

Aprobat în ședința Senatului
din data de 26.03.2022

Președinte

Prof.univ.dr.ing. Iulian Aurelian Ciocoiu



Aprobat în ședința Consiliului de Administrație
din data de 08.03.2022

Rector

Prof.univ.dr.ing Dan Cascaval



UNIVERSITATEA TEHNICĂ “GHEORGHE ASACHI” DIN IAȘI



STRATEGIA PENTRU EGALITATEA DE GEN și PLANUL PENTRU EGALITATEA DE GEN

2022-2025

Februarie 2022

Cuprins

Definiții și termeni privind egalitatea de gen	3
Introducere.....	5
I. Analiza legislației, cerințelor, politicilor și studiilor de caz în domeniul egalității de gen.....	6
II. Analiza diagnostic în domeniul egalității de gen.....	6
 II.1. Colectarea datelor.....	6
 II. 2. Analiza datelor.....	13
III. Strategia și Planul pentru egalitatea de gen ale TUIASI pentru perioada 2021-2025	15
 III.1. Strategia pentru egalitatea de gen pentru perioada 2022-2025	15
 III.2. Planul pentru egalitatea de gen pentru perioada 2022-2025	16
Annex 1. Lista resurselor utilizate pentru cercetarea bibliografică	24

Definiții și termeni privind egalitatea de gen

Termenii specifici domeniului, utilizați în elaborarea Strategiei privind egalitatea de gen și a Planului pentru egalitatea de gen sunt, în cea mai mare parte, în conformitate cu definițiile și conceptele oferite de Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE)¹ și Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare² (Legea nr. 202/2002).

Competențe de egalitate de gen: Abilitățile, atributele și comportamentele de care oamenii au nevoie pentru a integra în mod eficient genul, implicând cunoașterea teoretică și practică a diferitelor instrumente care pot fi utilizate pentru acest proces. Necesită recunoașterea faptului că nicio acțiune politică sau organizațională nu este neutră din punct de vedere al genului și că femeile și bărbații sunt afectați de politici în moduri diferite (EIGE).

Echilibrul de gen: Participarea egală a femeilor și bărbaților care formează resursa umană a unei organizații în toate domeniile de activitate, proiectele sau programele acesteia (EIGE).

Echilibrul viață profesională – viață privată: se referă nu numai la îngrijirea ruedelor aflate în întreținere, ci și la responsabilități „extracurriculare” sau la priorități importante de viață. Aranjamentele de muncă ar trebui să fie suficiente de flexibile pentru a permite angajaților de ambele sexe să desfășoare activități de învățare pe tot parcursul vieții și să-și continue dezvoltarea profesională și personală, nu neapărat legate direct de locul de muncă al angajatului (EIGE).

Egalitate de gen: Egalitatea în drepturi, responsabilități și șanse ale femeilor și bărbaților, care presupune luarea în considerare a intereselor, nevoilor și priorităților atât ale femeilor, cât și ale bărbaților, recunoscând diversitatea diferitelor grupuri de femei și bărbați. Egalitatea între femei și bărbați este văzută atât ca o problemă a drepturilor omului, cât și ca o condiție prealabilă și un indicator al dezvoltării durabile centrate pe oameni (EIGE).

Gen: Ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați (Legea nr.202/2002).

Hărțuire sexuală: Situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor (Legea nr.202/2002).

Hărțuire psihologică: Orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei personae (Legea nr.202/2002).

Integrarea perspectivei de gen: (Re)Organizarea, îmbunătățirea, dezvoltarea și evaluarea proceselor de politici, astfel încât o perspectivă a egalității de gen să fie încorporată în toate politicile, la toate nivelurile și toate etapele, de către actorii implicați în mod normal în elaborarea politicilor (EIGE).

¹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>

² Portal legislativ, <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/35778>

Perspectiva de gen: Instrument de abordare a realității prin chestionarea relațiilor de putere stabilite între bărbați și femei și a relațiilor sociale, în general. Este un cadru conceptual, o metodologie de interpretare și un instrument de analiză critică care ghidează deciziile, lărgește și modifică punctele de vedere și care ne permite să reconstruim concepte, să analizăm atitudinile și să identificăm prejudecățile și condiționările de gen, pentru a le analiza și modifica ulterior prin dialog revizuirea acestora (EIGE).

Prejudecăți de gen: Acțiuni sau judecăți bazate pe percepția că femeile nu sunt egale cu bărbații (EIGE).

Segregarea ocupațională (verticală și orizontală): Concentrarea unui sex în anumite domenii ale educației sau în anumite ocupări (segregare pe orizontală) sau concentrarea unui sex în anumite grade, niveluri de responsabilitate sau funcții (segregare pe verticală).³

Sex: Caracteristicile biologice care definesc oamenii ca fiind femeie sau bărbat. Aceste seturi de caracteristici biologice nu se exclud reciproc, deoarece există indivizi care le posedă pe ambele, dar aceste caracteristici tend să diferențieze oamenii ca bărbați și femei (EIGE).

Sex vs. gen: De obicei, este prescrisă o delimitare clară între sex și gen, sexul fiind termenul preferat pentru formele biologice, iar genul limitat la semnificațiile sale care implică trăsături comportamentale, culturale și psihologice. În această dihotomie, termenii bărbat și femeie se referă doar la formele biologice (sex), în timp ce termenii masculin/masculinitate, feminin/feminitate, femeie/fată și bărbat/băiat se referă doar la trăsături psihologice și socio-culturale (gen)⁴.

Stereotipurile de gen: Sistemele organizate de credințe și opinii consensuale, percepții și prejudecăți în legătură cu atribuțiile și caracteristicile, precum și rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile și bărbații (Legea nr.202/2002).

