie cu cea profesională.

Principiul transparenței, potrivit căruia elaborarea și implementarea politicilor proprii sunt aduse la cunoștința angajaților universității, a studenților și a partenerilor sociali interesați. Este asigurată dezvoltarea de practici care să asigure transparența instituțională prin aplicarea principiilor excelenței, ale oportunităților egale și ale diversității. Este promovat ansamblul proceselor instituționale care asigură oportunități și acces egal și eficient pe tot parcursul carierei în instituție (de la recrutare până la etapa dezvoltării în carieră).

Principiul cooperării și parteneriatului, în conformitate cu care, în realizarea politicilor sale privind egalitatea de gen, Universitatea din Craiova colaborează cu autoritățile centrale și locale, cu organizații non-guvernamentale, cu societatea civilă în ansamblu.

Principiul transversalității, în conformitate cu care Universitatea din Craiova este parte a rețelelor instituționale publice, naționale și europene, care garantează egalitatea de gen, în condițiile atingerii potențialului individual prin promovarea de măsuri personalizate.

Obiective

Universitatea din Craiova (UCV) își propune, ca **obiectiv general**, 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 implicate în activități de cercetare-dezvoltare-inovare (CDI) privind importanța și beneficiile respectării principiilor egalității de gen. Măsurile adoptate în cadrul prezentului plan privind REG își propun să:

- promoveze respectul reciproc și să asigure oportunități egale pentru angajații UCV;
- 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.

În vederea promovării egalității de gen, Universitatea din Craiova își propune îndeplinirea următoarelor **obiective specifice**:

1. crearea de structuri care să sprijine egalitatea de gen;
2. promovarea politicii de egalitate de gen la nivelul resurselor umane;
3. sprijinirea egalității de gen la nivelul cercetării;
4. susținerea egalității de gen în cadrul curriculei universitare;
5. promovarea egalității de gen la nivelul societății civile.

Directiile de acțiune care fundamentează planul de REG la UCV sunt următoarele:

D1: Resurse Umane

D2: Guvernanță Instituțională

D3: Comunicare Instituțională

D4: Hărțuire sexuală/morală

D5: Finanțarea cercetării

D1: Resurse umane

D1-1: Proces de recrutare și selecție

Măsura 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: furnizarea de 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: ianuarie 2022 – aprilie 2022

Audiență: experți recrutori, departament *Resurse Umane*, angajați UCV

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 UCV 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:

- pe termen scurt: peste 90% din angajați cunosc existența protocoalelor de recrutare care vizează egalitatea de gen;
- pe termen mediu: peste 80% din experții recrutori sunt capabili să gestioneze orice situație care ar putea produce discriminare.

Rezultate: 1 kit informativ; 1 sesiune de training.

Responsabili: Decanii, Șefii unităților administrative UCV, Direcția Resurse Umane Salarizare a UCV

D1-2: Progres în carieră

Măsuri propuse:

A. Program de mentorat pentru poziții de leadership

Obiectiv: creșterea numărului de angajați pregătiți să accedă în poziții de leadership

Perioada de implementare: ianuarie 2022 – noiembrie 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 echipa de management universitar, 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:

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

Responsabili: Prorectori, Decani, Șefi de unități administrative UCV

B. 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, directorii de departamente / unități să cunoască aceste abilități ale colegilor lor, cât și alte domenii de interes ale acestora

Timp de implementare: ianuarie 2022 – noiembrie 2022

Audiență: angajații în poziții operaționale; directorii de departamente / unități

Obiective secundare: să îi ajute pe angajați să-și coreleze abilitățile cu responsabilitățile de serviciu; să îi ajute pe directorii de departamente / unități să distribuie sarcinile în funcție de abilitățile angajaților

Activități: evaluarea abilităților și competențelor, atât de către angajații în poziții operaționale, cât și de către directorii 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:

- pe termen scurt: peste 25% din angajați înscriși în program;
- pe 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;
- pe termen lung: când sunt evaluați, mai mult de 60% din participanți sunt de acord că abilitățile lor sunt folosite la cea mai bună capacitate.

Responsabili: Directori de departamente, Șefi de unități administrative UCV

D2: Guvernanță Instituțională

Măsura propusă: *crearea unui organism instituțional pentru egalitate de gen*

Obiective principale:

- instituirea unei comisii la nivelul UCV care să urmărească respectarea egalității de gen, întocmind un raport anual cu privire la această chestiune și care să aibă în componență atât reprezentanți ai angajaților (cadre didactice din domeniul științelor sociale – sociologie, științe politice, științe juridice etc.), cât și ai studenților;
- includerea în cadrul Comisiei de Etică a UCV a unui membru specialist în chestiuni de egalitate de gen;
- revizuirea regulamentelor, a metodologiilor și a altor documente emise de UCV în direcția respectării egalității de gen.

Timp de implementare: ianuarie 2022 – iulie 2022

Audiență: toți angajații

Obiective secundare: identificarea angajaților care sunt cei mai buni candidați pentru a face parte din această comisie; identificarea partenerilor externi care pot face parte din această comisie; operaționalizarea comisiei; investirea comisiei cu autoritate instituțională.

