UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI
VIRTUTE ET SAPIENTIA

athena
gender equality to unlock research potential

"This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416"

Plan de Egalitate de Gen

2022–2024

Universitatea din București

"This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416"

Cuprins

1. Introducere 3

2. Contextul instituțional 3

3. Metodologia / Procesul realizării Planului de Egalitate de Gen 5

4. Domeniile prioritare 8

5. Plan de Egalitate de Gen al Universității din București (PEG-UB) 2022–2024 8

- **Obiectivul 1.** Leadership pentru egalitate de gen 8
- **Obiectiv 2.** Guvernanță pentru egalitate de gen 9
- **Obiectiv 3.** Resurse Umane – Recrutare, Promovare, Retenție 11
- **Obiectiv 4.** Integrarea dimensiunii de gen în cercetarea academică interdisciplinară 12
- **Obiectiv 5.** Integrarea dimensiunii de gen în conținuturile programelor academice 14
- **Obiectiv 6.** Echilibru viață profesională și viață privată, responsabilități de îngrijire 14
- **Obiectiv 7.** Prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale și a discriminării pe criteriul de sex / gen 16
- **Obiectiv 8.** Comunicare instituțională pentru egalitate de gen 17

"This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416"

1. Introducere

Planul de Egalitate de Gen al Universității din București este conceput ca urmare a participării instituției în proiectul HORIZON 2020 – ATHENA – *„Implementing gender equality plans to unlock research potential of RPOs and RFOs in Europe" (2021–2024).* La finalul acestuia, instituțiile partenere vor avea elaborate, implementate și trecute printr-o primă fază de monitorizare Planuri de Egalitate de Gen (PEG). Fiecare plan reprezintă de fapt o strategie adaptată la nevoile instituției, bazată pe o diagnoză prealabilă a stării de fapt, asumată public și transparent de către conducerea instituției.

Documentul, în spiritul cerințelor de la nivel European, conține arii de interes, obiective, măsuri, activități, responsabilități, resurse financiare și umane dedicate, instrumente de monitorizare și termene de implementare.

Comitetul de Implementare al Planului de egalitate de gen din Universitatea din București (GEPI-UB), împreună cu echipa de implementare ATHENA, pe baza unei documentări a stării de fapt și după o serie de consultări cu angajați din UB, propune acest **prim Plan de Egalitate de Gen pentru perioada 2022–2024**. În urma procesului de monitorizare și evaluare acesta va fi revizuit și îmbunătățit.

Planul este un document **strategic** care articulează angajamentul la nivel instituțional al UB față de promovarea egalității de gen și implicit a unor politici incluzive în toate activitățile din cadrul instituției. Este **realist,** în sensul că răspunde unei diagnoze prealabile bazate pe date și definește clar atribuții, proceduri, resurse și termene. Nu în ultimul rând este un **document dinamic**, ce permite schimbări și dezvoltări ulterioare, bazate pe dialoguri permanente cu întreaga comunitate.

2. Contextul instituțional

Egalitatea de gen este o valoare fundamentală a Uniunii Europene. Universitățile și instituțiile de cercetare din Spațiul European al Cercetării (ERA) și din Spațiul European al Învățământului Superior (EHEA) sunt ferm angajate să se afirme ca spații de învățare și cercetare incluzive, în care excelența să fie promovată simultan cu orientarea atenției spre egalitatea de șanse și oportunități în general, precum și spre egalitatea de gen în particular. Excelența, eficiența, inovația, calitatea merg mână în mână cu respectarea principiilor egalității, echității, non-discriminării. Promovarea de măsuri în domeniul egalității de gen s-a dovedit deja a fi un stimulator al dezvoltării instituțiilor care și-au asumat asemenea strategii.

Misiunea asumată de către UB este „să obțină cea mai înaltă calitate a serviciilor educaționale și a activității de cercetare, adoptând standarde competitive, de nivel internațional, și manifestând o preocupare continuă pentru asigurarea calității, colaborare interdisciplinară, leadership și excelența activității profesorilor și angajaților". O astfel de misiune nu se poate realiza cu succes fără promovarea asumată a principiilor egalității de gen.

"This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416"

UB a demarat procesul de elaborare și implementare a primului său plan de egalitate de gen într-un context global și european tensionat legat de criza din Ucraina, de efectele perioadei de pandemie, dar și de apariția unor manifestări tot mai vizibile de rezistență sau chiar ostilitate față de politicile de egalitate de gen (fenomen cunoscut ca *gender backlash*).