Abrevieri

EG	Egalitate de gen
PEG	Plan pentru egalitatea de gen
ADAC	Activitatea didactică și asigurarea calității
CDI	Cercetare, Dezvoltare, Inovare
CSUD	Consiliului pentru Studiile Universitare de Doctorat
ICD	Informatizare și comunicații digitale
RI	Relații Internaționale
RU/DRU	Resurse Umane/Director Resurse Umane
MRU	MRU

³ Consiliul Uniunii Europene, Sinteza raportului EIGE "Segregarea de gen în educație, în formare și pe piața forței de muncă", <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15468-2017-ADD-1/ro/pdf>

⁴ <https://www.merriam-webster.com/dictionary/>

Introducere

Strategia pentru egalitatea de gen pentru perioada 2022-2025 (Strategia EG) a fost dezvoltată de Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași (TUIASI) pe baza contribuțiilor provenite din întreaga comunitate universitară și vizează toate categoriile de angajați și studenți ai Universității. Strategia pentru egalitatea de gen a fost elaborată în acord cu prevederile Cartei Europene a cercetătorilor și ale Codului de conduită în procesul de recrutare a cercetătorilor 2015-2019⁵, Strategia europeană pentru egalitatea de gen 2020-2025⁶ și orientările oferite de noul program-cadru al Uniunii Europene pentru cercetare și inovare, Orizont Europa, privind planurile de egalitate de gen⁷.

Strategia pentru egalitatea de gen pentru perioada 2022-2025 exprimă angajamentul conducerii Universității Tehnice "Gheorghe Asachi" din Iași pentru respectarea principiilor egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării în toate domeniile sale de activitate și garantarea unui mediu sigur și echitabil pentru toți membrii comunității universitare.

Pe baza Strategiei EG, TUIASI a elaborat Planul pentru egalitatea de gen 2022-2025 (PEG), prin care își asumă obiective și măsuri concrete privind o mai bună integrare a dimensiunii de gen în întreaga sa activitate, precum și indicatori pentru măsurarea progresului implementării și a revizuirii acestuia. Planul pentru egalitate de gen pentru perioada 2022-2025 trebuie privit în corelație cu Planul strategic al Universității Tehnice „Gheorghe Asachi” din Iași pentru perioada 2021-2024, precum și cu Regulamentul Intern, Carta Universității, Codul de Etică și deontologie profesională universitară și Contractul colectiv de muncă la nivelul Universității Tehnice „Gheorghe Asachi” din Iași, fiind documentul de referință pentru toți cei implicați în implementarea obiectivelor strategice pentru asigurarea egalității de gen în Universitate.

Consolidând misiunea și valorile Universității, Strategia EG și PEG au ca scop să garanteze și să promoveze egalitatea și diversitatea în accesarea cunoștințelor și dobândirea de competențe pentru toți angajații și studenții TUIASI. Obiectivele strategice sunt transpuse în acțiuni specifice, care vizează protejarea culturii organizaționale echitabile și incluzive și promovarea egalității de gen la toate nivelurile, abordând într-o manieră proactivă creșterea gradului de conștientizare asupra problematicii egalității de gen și dezvoltarea abilităților și competențelor în domeniu, asigurarea echilibrului de gen în structurile și procesele decizionale, inclusiv în procesele de recrutare și selecție, egalitatea de gen în activitățile didactice și de cercetare, precum și integrarea dimensiunii de gen în programele de predare și în întregul proces de cercetare.

⁵https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/policy_libraryTtf_goal_2_results_v1.0.pdf

⁶https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

⁷<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

I. Analiza legislației, cerințelor, politicilor și studiilor de caz în domeniul egalității de gen

În vederea dezvoltării Strategiei și a Planului pentru egalitatea de gen, Universitatea a numit un grup de lucru pentru a efectua o analiză a legislației naționale în vigoare în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum și a cerințelor, politicilor, recomandărilor și studiilor de caz relevante pentru discriminarea, incluziunea și egalitatea de gen la nivelul Uniunii Europene, cu accent pe universități și organizații de cercetare.

Resursele bibliografice utilizate în această analiză sunt menționate în Anexa 1.

II. Analiza diagnostic în domeniul egalității de gen

Strategia EG și PEG au fost elaborate pe baza rezultatelor Analizei diagnostic în domeniul egalității de gen (Analiza diagnostic EG), realizată la în perioada octombrie - decembrie 2021.

II.1. Colecțarea datelor

TUIASI a selectat următorii indicatori relevanți pentru Analiza diagnostic EG:

- ✓ Numărul de femei și bărbați în structurile decizionale ale TUIASI (Senatul universitar, Consiliul de Administrație, Consiliul pentru studiile universitare de doctorat, Consiliile facultăților, Consiliile departamentelor, Consiliul Școlii doctorale, Comisii);
- ✓ Numărul angajaților, în funcție de sex, pe domenii de activitate (academic, de cercetare, servicii administrative și de suport);
- ✓ Numărul de femei și bărbați implicați în activitatea de cercetare – dezvoltare;
- ✓ Numărul de angajați, în funcție de sex, care au solicitat/și-au luat concediu pentru creșterea copilului, pentru cât timp și câți dintre aceștia s-au întors după concediu;
- ✓ Numărul de studenți, femei și bărbați, pentru toate nivelurile de studii (licență, masterat, doctorat) și pentru toate disciplinele

Datele statistice ale TUIASI, la finalul anului 2020, pentru indicatorii selectați sunt menționate în tabelele de mai jos:

Notă: Pentru analiza diagnostic, datele vor fi colectate conform tabelelor următoare, în analiza finală fiind incluse numai valorile finale, relevante pentru fiecare dintre indicatorii selectați.