Activități: discuții cu echipa de management a UCV în vederea identificării celor mai buni candidați interni și externi; selecția propriu-zisă; dezvoltarea de mecanisme pentru a asigura operaționalizarea și investirea cu autoritate instituțională; dezvoltarea de proceduri de funcționare în vederea supervizării implementării planului REG.

Rezultate: 5 angajați + (1-2) parteneri externi alcătuiesc comisia pentru REG

Indicatori de performanță:

- pe termen scurt: peste un număr de 10 angajați își exprimă interesul de a face parte din organism;
- pe termen mediu: peste 75% din indicatorii din planul REG sunt atinși;

- pe termen lung: organismul rămâne operațional și după încheierea implementării planului REG

Responsabili: Consiliul de Administrație, Senatul UCV, Comisia de Etică a UCV

D3: Comunicare instituțională

Măsura propusă: dezvoltarea unui kit informațional privind comunicarea în domeniul REG

Obiectiv: asigurarea faptului că întreaga comunitate instituțională, atât cea internă, cât și cea externă, respectă principiile egalității de gen.

Timp de implementare: ianuarie 2022 – mai 2022.

Audiență: toți angajații, departamentele de relații internaționale și comunicare ale UCV.

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 practici;
- dezvoltarea kitului informativ;
- adoptarea unor protocoale privind comunicarea internă și externă;
- organizarea unei sesiuni de training;
- evaluarea cunoștințelor dobândite;
- introducerea de cursuri și seminarii opționale, în care se studiază problema egalității de gen;
- crearea unui masterat interdisciplinar în domeniul științelor sociale, care să analizeze problematica egalității de gen;
- încheierea unui parteneriat între UCV și institutul european pentru egalitate de șanse între femei și bărbați (European Institute For Gender Equality, EIGE), organism autonom al Uniunii Europene;
- organizarea de către UCV a unei conferințe anuale care să implice actori importanți din regiune (autorități locale, inspectorate școlare, instituții de cultură etc.);
- participarea la emisiuni radio-tv pentru promovarea egalității de gen;
- promovarea de către specialiști ai UCV a egalității de gen în cadrul unor întâlniri cu elevii de liceu din regiune.

Rezultate: 1 kit informativ, 1 sesiune de training, 1 protocol de comunicare dezvoltat de departamentul de comunicare; materiale digitale (curs/seminar) pentru studenți/masteranzi

Indicatori de performanță

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

Responsabili: Prorectorat Relații internaționale și imagine academică.

D4: Hărțuire sexuală și morală

Măsura 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: ianuarie 2022 – iulie 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:

- pe termen scurt: peste 90% din angajați informați
- pe termen mediu: când sunt evaluați, mai mult de 80% din participanți sunt capabili să recunoască diferitele tipuri de hărțuire și să indice ce măsuri trebuie luate
- pe termen lung: mai mult de 80% din angajați sunt familiarizați 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

Responsabili: Comisia de Etică a UCV, Decanii, Șefii unităților administrative UCV

D5: Finanțarea cercetării

Măsuri propuse:

A. Analiza privind participarea femeilor în proiectele de cercetare

Obiective:

- înțelegerea motivelor pentru care femeile participă în număr mai mic la proiecte de cercetare;
- încurajarea cercetărilor privind de egalitatea de gen, prin introducerea unei direcții interdisciplinare de cercetare la nivelul universității;
- sprijinirea creării unor echipe interdisciplinare de cercetare în domeniul studiilor de gen, în care să fie cuprinși și studenți de la masteratul interdisciplinar din domeniul științelor sociale;
- publicarea de articole, cărți, participarea la conferințe cu teme legate de egalitatea de gen.

Timp de implementare: ianuarie 2022 – decembrie 2022

Audiență: cercetători care aplica la proiecte CDI cu afiliere UCV

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: realizarea unui ghid de lucru (*policy paper*)

Indicatori de performanță:

- pe termen scurt și mediu: analizarea a peste 50% din proiectele derulate în UCV
- pe termen lung: recomandările propuse sunt luate în considerare atunci când viitoarele propuneri de proiecte CDI sunt dezvoltate

Responsabili: Prorectorat Cercetare Științifică și relații cu mediul economic

B. Sesiune de training pentru cercetătorii UCV privind scrierea de proiecte care să includă aspecte de REG

Obiectiv: asigurarea faptului că, atunci când scriu proiecte care au o componentă dedicată egalității de gen, cercetătorii vor avea în vedere abordarea etică necesară.

Timp de implementare: ianuarie 2022- noiembrie 2022.

Audiență: cadre didactice-cercetători ai UCV

Obiectiv secundar: 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.

Rezultate: 1 kit informativ, 1 sesiune de informare/ material video

Indicatori de performanță:

- pe termen scurt și mediu: peste >80% din cercetători participă la sesiunile de training, parcurg materialele informative
- pe termen lung: scăderea cu 50% a cazurilor de interpretare eronată a aspectelor legate de egalitatea de gen în proiectele de cercetare

Responsabili: Prorectorat Cercetare Științifică și relații cu mediul economic

Prezentul regulament a fost adoptat în cadrul ședinței Senatului Universității din Craiova din data 21 decembrie 2021.