Pe măsură ce societatea europeană și cea românească au pus în practică principiile egalității de gen, instituționalizate prin diverse norme în domenii multiple, au apărut noi forme de perpetuare a unor inegalități și discriminări anterioare, dar și noi forme de vulnerabilitate.

În ciuda acestor noi provocări, o serie de aspecte la nivel național, legate de situația din învățământul superior din România (cadru legislativ favorabil, proces de internaționalizare în creștere, o tradiție istorică în ceea ce privește echilibrul numeric între femei și bărbați în multe domenii de învățământ și cercetare, existența unei comunități de experți pe probleme de egalitate de gen) oferă un context oportun pentru demararea unor astfel de inițiative.

O serie de premise anticipează de asemenea sprijinul comunității din UB pentru introducerea unor asemenea planuri. Din punctul de vedere al membrilor comunității academice, observăm o reprezentare de gen ce oferă un cadru benefic unei strategii pentru egalitatea de gen: femeile sunt numeric majoritare în UB, iar numărul celor în poziții de conducere la nivel de Rectorat este în creștere, comparativ cu anii precedenți. În ceea ce privește cunoașterea organizațională, se lucrează la îmbunătățirea bazei de date integrative care conține deja și va putea augmenta o serie de indicatori sensibili la gen. În ceea ce privește formarea de specialiști, UB are deja un program de masterat în domeniu și o serie de cursuri în care se realizează integrarea tematicii de gen în diverse facultăți de către cadre didactice familiarizate cu domeniul, existând anual lucrări de licență, master și doctorat care acordă atenție tematicii aferente. În ceea ce privește apartenența în fluxul global de reflecție și acțiune privind egalitatea de gen, universitatea este angrenată în rețele și proiecte internaționale de cercetare care necesită atenție și la problematica de gen.

Documentarea unei culturi organizaționale din perspectiva tematicilor legate de egalitatea de gen este o condiție de acces la comunitatea de cercetare europeană, mai ales în ceea ce privește obținerea susținerii financiare din fondurile publice ale UE. Formalizarea acestei culturi printr-un Plan de egalitate de gen semnalizează orientarea UB spre participarea în construcția dialogică a identității europene și naționale. Din punct de vedere procedural, prin adoptarea și punerea în practică a primului plan de egalitate de gen în Universitatea din București se va facilita accesul cadrelor didactice și cercetătorilor la fondurile europene pentru educație și cercetare, fonduri condiționate în viitor de existența unor asemenea strategii. În același timp, prin acest demers, UB va contribui la o mai bună aplicare a legislației naționale în vigoare, mai precis a legii nr. 202/2002, conform căreia toate instituțiile publice din România au obligația de a inițiа strategii de promovare sustenabilă a egalității de gen, strategii ce trebuie avizate de către Agenția Națională pentru Egalitatea dintre Femei și Bărbați (ANES).

"This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416"

În ceea ce privește implicarea la nivel universitar, Planul de Egalitate de Gen va mobiliza forța reflexivă și intelectuală a Universității în serviciul constituirii unei comunități academice deschise și empatice, asumat ancorate în imperativul tratării individului uman ca scop, și nu ca mijloc, sensibile la forțele structurale care pot produce riscuri și dezavantaje sistematice pornind de la clasificarea socială de gen ce ordonează societatea românească, europeană și globală.

Prin implementarea acestui prim Plan de Egalitate de Gen, UB va continua să dezvolte o cultură instituțională bazată pe respectarea valorilor demnității umane, autonomiei personale, susținerii comunitare, integrității morale și științifice.

Aprobat de Senatul UB în ședința din 20.04.2022

3. Metodologia / Procesul realizării Planului de Egalitate de Gen

Planul de egalitate de gen al UB (PEG-UB) este rezultat în urma implementării proiectului european *HORIZON2020 ATHENA – „Implementing gender equality plans to unlock research potential of RPOs and RFOs in Europe"* (Pagina oficială a proiectului). Este vorba de un proiect care își propune să susțină universitățile partenere, printre care se numără și Universitatea din București, în vederea instituționalizării de planuri de egalitate de gen care, pornind de la situația existentă documentată atent, să includă un set de analize, măsuri și strategii personalizate la nevoile fiecărei instituții și care fie monitorizate și asumate transparent și public, pe termen lung, de fiecare universitate în parte.