1. Femei și bărbați în funcții de conducere

Tabelul 1. Managementul universității

	Femeie	Bărbaț
Președinte Senat universitar		x
Vicepreședinte Senat		x
Secretar Senat		x
Rector		x
Prorector responsabil cu activitatea didactică și asigurarea calității		x
Prorector responsabil cu activitatea de relații internaționale	x	
Prorector responsabil cu activitatea de cercetare, dezvoltare și inovare	x	
Prorector responsabil cu activitatea de informatizare și comunicații digitale	x	
Prorector responsabil cu activitatea de managementul resurselor umane		x
Prorector responsabil cu activitatea de informatizare și comunicații digitale	x	
Prorector responsabil cu activitatea de relații cu studenții	x	
Director Consiliu pentru Studiile Universitare de Doctorat	x	
Director general-administrativ		x
TOTAL	6	7

Tabelul 2. Managementul facultăților

	Decan	Prodecani (nr. F + nr. B)	Director Școală doctorală	Total femei	Total bărbați
Facultatea de Automatică și Calculatoare	1B	1F+3B	- /1B	1	5
Facultatea de Inginerie Chimică și Protecția Mediului „Cristofor Simionescu”	- /1B	2F	1B	2	2
Facultatea de Construcții și Instalații	1F/ -	1F+3B	- /1B	2	4
Facultatea de Construcții de Mașini și Management Industrial	-/1B	1F+2B	1F/ -	2	3
Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației	1F/ -	1F+3B	- /1B	2	4
Facultatea de Inginerie Electrică, Energetică și Informatică Aplicată	-/1B	3B	- /1B	-	5
Facultatea de Hidrotehnică, Geodezie și Ingineria Mediului	-/1B	3B	- / -	-	4
Facultatea de Mecanică	-/1B	2F+2B	- /1B	2	4

Facultatea de Știință și Ingineria Materialelor	- /1B	3B	1B	-	5
Facultatea de Design Industrial și Managementul Afacerilor	1F/-	1F+2B	1F/-	3	2
Facultatea de Arhitectură "G.M.Cantacuzino"	1F/-	2B	-/-	1	2
Total femei	4	9	2	15	-
Total bărbați	7	26	7	-	40

Tabelul 3. Managementul altor structuri decizionale (comisii, direcții, secretariat univeritate)

		Femeie	Bărbat
Comisia de Etică și Deontologie Profesională Universitară	1	5	
Comisia de analiză și cercetare a abaterilor disciplinare	3	3	
Comisia de monitorizare TUIASI	14	13	
Comisia pentru evaluarea și asigurarea calității	4	4	
Direcția de Informatizare și Comunicații Digitale	3	13	
Direcția de Management și Monitorizare Proiecte	14	1	
Direcția Economică	17	2	
Direcția Servicii Studențești	100	67	
Direcția Resurse Umane	16	2	
Secretar Șef Univesitate	1	-	
Societatea Antreprenorială Studențească SAS TUIASI	1	-	
TOTAL	174	10	

2. Femei și bărbați – personal academic, cercetători, personal administrativ

Tabelul 4. Număr total personal academic/facultăți

	Profesor	Conferențiar	Şef de lucrări	Lector	Asistent	Total femei	Total bărbați
Facultatea de Automatică și Calculatoare	F/2	F/6	F/3	F/-	F/2	13	-
	B/9	B/7	B/20	B/-	B/10	-	46
Facultatea de Inginerie Chimică și Protecția Mediului „Cristofor Simionescu”	F/11	F/12	F/17	F/-	F/4	44	-
	B/6	B/7	B/8	B/-	B/-	-	21
Facultatea de Construcții și Instalații	F/4	F/6	F/26	F/3	F/2	41	-
	B/6	B/11	B/35	B/-	B/1	-	53
Facultatea de Construcții de Mașini și Management Industrial	F/4	F/6	F/8	F/-	F/2	20	-
	B/13	B/9	B/10	B/-	B/4	-	36

Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației	F/4	F/5	F/5	F/5	F/5	24	-
	B/9	B/16	B/12	B/5	B/3	-	45
Facultatea de Inginerie Electrică, Energetică și Informatică Aplicată	F/2	F/1	F/7	F/-	F/2	12	-
	B/19	B/14	B/17	B/-	B/7	-	57
Facultatea de Hidrotehnică, Geodezie și Ingineria Mediului	F/3	F/1	F/7	F/-	F/-	11	-
	B/2	B/6	B/14	B/-	B/-	-	22
Facultatea de Mecanică	F/1	F/3	F/4	F/-	F/3	11	
	B/7	B/14	B/12	B/-	B/8	-	41
Facultatea de Știință și Ingineria Materialelor	F/1	F/1	F/10	F/-	F/3	15	-
	B/9	B/7	B/9	B/-	B/3	-	28
Facultatea de Design Industrial și Managementul Afacerilor	F/8	F/12	F/21	F/-	F/3	44	-
	B/1	B/9	B/5	B/-	B/1	-	16
Facultatea de Arhitectură “G.M.Cantacuzino”	F/-	F/2	F/7	F/-	F/1	10	-
	B/1	B/1	B/10	B/-	B/2	-	14
Total femei	40	55	115	8	27	245	-
Total bărbați	82	101	152	5	39	-	379

Tabelul 5. Număr total de cercetători

	Femei	Bărbați
Cercetători cu experiență în cercetare (CSI, CSII, CSIII)	62	144
Cercetători în stadiu incipient al carierei științifice (CS, ACS)	36	37
TOTAL	98	181

Tabelul 6. Numărul total al femeilor și bărbaților angajați în servicii administrative și de suport

	Femei	Bărbați
Secretariate	54	-
Servicii suport IT	6	16
Bibliotecari	25	-
Administratori	109	45
Centre suport proiecte	14	1
Alte servicii administrative suport	208	225
TOTAL	416	287

3. Femei și bărbați implicați în activitățile de cercetare – dezvoltare

Tabelul 7. Distribuția personalului implicat în activitatea de C-D pe categorii de personal