Planul a fost realizat sub directa coordonare a unui **Comitet de Implementare din partea UB (GEPI-UB)**, comitet care este alcătuit din reprezentanți cu rol decizional din managementul academic și administrativ, cadre didactice, cercetători și studenți (link către listă). Comitetul a avut întâlniri și consultări regulate cu reprezentanți din conducerea UB din toate sectoarele.

În perioada februarie 2021 – februarie 2022 **echipa de implementare a proiectului**, cu sprijinul permanent al conducerii instituției și al Comitetului de Implementare al Planului de Egalitate de Gen (GEPI-UB), a oferit cadrul de documentare, analiză, consultare și comunicare necesar unui asemenea demers. În plan concret, au fost avute în vedere următoarele:

- A fost realizat un **Raport privind egalitatea de gen în UB**. Acesta constă într-o analiză în două etape a datelor și informațiilor instituționale disponibile în UB pe tematica egalității de gen. Inițial a fost făcut un inventar al datelor existente la demararea proiectului (martie 2021). Ulterior, a fost elaborat raportul final care, pe lângă completarea datelor din prima etapă, conține rezultatele unei cercetări cantitative și calitative derulate

"This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416"

pe baza unei metodologii comune tuturor partenerilor din proiectul ATHENA: un chestionar tematic a fost distribuit tuturor angajaților din UB, au fost realizate 20 de interviuri cu angajați și 4 focus grupuri. Acest raport privind egalitatea de gen în UB a oferit un tablou calitativ și cantitativ orientativ care, pe de o parte a produs argumente pentru nevoia unui asemenea plan, pe de altă parte a oferit un prim set de sugestii privind strategiile și activitățile utile, în diverse domenii care se impune a fi incluse în planul de egalitate. Raportul va fi disponibil pe site-ul UB dedicat proiectului (https://gep.unibuc.ro/).

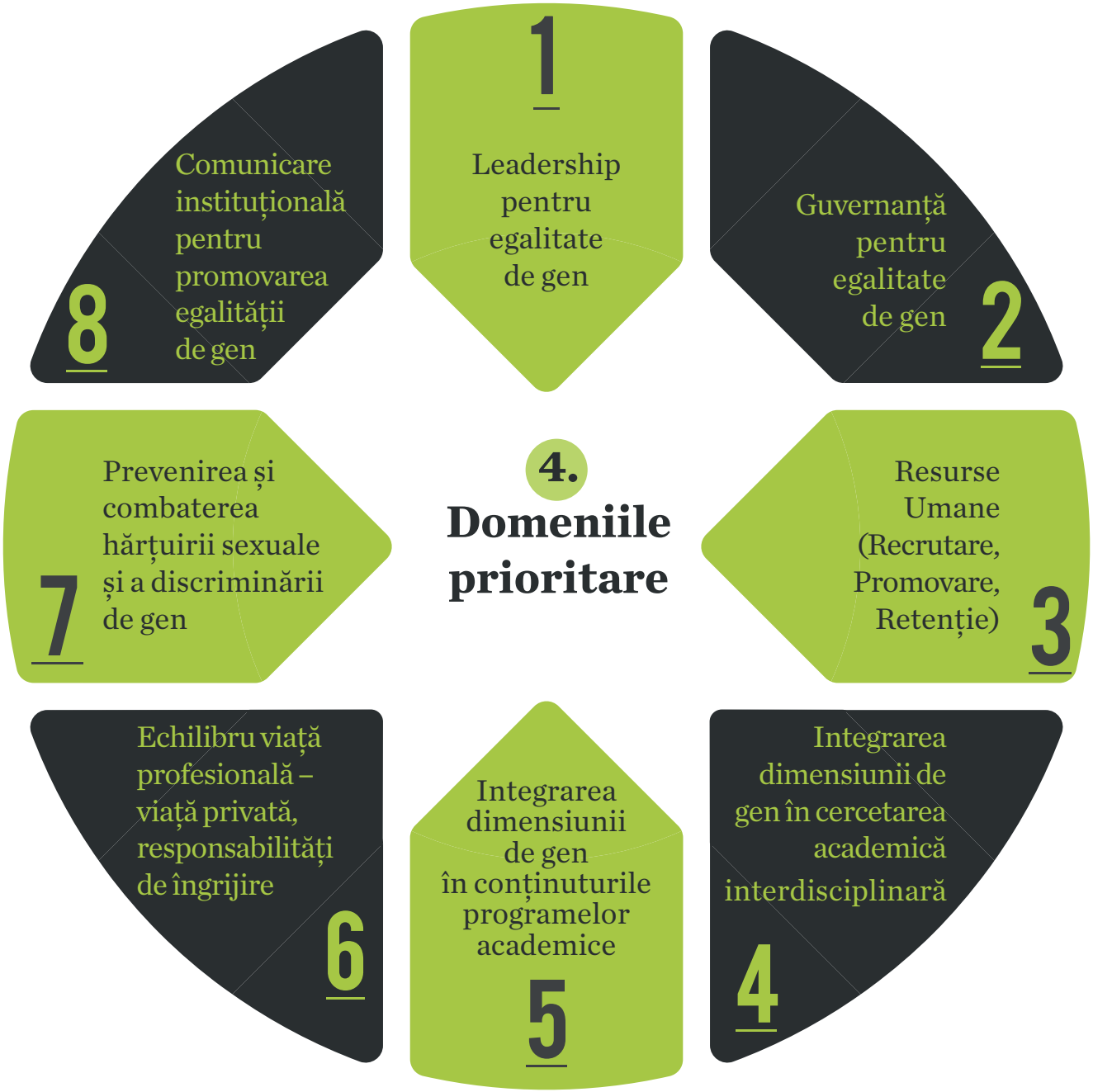
✎ A fost realizat și pus la dispoziția **Comitetului și conducerii UB un Compendiu de bune practici la nivel european cu privire la planurile de egalitate de gen** deja implementate în alte țări, material menit să susțină GEPI-UB cu informații privind diferite măsuri și strategii comune sau inovative puse în practică cu succes de alte instituții academice. S-au pus la dispoziție, de asemenea, o serie de alte documente reper realizate tot în cadrul proiectului Athena (D4.3 *Athena-Toolkit for Transforming the Institutional Cultures in terms of Gender Aspects*), în cadrul unor proiecte similare (TARGET, CALIPER, etc.) sau diseminate de către Comisia Europeană (Horizon Europe Guidance on GEPs, EC, 2021). Materialul este disponibil pe site-ul dedicat proiectului (https://gep.unibuc.ro/).