Categoria de personal	Persoane la 31.12.2021	Din care: femei	
		Număr	%
Cercetători (studenți doctoranzi, absolvenți de învățământ superior cu pregătire doctorală, oameni de știință)	217	78	35,94
din care: personal intern	138	52	37,68
Tehnicieni și asimilați (desfășoară activități științifice și tehnice sub îndrumarea cercetătorilor)	3	1	33,33
din care: personal intern	-	-	-
Personal suport a cărui activitate servește direct activității C-D (manageri, personal administrativ, personalul de birou și cel de secretariat, meseriași necalificați)	6	4	66,67
din care: personal intern	5	3	60,00
Total persoane implicate în activitățile de C-D	226	83	36,73
din care: personal intern	143	55	38,46

Tabelul 8. Distribuția cercetătorilor implicați în activitatea de C-D după deținerea gradelor universitare, pe grupe de vârstă și sex

Grupa de vârstă	Cadre didactice cu activitate de predare și de cercetare	Din care: femei		Cercetători numai cu activitate de cercetare	Din care: femei	
		Număr	%		Număr	%
TOTAL CERCETĂTORI	138	52	37,68	79	26	32,91
÷ 25 ani	-	-	-	-	-	-
25 ÷ 34 ani	14	6	42,86	42	15	35,71
35 ÷ 44 ani	58	19	32,76	12	5	41,67
45 ÷ 54 ani	30	13	43,33	10	3	30,00
55 ÷ 64 ani	32	13	40,625	4	1	25,00
≥ 65 ani	4	1	25,00	11	2	18,18
1. Gradul:	Profesor			Cercetător științific principal 1		
÷ 25 ani	-	-	-	-	-	-
25 ÷ 34 ani	1	-	0,00	-	-	-
35 ÷ 44 ani	6	-	0,00	-	-	-
45 ÷ 54 ani	8	3	37,50	-	-	-
55 ÷ 64 ani	20	7	35,00	-	-	-
≥ 65 ani	2	1	50,00	9	2	22,22
Total 1	37	11	29,73	9	2	22,22
2. Gradul:	Conferențiar, Șef de lucrări, Lector			Cercetător științific principal 2 și 3		
÷ 25 ani	-	-	-	-	-	-
25 ÷ 34 ani	2	1	50,00	-	-	-

35 ÷ 44 ani	14	5	35,71	-	-	-
45 ÷ 54 ani	6	5	83,33	1	-	0,00
55 ÷ 64 ani	10	4	40,00	-	-	-
≥ 65 ani	1	-	0,00	2	-	0,00
Total 2	33	15	45,45	3	-	0,00
3. Gradul:	Asistent de doctorat finalizat			Cercetător științific		
÷ 25 ani	-	-	-	-	-	-
25 ÷ 34 ani	2	1	50,00	-	-	-
35 ÷ 44 ani	29	10	34,48	4	2	50,00
45 ÷ 54 ani	15	5	33,33	-	-	-
55 ÷ 64 ani	2	2	100,00	-	-	-
≥ 65 ani	1	-	0,00	-	-	-
Total 3	49	18	36,73	4	2	50,00
4. Gradul:	Asistent de cercetare/Student doctorand angajat în cercetare			Cercetători care lucrează în posturi care nu necesită titlul de doctor		
÷ 25 ani	-	-	-	-	-	-
25 ÷ 34 ani	9	4	44,44	42	15	35,71
35 ÷ 44 ani	9	4	44,44	8	3	37,5
45 ÷ 54 ani	1	-	0,00	9	3	33,33
55 ÷ 64 ani	-	-	-	4	1	25,00
≥ 65 ani	-	-	-	-	-	-
Total 4	19	8	42,10	63	22	34,92

4. Femei și bărbați – studenți/nivel de studii (licență, masterat, doctorat), pentru toate disciplinele

Tabelul 9. Număr total studenți/nivel de studii (licență, masterat, doctorat)

Domeniul de studii	Studenți	Masteranzi	Doctoranzi	Total femei	Total bărbați
Inginerie electronica, telecomunicatii si tehnologii informationale	361	116	16	493	-
	905	223	32	-	1160
Inginerie chimica	174	128	48	350	-
	84	26	16	-	126
Ingineria mediului	83	65	47	195	-
	56	59	10	-	125
Inginerie si management	268	116	23	407	-
	309	119	16	-	444

Inginerie mecanica	42	35	15	92	-
	749	242	68	-	1059
Inginerie energetica	38	23	12	73	-
	239	82 ¹	35	-	356
Calculatoare si tehnologia informatiei	218	51	4	273	-
	498	136	16	-	650
Ingineria sistemelor	178	35	5	218	-
	416	74	10	-	500
Inginerie industriala	217	167	44	428	-
	401	182	69	-	652
Inginerie civila	325	0	0	325	-
	1153	0	0	-	1153
Ingineria instalatiilor	23	0	0	23	-
	233	0	0	-	233
Inginerie electrica	104	23	19	146	-
	669	123	83	-	875
Chimie	0	0	9	9	-
	0	0	2	-	2
Inginerie geodezica	120	23	0	143	-
	93	21	0	-	114
Ingineria autovehiculelor	31	12	0	43	-
	575	190	0	-	765
Mecatronica si robotica	23	6	0	29	-
	264	74	0	-	338
Ingineria materialelor	83	64	49	129	-
	202	28	17	-	315
Arhitectura	339	0	0	339	-
	240	0	0	-	240
Inginerie civila si instalatii (M)	0	151	45	196	-
	0	438	90	-	528
Total femei	2627	980	304	3911	-
Total bărbați	7086	2053	496	-	9635

Pentru colectarea datelor s-a realizat, la nivelul Universității, un sondaj amplu, cu următorii indicatori:

- ✓ Numărul de candidați femei și bărbați care aplică pentru locuri de muncă specifice;
- ✓ Numărul de angajați în funcție de sex/sex care au solicitat/și-au luat concediu pentru creșterea copilului, pentru cât timp și câți au revenit după concediu;
- ✓ Opinii privind asigurarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată la nivel universitar și al facultăților;
- ✓ Integrarea dimensiunii de gen în conținutul de cercetare și predare;
- ✓ Percepția privind hărțuirea morală și psihologică, inclusiv hărțuirea sexuală, în universitate;
- ✓ Percepția cu privire la incluziune și discriminare în universitate.