✎ Membrii GEPI-UB au participat la trei runde de formări privind elaborarea unor asemenea instrumente de monitorizare a problemelor legate de egalitatea de gen în instituție. Două dialoguri au avut loc la nivelul Consorțiului Athena cu toți reprezentanții comitetelor și o ultimă sesiune a fost realizată de echipa de implementare din UB, în mod specific pentru UB.

✎ Au fost inițiate și organizate o serie de **activități de consultare** în cadrul UB. Astfel, a fost inițiată o rețea informală de cadre didactice femei interesate de promovarea egalității de gen (persoane cu expertiză în domeniu, cu interes pentru și / sau cu intenția de susținere). Au avut loc până la acest moment două astfel de consultări la care au participat peste 40 de persoane, rezultatele discuțiilor fiind transmise comitetului și Rectoratului. De asemenea, studenții au fost consultați prin intermediul unor dialoguri punctuale în diverse facultăți, dar și printr-o întâlnire organizată la nivel de asociații studențești. Procesul de consultare este în desfășurare, pagina oficială a proiectului de pe site-ul UB oferind, pe lângă informații despre proiect, și posibilitatea colectării de sugestii prin intermediul unui scurt chestionar confidențial (https://gep.unibuc.ro/). A fost facilitat de asemenea un dialog permanent al membrilor GEPI-UB cu reprezentanții Boardului Consultativ Athena, în mod special cu prof. univ. dr. Adrian Curaj, Director UEFISCDI, reprezentantul României în acest Board.

✎ Au fost **identificate ariile de acțiune utile pentru a fi incluse în PEG**. S-a urmărit o variantă lărgită, în care acțiunile propuse au vizat opt astfel de domenii. Cinci dintre ele sunt recomandate explicit pentru a fi incluse în asemenea documente de către UE. Dincolo de acestea, fiecare instituție are libertatea să introducă alte domenii în funcție de specificul său. Pentru acest prim PEG, pe baza tuturor etapelor preliminare de documentare, cercetare și consultare, au fost propuse următoarele domenii de intervenție:

"This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416"



4. Domeniile prioritare

"This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416"