II. 2. Analiza datelor

S-au analizat datele colectate și documentele interne care abordează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și incluziunea. În acest scop, s-au desfășurat în întâlniri de lucru la nivelul Universității și al facultăților, la care au participat Coordonatorul pentru implementarea Strategiei EG și a PEG și reprezentanți ai conducerii Universității, personalului academic și de cercetare, serviciilor administrative și de suport, precum și reprezentanți ai studenților. Grupurile de lucru au inclus un număr egal de bărbați și femei.

Rectorul Universității și-a declarat angajamentul pentru elaborarea și implementarea Planului pentru egalitatea de gen al Universității Tehnice "Gheorghe Asachi" din Iași pentru perioada 2022-2025.

1. Analiza cantitativă a datelor

Analiza datelor numerice a arătat că:

- ✓ Numărul de femei și bărbați în funcții de conducere la nivelul facultăților este echilibrat;
- ✓ În medie, numărul de femei și bărbați în posturi academice, adică profesor, conferențiar, șef de lucrări, lector, asistent, este echilibrat, reflectând bunele practici de recrutare existente în universitate;
- ✓ În medie, numărul de femei și bărbați în rândul studenților arată că repartizarea pe sexe este echilibrată, cu necesitatea de a reflecta asupra politicilor de recrutare/admitere;
- ✓ Numărul femeilor care se implică în proiectele de cercetare este, per ansamblu, echilibrat față de cel al bărbaților.

2. Analiza calitativă a datelor

Analiza calitativă a datelor a arătat că:

- ✓ Privind armonizarea activității profesionale și a obligațiilor familiale, femeile declară mai des că sunt responsabile pentru majoritatea îndatoririlor familiale, iar responsabilitățile materne întârzie munca academică și le descurajează să ocupe funcții administrative;
- ✓ Cerințele de mobilitate internațională sunt mai greu de realizat pentru femei datorită necesității îngrijirii copiilor și a altor persoane aflate în întreținere;
- ✓ Dimensiunea de gen nu este încă bine integrată în cercetare și predare;
- ✓ Universitatea este percepță ca un loc sigur, fără violență de gen;
- ✓ Universitatea este percepță ca incluzivă;

Concluzii:

- Toate situațiile menționate de respondenții la sondaj sunt, într-o oarecare măsură, factori de discriminare sau manifestări pe criterii de gen;
- Este necesară revizuirea procedurilor existente la nivelul Universității și a facultăților, pentru o mai bună integrare a dimensiunii de gen, și dezvoltarea de noi proceduri, care să acopere toate domeniile de intervenție identificate;
- Conștientizarea și instruirea angajaților și a studenților Universității cu privire la egalitatea de gen este, de asemenea, necesară;
- Trebuie să comunicăm activ și eficient acțiunile și măsurile relevante pentru asigurarea egalității de gen, în întreaga comunitate universitară;
- Trebuie să dezvoltăm o strategie de gen și un plan pentru egalitatea de gen, pentru perioada 2022-2025, cu obiective clare și acțiuni eficiente, și să alocăm resurse și responsabilități specifice pentru implementarea lor.

III. Strategia și Planul pentru egalitatea de gen ale TUIASI pentru perioada 2021-2025

Pe baza Analizei diagnostic EG și a politicilor și cerințelor naționale și europene, Senatul universitar și Rectorul s-au angajat să elaboreze strategia universitară pentru egalitatea de gen pentru perioada 2022-2025 și planul pentru egalitatea de gen corespunzător.

Conducerea Universității a decis să numească un *Coordonator pentru implementarea Planului pentru egalitatea de gen pentru perioada 2022-2025* (Coordonator PEG), câte un *responsabil pentru egalitatea de gen* (ofițer EG) la nivelul fiecărei facultăți și câte un *delegat pentru egalitatea de gen* (delegat EG) în cadrul fiecărui centru de cercetare. Responsabilitii pentru egalitatea de gen au un rol proactiv, iar delegații pentru egalitatea de gen au rol de consultanți în implementarea și monitorizarea strategiei EG.

În mod specific, responsabilii EG și delegații EG au ca responsabilități:

- să contribuie la elaborarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea PEG;
- să ofere sprijin practic și instrumente actorilor implicați în implementarea PEG;
- să coopereze și să implice părțile interesate la toate nivelurile pentru a asigura implementarea acțiunilor PEG;
- să crească gradul de conștientizare cu privire la beneficiile EG în universitate;
- să evalueze progresul în integrarea EG în Universitate.

Conducerea Universității a mandat funcțiile EG (coordonator, ofițeri și delegați) în Universitate și un grup de lucru dedicat pentru dezvoltarea strategiei EG și a PEG, care include reprezentanți, femei și bărbați, ai conducerii Universității/facultăților, corpului didactic și cercetătorilor, studenți din fiecare facultate, reprezentanți ai serviciilor administrative și de suport.

III.1. Strategia pentru egalitatea de gen pentru perioada 2022-2025

Strategia TUIASI în domeniul egalității de gen vizează următoarele arii de intervenție și obiective pentru perioada 2022-2025:

ARIA DE INTERVENȚIE	OBIECTIVE
I. Cultura organizațională și echilibrul viață profesională - viață privată	<ul style="list-style-type: none">• Consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate și incluziune în toate domeniile de activitate ale TUIASI• Promovarea unui mediu universitar favorabil vieții personale și de familie
II. Leadership-ul și procesele decizionale	<ul style="list-style-type: none">• Asigurarea echilibrului de gen în structurile decizionale și de management

	<ul style="list-style-type: none"> Promovarea principiului egalității de gen în practicile, procesele și cultura instituțională
III. Recrutarea, selecția și dezvoltarea carierei profesionale	<ul style="list-style-type: none"> Promovarea echilibrului de gen în procesele de recrutare și selecție la toate nivelurile Stimularea și susținerea femeilor în dezvoltarea carierei academice și de cercetare
IV. Predarea, cercetarea și transferul de cunoștințe	<ul style="list-style-type: none"> Promovarea perspectivei de gen în procesele de cercetare și transfer de cunoștințe Integrarea perspectivei de gen în programele de studii ale TUIASI/curriculumul universitar
V. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale	<ul style="list-style-type: none"> Creșterea gradului de conștientizare cu privire problematica egalității de gen și consolidarea atitudinilor pozitive față de incluziune și diversitate Prevenirea oricărei forme de violență și/sau hărțuire morală sau psihologică bazată pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale

III.2. Planul pentru egalitatea de gen pentru perioada 2022-2025

Planul pentru egalitatea de gen al TUIASI pentru perioada 2022-2025 (PEG) cuprinde acțiunile și măsurile cheie pentru îndeplinirea obiectivelor strategice specifice fiecărei arii de intervenție, grupul țintă vizat de aceste acțiuni și măsuri, termenele de implementare și persoanele responsabile, precum și indicatori țintă pentru măsurarea progresului.

Aria de intervenție I. Cultura organizațională și echilibrul viață profesională-viață privată

Obiective:

- Consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate și incluziune în toate domeniile de activitate ale TUIASI
- Promovarea unui mediu universitar favorabil vietii personale și de familie

Acțiune/Măsură	Grup țintă	Termen				Indicator(i)	Responsabil(i)
		2022	2023	2024	2025		
1. Organizarea unor campanii de informare și conștientizare (dezbateri, seminarii, conferințe) în tematica egalității de gen în învățământul superior și cercetare, cu abordarea inclusiv a subiectelor sensibile, precum: incluziunea și diversitatea, prejudecările și stereotipurile de gen, limba/jul incluziv, etc.	Personalul didactic, studenții, personalul de cercetare, personalul didactic-auxiliar, personalul administrativ	X	X	X		Minim 100 de participanți din grupul țintă/campanie	Coordonatorul PEG, Responsabilii EG
2. Stimularea și sprijinirea Societății Antreprenoriale Studențești SAS TUIASI pentru organizarea de acțiuni prin care să promoveze egalitatea de gen și cultura antreprenoriatului feminin.	Membrii SAS TUIASI	X	X	X	X	X workshop-uri de formare în domeniul egalității de gen și culturii antreprenoriatului feminin, pentru căte 10 membri SAS TUIASI	Coordonator SAS, Coordonatorul PEG, Responsabilii EG
3. Analiza unor propuneri privind timpul de lucru flexibil, inclusiv a muncii part-time și de la distanță, la nivelul Universității și a facultăților	Personalul didactic, studenții, personalul de cercetare, personalul didactic-auxiliar, personalul administrativ	X	X	X	X	Politici și proceduri dedicate integrării muncii cu viața personală și de familie	Coordonatorul PEG, Responsabilii EG

4. Utilizarea instrumentelor și a soluțiilor digitale disponibile (ex. platforme de comunicare, GoogleDrive etc.) pentru flexibilizarea comunicării și o mai bună planificare și administrare a sarcinilor de lucru și armonizarea acestora cu obligațiile din viața personală.	Personalul didactic, studenții, personalul de cercetare, personalul didactic-auxiliar, personalul administrativ	X	X	X	X	X Instruirii, instrucțiune de lucru privind utilizarea soluțiilor digitale de comunicare și management.
5. Integrarea perspectivei de gen în chestionarele interne pentru evaluarea satisfacției angajaților Universității asupra locului de muncă și a atmosferei de lucru.	Personalul didactic, studenții, personalul de cercetare, personalul didactic-auxiliar, personalul administrativ	X	X	X	2 sondajе realizare 100 chestionare complete	Proectorul CDI, Director DRU, Cordonatorul PEG, Responsabili EG,

Aria de intervenție II. Leadership-ul și procesele decizionale

Objective:

- Promovarea principiului egalității de gen în practicile, procesele și cultura instituțională
 - Asigurarea echilibrului de gen în structurile decizionale și de management

Acțiune/Măsură	Grup țintă	Termen					Indicator(i)	Responsabil(i)
		2022	2023	2024	2025			
1. Crearea structurilor cu atribuții și responsabilități specifice privind asigurarea egalității de gen la nivel instituțional: câte un responsabil EG la nivelul fiecărei facultăți și câte un delegat EG în cadrul fiecărui Centru de cercetare al TUIASI	Personalul didactic, personalul de cercetare, personalul didactic- auxiliar, personalul administrativ	X	X			Coordonatorul PEG, 11 Ofițeri EG, Delegații EG numiți	Directorul RU, Coordonatorul PEG, Responsabili EG, Delegații EG	
2. Furnizarea de formare profesională în domeniul egalității de gen pentru responsabili EG		X	X			Coordonatorul PEG, Ofițerii EG, Delegații EG	Prorectorul CDI, Directorul RU,	

		cursul de Expert în egalitatea de gen	Coordonatorul PEG, Responsabili EG, Delegații EG
3. Revizuirea documentelor instituționale pentru o mai bună integrare a perspectivei de gen	X X X	Documente instituționale revizuite din perspectiva de gen	Coordonatorul PEG, Responsabili EG, Delegații EG
4. Introducerea perspectivei de gen în procedurile de alegere a echipelor de management de la nivelul Universității și a facultăților, precum și numirea și/sau selectarea comisiilor și echipelor de experți și evaluatori.	X X	Atingerea reprezentării proportionale de min. 40/60% în structurile de management, consiliile și comitetele științifice, echipele de experți și evaluatori	Rector, Directorul RU, Coordonatorul PEG, Responsabili EG, Delegații EG
5. Integrarea perspectivei de gen în planificarea evenimentelor științifice și de popularizare organizate de TUIASI, pentru asigurarea echilibrului de gen în componența comitetelor de organizare a evenimentelor, precum și a reprezentării în cadrul activităților din programul evenimentelor (mese rotunde, prezentări, competiții)	X X	Atingerea reprezentării proportionale de min. 40/60% în componenta comitetelor de organizare și în activitățile din programul evenimentelor.	Prorector CDI, Prorector ADAC, Coordonatorul PEG, Responsabili EG, Delegații EG