5. Plan de Egalitate de Gen al Universității din București (PEG-UB), 2022–2024

Obiectivul 1. Leadership pentru egalitate de gen

Universitatea din București nu are până la acest moment o abordare instituțională strategică, asumată, a tematicii egalității de gen. Conform cercetării preliminare, foarte mulți angajați consideră că discursul oficial al instituției este mai curând neutru în raport cu această tematică. Unii consideră că este firesc așa, alții afirmă că este nevoie de o asumare clară a principiilor și valorilor contemporane legate de tematica egalității de gen. Documentele UB publice inventariate abordează mai curând indirect egalitatea de gen, aceasta fiind subsumată unor principii și valori generale legate de respectarea drepturilor omului, libertate și autonomia academică, calitatea predării și cercetării. Performanța și excelența academică, punctate sistematic în aceste documente, sugerează o cultură a meritocrației și excelenței neutră la gen.

Obiectiv 1 – Leadership pentru egalitate de gen				
Măsura	**Indicator**	**Durata**	**Responsabilitate**	**Resurse**
1.1. Angajament instituțional pentru promovarea egalității de gen în Universitatea din București	Amendarea / revizuirea unor documente strategice ale UB, precum Carta Universității, Codul de Etică, altele. Comitetul GEPI împreună cu Rectoratul vor identifica cele mai relevante documente și vor demara revizuirea acestora astfel încât acestea să enunțe mai vizibil principiul egalității de șanse între femei și bărbați, precum și principiul nediscriminării pe criteriu de gen (minimum 2 documente revizuite în acest ciclu, dacă este cazul)	2024	Comitetul GEPI și Rectorat	Proiect ATHENA
1.2. Promovarea principiului egalității de gen în comunitate prin aderarea la Carta Diversității în România	Aderarea la Carta Diversității din România va crește vizibilitatea angajamentului privind egalitatea de gen în comunitatea mai largă în care activează UB UB devine semnatar al Cartei Diversității în România și participă la evenimente organizate de alți semnatari	2022	Rectorat	Proiect ATHENA

"This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416"

Obiectivul 2. Guvernanță pentru egalitate de gen

În UB, așa cum arată cercetarea preliminară, există angajați informați și sensibili la tematica egalității de gen (cred în nevoia unor politici de egalitate de gen), angajați cu atitudini neutre față de egalitatea de gen (nu consideră că egalitatea de gen este o problemă reală, dar acceptă „impunerile" din afară), dar și angajați refractari față de orice inițiativă în domeniu (considerând chiar periculoase aceste inițiative). Unele probleme legate de egalitatea de gen pot fi teoretic abordate și rezolvate în cadrul unor organisme deja existente (Comisiile de etică din multe facultăți, Comisia de etică UB, Ombusdman, Biroul de Statistică, Asociațiile studențești), dar practica arată că nu se întâmplă acest lucru. Cauzele sunt multiple: de la lipsă de pregătire și informare, la comunicare deficitară între departamente sau o cultură organizațională care nu încurajează reclamarea unor situații de discriminare de gen. Din această perspectivă, găsirea formulei instituționale funcționale adecvate, îmbunătățirea colectării de date cantitative și calitative relevante pentru egalitatea de gen și mecanisme de monitorizare adecvate pot contribui la îmbunătățirea situației.

Obiectiv 2 – Guvernanță pentru egalitate de gen				
Măsura	**Indicator**	**Durata**	**Responsabilitate**	**Resurse**
2.1. Stabilirea unei structuri instituționale flexibile dar operaționale de coordonare și monitorizare a egalității de gen în UB.	**2.1.1.** Înființarea unui organism de coordonare și supervizare pentru promovarea egalității de gen în Universitatea din București printr-un Comitet pentru Promovarea Egalității de Gen (GEPI). Membrii acestuia activează în mod voluntar, sunt selectați asigurându-se reprezentativitatea categoriilor profesionale din UB și respectând criteriul de gen în delegare. Echipa de pornire este GEPI-UB care a coordonat realizarea PEG-UB **2. 1.2.** Dezvoltarea Comitetului GEPI: (i) adoptarea unor proceduri de lucru specifice; (ii) lărgirea cu reprezentanți ai altor grupuri și structuri asociative din Universitatea din București **2.1.3.** Formarea membrilor comitetului GEPI prin sesiuni de pregătire specifice (cel puțin o sesiune pe an)	2022–2024	Rectorat	Proiect ATHENA

"This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416"