Aria de intervenție III. Recrutarea, selecția și dezvoltarea carierei profesionale

Obiective:

- Promovarea echilibrului de gen în procesele de recrutare și selecție la toate nivelurile
- Stimularea și susținerea femeilor în dezvoltarea carierei academice și de cercetare

Acțiune/Măsură	Grup țintă	Termen				Indicator(i)	Responsabili
		2022	2023	2024	2025		
1. Analiza detaliată a procedurilor și practicilor de recrutare, selecție și promovare profesională, în scopul identificării factorilor care ar putea stimula discriminarea indirectă pe criterii de gen.		X	X			Procedurile de recrutare și selecție rezultante din perspectiva de gen	Prorectorul MRU, Prorectorul CDI, Prorectorul ADAC, Directorul RU, Coordonatorul PEG, Responsabilii EG, Delegații EG
2. Organizarea de instruiri anuale privind recunoașterea și prevenirea discriminării bazate pe gen și a stereotipurilor de gen în procesele de recrutare, selecție și dezvoltarea a carierei	Personalul implicat în recrutarea și managementul RU de la nivelul Universității și al facultăților	X	X	X	X	X Instruirile organizate la nivel universitar și al facultăților Y angajați și studenți instruși	Prorectorul CDI, Prorectorul ADAC, Directorul RU, Coordonatorul PEG, Responsabilii EG, Delegații EG
3. Diseminarea modelelor de bune practici privind cariera academică și de cercetare a femeilor	Personalul didactic, personalul de cercetare, personalul didactic-auxiliar, personalul administrativ	X	X	X	X	X Workshop-uri dedicate tinerelor cercetătoare Y participanți	Coordonatorul PEG, Responsabilii EG, Delegații EG
4. Dezvoltarea unui program de mentorat dedicat sprijinirii dezvoltării carierei academice a tinerelor cercetătoare	Cercetătoarele TUJASI în stadiul incipient al carierei academice		X	X	X	Program de mentorat de 2 luni, pentru 10 beneficiari	Prorectorul CDI, Directorul CSUD, Coordonatorul PEG

Aria de intervenție IV. Predarea, cercetarea și transferul de cunoștințe

Obiective:

- Promovarea perspectivei de gen în procesele de cercetare și transfer de cunoștințe
- Integrarea perspectivei de gen în programele de studii ale TUIASI

Acțiune/Măsură	Grup țintă	Termen					Indicator(i)	Responsabil(i)
		2022	2023	2024	2025			
1. Seminarii de formare internă privind utilizarea perspectivei de gen în cercetare, pentru a stimula recunoașterea valorii sale economice, sociale și de inovare	Personalul didactic și didactic-auxiliar, cercetătorii, studenții și comunitatea științifică a TUIASI	X	X	X	X	22 participanți în sesiunile de training, per sex și domeniul de cercetare	Prorector CDI, Coordonatorul PEG Responsabilii EG	
2. Elaborarea, comunicarea și implementarea standardelor pentru încorporarea variabilelor de gen în cercetare	Personalul didactic și didactic auxiliar, cercetătorii, studenții	X	X	X	X	22 participanți în sesiunile de training, per sex și domeniul de cercetare	Prorector CDI, Cadre didactice, Cercetători, Coordonatorul PEG Responsabilii EG	
3. Menționarea în cadrul universității a Lucrărilor de disertație și a tezelor de doctorat care au luat în considerare dimensiunea de gen.	Personalul didactic și didactic-auxiliar, cercetătorii, studenții și comunitatea științifică a TUIASI	X	X	X	X	5 Disertații de master/Teză de doctorat menționate	Prorector CDI, Coordonatorul PEG Responsabilii EG	
4.Organizarea de seminarii de formare privind integrarea problematicii egalității de gen și diversității în proiectarea curriculum-ului, activitățile de învățare și/sau programele de studii, ca sprijin pentru personalul didactic	Personalul didactic și didactic-auxiliar	X	X	X	X	2 Seminarii de formare privind integrarea sexului/genului în programele de predare	Prorectorul ADAC, Director DRU, Coordonatorul PEG, Responsabilii EG	

					30 beneficiari instruiți
5. Includerea în programele de învățământ/ domenii de studii la toate nivelurile a cursurilor/modulelor de curs privind egalitatea de gen	Studentii TUIASI (studii de licență, masterat, doctorat)	X	X	X	2 Module de curs în tematica egalității de gen/domenii de studii

Aria de intervenție V. Măsuri împotriva violenței bazate de gen, inclusiv a hărțuirii sexuale

Obiective:

- Creșterea gradului de conștientizare cu privire problematica egalității de gen și consolidarea atitudinilor pozitive față de incluziune și diversitate
- Prevenirea oricărei forme de discriminare și hărțuire morală sau psihologică bazată pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale

Acțiune/Măsură	Grup țintă	Termen				Indicator(i)	Responsabil(i)
		2022	2023	2024	2025		
1. Organizarea de acțiuni de conștientizare și instruire privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbajul discriminatoriu, prejudecățile și stereotipurile de gen), hărțuire morală și psihologică (inclusiv hărțuirea sexuală), cu aplicarea de chestionare finale de evaluare a percepției și cunoștințelor dobândite	Personalul didactic, studenții, personalul de cercetare, personalul didactic-auxiliar, personalul administrativ			X	X	2 Workshop-uri în tematica dicriminării bazate de gen 20 participanți/ categorie grup țintă	Coordonator PEG Responsabili EG
2. Crearea unui punct de informare și suport pentru prevenirea, depistarea și raportarea hărțuirii morale și psihologice și/sau a violenței pe criterii de sex sau gen.	Personalul didactic, studenții, personalul de cercetare, personalul didactic-auxiliar, personalul administrativ		X	X	X	1 Serviciu suport online, număr de vizite, situații reale raportate și rezolvate	Coordonator PEG Responsabili EG

IV. Monitorizarea și evaluarea Planului pentru egalitatea de gen

Implementarea Planului pentru egalitatea de gen pentru perioada 2022-2025 la nivelul Universității și al facultăților și progresul în raport cu scopurile și obiectivele Strategiei pentru egalitatea de gen 2022-2025 vor fi evaluate periodic, în cadrul întâlnirilor de lucru organizate de Coordonatorul PEG, la care vor lua parte Ofițerii și delegații EG și un reprezentant din Conducerea Universității.

Implementarea GEP va fi monitorizată permanent de către Coordonatorul PEG și ofițerii EG, care sunt responsabili pentru colectarea datelor anuale dezagregate pe sexe pentru indicatorii relevanță și a feedback-ului și cu analiza acestora în raport cu indicatorii.

Ofițerii EG din Universitate vor încheia rapoarte de constatări (o dată pe an), care vor fi sintetizate în Raportul anual prezentate Consiliului de Administrație și discutate în Senatul universitar. Scopul acestor întâlniri este să ofere concluzii, observații și recomandări relevante privind implementarea GEP, ce vor constitui fundamentul pentru eventualele ajustări și îmbunătățiri ale intervențiilor privind GEP pentru anul următor.

Rapoartele periodice permit revizuirea continuă a impactului GEP, precum și informarea și implicarea comunității mai largi în diferitele etape ce țin de progresul privind egalitatea de gen. În revizuirea rapoartelor de progres trebuie luate în considerare atât informații calitative, cât și date cantitative, precum actualizări ale datelor privind resursele umane, dezagregate pe sexe și alte date de monitorizare, pentru a ține evidența implementării acțiunilor cheie.

După discutarea și adoptarea de către conducerea universității (Senat, Rector, VR), raportul de progres periodic (anual) al GE este publicat pe site-ul universității și transmis întregii comunități academice.

Anexa 1. Lista resurselor utilizate pentru cercetarea bibliografică (în ordine alfabetică)

Carta Europeană și Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor,

https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/policy_libraryTtf_goal_2_results_v1.0.pdf

Comisia Europeană – Strategia pentru egalitatea de gen. Realizări și domenii cheie de acțiune ,

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

Consiliul Europei, Comisia pentru Egalitatea de Gen,

<https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-commission>

EU FESTA – Chestiuni privind egalitatea de gen în procesele de recrutare, numire și promovare –

Recomandări pentru abordarea criteriilor de excelенță din perspectiva de gen,

https://eige.europa.eu/sites/default/files/festa_gender_issues_recruitment_appointment_promotion.pdf

EUA – Strategii și abordări ale universităților privind diversitatea, echitatea și incluziunea,

<https://eua.eu/downloads/publications/universities-39-strategies-and-approaches-towards-diversity-equity-and-inclusion.pdf>

EUCEN – Diversitate, echitate și incluziune în instituțiile europene de învățământ superior,

https://eua.eu/downloads/publications/web_diversity%20equity%20and%20inclusion%20in%20european%20higher%20education%20institutions.pdf

Evaluările studenților asupra predării (în mare parte) nu măsoară eficiența acesteia,

https://eige.europa.eu/sites/default/files/science_open_research_student_eval_teaching_effectiveness.pdf

GARCIA – Maparea practicilor și politicilor organizaționale privind mediul de lucru-viața privată,

https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_report_mapping_org_work-life_policies_practices.pdf

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare, <http://legislatie.just.ro/Public/Detalii/Document/35778>

LERU - Egalitatea, diversitatea și incluziunea la universități: puterea unei abordări sistémice,

<https://www.leru.org/publications/equality-diversity-and-inclusion-at-universities>

Orientări pentru utilizarea limbajului sensitiv la gen în comunicare, cercetare și administrare,
https://eige.europa.eu/sites/default/files/reutlingen_university_guidelines_for_using_gender-sensitive_language.pdf

Orizont Europa – Anexe generale, https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf

Orizont Europa – ghid pentru elaborarea planurilor pentru egalitatea de gen,
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sanctiunea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, <http://legeslatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/24129>

Science Europe - Ghid practic pentru îmbunătățirea egalității de gen în organizațiile de cercetare,
https://eige.europa.eu/sites/default/files/se_gender_practical-guide.pdf

Strategia UE pentru Egalitatea de Gen 2020-2025,
https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

Studii de caz:

University of Southern Denmark, https://www.sdu.dk/en/om_sdu/sdus_profil/gender_equality/get

Jagiellonian University, Polonia, <https://geincee.act-on-gender.eu/Blog/developments-geincee-cops-member-organisations-part-7-jagiellonian-university-krakow>

University of Bologna, Italia, <https://www.unibo.it/en/university/who-we-are/gender-equality-plan>

University of Warsaw, Polonia, <https://en.uw.edu.pl/gender-equality-plan-for-uw/>

Eindhoven University of Technology, Olanda, <https://www.tue.nl/en/our-university/about-the-university/diversity-and-inclusionTue-gender-equality-plan/>