2.2. Birou Egalitate de Gen	**2.2.1.** Identificarea și punerea în practică a unei proceduri de selecție a unei echipe administrative de coordonare, monitorizare a procesului de implementare a PEG **2.2.2.** Organizarea unui birou cu cel puțin un angajat specializat pe probleme de egalitate de gen în structura administrativă deja existentă a UB. Biroul (i) va sprijini activitatea Comitetului GEPI (ii) va monitoriza implementarea măsurilor din plan (iii) va coordona rapoartele de monitorizare (iv) va susține activitatea și deciziile Rectoratului cu puncte de vedere și opinii privind impactul de gen al măsurilor administrative (v) va coordona activitatea legată de colectarea și investigarea reclamațiilor privind discriminarea pe criteriul de gen sau privind hărțuirea sexuală	2022 2023	Rectorat GEPI	Bugetul Universității din București (normă parțială sau întreagă)
2.3. Raportul de evaluare a Planului de Egalitate de Gen (PEG) 2022–2024 și actualizarea următorului PEG pe o perioadă de 4 ani	Planul de egalitate de gen (PEG) al UB va cuprinde 8 obiective SMART asociate unor măsuri concrete aferente fiecărui obiectiv. PEG va fi asumat de Rectorul și Consiliul de Administrație UB pe întreaga durată a mandatelor. Durata PEG este de 4 ani (cu evaluare intermediară la 2 ani). Excepție face primul plan de egalitate de gen care va fi valabil 2 ani. La finalul perioadei de implementare, Rectorul și Comitetul GEPI, sprijiniți de Biroul de egalitate de gen, vor prezenta un raport de evaluare al PEG.	2022–2024	Rectorat, Comitetul GEPI cu sprijinul echipei ATHENA	Proiect ATHENA
2.4. Îmbunătățirea procesului de colectare, prelucrare și monitorizare a datelor statistice la nivelul UB pentru a monitoriza și comunica indicatori privind egalitatea de gen	Colectarea de date statistice va urmări: 1. reflectarea diversității de gen a studenților și angajaților UB; 2. extinderea datelor dezagregate pe variabilele sex / gen pentru acoperirea cu informații a celor 8 arii din PEG 3. dezvoltarea unor indicatori statistici sensibili la gen Indicatorii statistici relevanți precum și metodologia de calcul vor fi prezentați într-un material sintetic de tip broșură	2022 2024 2023	Biroul de Statistică al Universității în parteneriat cu echipa de implementare ATHENA	Proiect ATHENA

"This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416"

2.5. Îmbunătățirea procesului de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale personalului didactic și de cercetare prin introducerea de criterii de evaluare specifice privind egalitatea de gen, discriminarea și hărțuirea sexuală	**2.5.1** În procesul de evaluare de către studenți din metodologia cadru de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale personalului didactic și de cercetare, se vor introduce itemi / întrebări privind egalitatea de gen, discriminarea și hărțuirea sexuală. Încurajarea tuturor facultăților să adapteze în acest sens fișele de evaluare a cadrelor didactice de către studenți **2.5.2.** Același lucru se va realiza în cadrul proceselor de evaluare a calității la nivelul facultăților. Rapoartele de evaluare a calității vor fi revizuite astfel încât să conțină itemi legați de tematica egalității de gen (cursuri de profil, inițiative de promovare a personalităților feminine ale domeniului, revizuirea unor documente interne, proiecte de cercetare în domeniu)	2023 2024	Rectorat, Decanate și Comitetul GEPI, CEAC (Comisia de calitate)	Resurse proprii UB

Obiectivul 3. Resurse Umane – Recrutare, Promovare, Retenție

Raportul de cercetare preliminar indică faptul că majoritatea angajaților din Universitatea din București (mai ales din zona administrativă) nu au avut niciodată contact cu tematica egalității de gen (cursuri, materiale informative, discuții). Nevoia de familiarizare cu asemenea aspecte a fost menționată de mulți dintre aceștia, mai ales după ce au fost familiarizați cu unele dintre tematici. De asemenea, s-a constatat că femeile, comparativ cu bărbații, sunt în mai mică măsură mulțumite de poziția lor în instituție și confirmă existența unor rețele informale din care deseori sunt / se simt excluse. Procedurile de evaluare / autoevaluare a departamentelor UB nu conțin indicatori legați de respectarea principiilor egalității de gen și promovarea unor inițiative în domeniu. Astfel este nevoie de o serie de măsuri prin care politicile de recrutare, promovare, retenție să vină în sprijinul creșterii calității și performanțelor angajaților cu respectarea și sprijinirea principiilor egalității de șanse și de gen.

Obiectiv 3 – Resurse Umane – Recrutare, Promovare, Retenție				
Măsura	**Indicator**	**Durata**	**Responsabilitate**	**Resurse**
3.1. Instruirea și sensibilizarea personalului din departamentul RU în legatură cu principiul egalității de gen pe piața muncii și în mediul universitar	Program de instruire și sensibilizare ce va viza componente precum crearea de șanse egale la angajare și promovare, prevederi legate de concediul parental și alte concedii și beneficii pentru îngrijirea membrilor de familie, prevederi legate de hărțuirea sexuală și morală la locul de muncă	2022	Echipa proiect Athena	Proiect ATHENA

"This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416"

3.2. Creșterea gradului de cunoaștere și înțelegere a obligațiilor de natură etică asociată carierei universitare, inclusiv a obligațiilor privind prevenirea discriminării de gen, prevenirea și descurajarea hărțuirii sexuale	Program pilot de familiarizare cu cerințele carierei universitare printr-un training online, de scurtă durată, privind obligațiile etice, inclusiv nediscriminarea, prevenirea și descurajarea hărțuirii sexuale, promovarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați	2024	Comitetul GEPI Comisia / Comisiile de etică	N / A
3.3. Revizuirea metodologiei cadru pentru acordarea gradițiilor profesionale, atât pentru personalul didactic, cât și pentru cel administrativ	Analiza datelor privind evoluția raportului femei-bărbați din numărul gradațiilor acordate, precum și elaborarea unei metodologii cadru pentru acordarea gradațiilor profesionale, atât pentru personalul didactic, cât și pentru cel administrativ	2022	Departamentul Resurse Umane	Resurse proprii UB
3.4. Monitorizarea traiectoriei profesionale a absolvenților UB cu prezentarea datelor dezagregate pe gen	Rapoarte anuale privind traiectoria profesională a absolvenților și absolventelor UB	2024	Biroul de Statistică al UB	Resurse proprii UB

Obiectivul 4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetarea academică interdisciplinară

Universitatea din București are dezvoltate o serie de structuri de cercetare (centre și grupuri de cercetare, ICUB). În cadrul unora dintre acestea, mai ales în aria științelor sociale și politice, există un interes consolidat și pentru cercetarea în domeniul studiilor de gen (CPES-Centrul pentru Politici ale Egalității de Șanse, FSP). UB face de asemenea parte din diverse rețele de cercetare europene și internaționale care acordă atenție și dimensiunii de gen a cercetării (RINGS). Masteratul de la FSP sau cursurile de la anumite facultăți (în special științe umaniste și sociale) integrează, de asemenea, teme de cercetare în domeniu. Pe de altă parte, documentarea a arătat lipsa unui interes în zona de cercetare interdisciplinară (cu referire mai ales la domeniile științe) a tematicilor legate de gen.

De asemenea, a fost observată lipsa unor date statistice și calitative pe dimensiunea de gen care să permită cunoașterea de facto a situației în UB privind progresul în zona egalității de gen. Sistemul de colectare a datelor deja existent se poate dezvolta astfel încât să integreze treptat indicatori mai

"This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416"

avansați privind problematica de gen (de exemplu, ideea ca datele privind cercetarea să aibă și informația privind sexul cercetătorilor și rezultatele de cercetare în articole și proiecte de cercetare). În contextul unei subfinanțări generalizate a cercetării în România, o integrare a problematicii de gen în cercetarea academică se poate desigur face doar cu identificarea unor surse de finanțare adecvate.

Obiectiv 4 – Integrarea dimensiunii de gen în cercetarea academică interdisciplinară				
Măsura	**Indicator**	**Durata**	**Responsabilitate**	**Resurse**
4.1. Familiarizarea cadrelor didactice și cercetătorilor din UB cu strategia de integrare a dimensiunii de gen (GM) în cercetarea academică.	Organizarea unui program pilot de formări profesionale pe tema abordării integratoare de gen. Continuarea acestui program prin programe de învățare colegială de tipul celor deja existente în UB	2022–2023	Rectorat și Echipa Athena; Program de învățare colegială al UB (FPSE)	Proiect ATHENA
4.2. Stabilirea unei rețele informale de cercetători / cercetătoare interesate de cercetarea interdisciplinară în domeniu	Rețea informală interdisciplinară, interdepartamentală de cercetătoare / cercetători care utilizează o abordare integratoare de gen	2022	Echipa proiect Athena	Proiect ATHENA
4.3. Alocarea financiară la nivelul UB pentru proiecte de cercetare care propun o abordare integratoare de gen	Dezvoltarea unei arii prioritare de finanțare (sau acordarea unui bonus la evaluare) pentru proiecte de cercetare care au o abordare integratoare de gen	2024	GEPI / Rectoratul	Resurse proprii UB
4.4. Demararea unui program de cercetare privind contribuția femeilor la dezvoltarea învățământului superior și cercetării din România	Program de cercetare privind contribuția femeilor la dezvoltarea cercetării și învățământului superior din România (dimensiune istorică)	2023	GEPI și Facultatea de Istorie	Identificarea unor surse de finanțare
4.5. Dezvoltarea unei platforme pe site-ul ICUB, dedicată cercetării în domeniul egalității de gen	**4.5.1.** Realizarea unei platforme pe site-ul ICUB pentru cercetări în domeniu **4.5.2.** Crearea unui registru cu cercetătoare / cercetători din cadrul Universității din București specializați / cu interese în acest domeniu	2022 2023	ICUB / Rețeaua informală cu sprijin echipa Athena	Resurse proprii UB
4.6. Demararea unui plan de cercetare interdisciplinară cu componentă de gen	Plan de cercetare interdisciplinară cu privire la teme legate de egalitate de gen, cu accent pe aspecte relevante privind cele 8 arii tematice ale PEG	2023–2024	ICUB și Rectorat	Identificarea unor surse de finanțare
4.7. Demararea unei colecții de studii de gen	Plan editorial stabilit împreună cu Editura Universității	2023–2024	Rectorat / Editura UB	Resurse proprii UB

"This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416"

Obiectiv 5. Integrarea dimensiunii de gen în conținuturile programelor academice

Cercetarea preliminară care a fundamentat prezentul plan a arătat o prezență redusă de programe dedicate explicit studiilor de gen (programul Master în Politicile Egalității de Șanse în cadrul Facultății de Științe Politice) sau de programe care integrează tematici de profil (fac GM). În zona de științe ale naturii și științe exacte interesul este inexistent. În același timp există la acest moment un număr important de cadre didactice cu competențe în domeniu. Integrat de multă vreme în programa universităților europene și internaționale de renume, domeniul studiilor de gen (fie ca programe separate, fie prin integrare în cadrul disciplinelor clasice) și-a dovedit credibilitatea și valoarea adaugată ca domeniu științific interdisciplinar de analiză a instituțiilor și structurilor sociale.

Obiectiv 5. – Integrarea dimensiunii de gen în conținuturile programelor academice				
Măsura	**Indicator**	**Durata**	**Responsabilitate**	**Resurse**
5.1. Școală de vară inter-disciplinară pe tema studiilor de gen pentru studenții din ciclul de licență	Organizarea unei școli de vară pe tema studiilor de gen pentru studenții din ciclul de licență (cu accent pe cei din domeniile STEM)	2023–2024	GEPI	Identificarea unor surse de finanțare pentru organizarea școlii de vară
5.2. Analiză pilot privind dimensiunea de gen în curriculumul unei facultăți	Raport de cercetare	2024	GEPI / Facultatea de Sociologie și Asistență Socială	Identificarea unor surse de finanțare pentru cercetare, specialiști în domeniu din UB
5.3. Promovarea parteneriatelor interuniversitare în domeniul predării studiilor de gen	Parteneriate încheiate	2023–2024	Rectorat, Facultăți	Identificarea unor parteneriate interuniversitare privind participarea la proiecte în domeniul studiilor de gen

Obiectiv 6. Echilibru viață profesională și viață privată, responsabilități de îngrijire

Până la data publicării acestui program, UB nu are suficient de clar elaborate politicile ce vizează echilibrarea vieții profesionale cu cea personală și de familie și nu deține un set de măsuri sau o politică instituțional asumată pentru sprijinirea personalului didactic cu responsabilități de îngrijire. Angajamentele UB existente privind măsurile de sprijin pentru reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie nu sunt comunicate în mod regulat, consistent și clar. Angajații care au responsabilități de îngrijire (fie pentru propriii copii, fie pentru membrii mai în vârstă) au remarcat că cel mai adesea

"This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416"

ei se bazează pe flexibilitate și sprijin oferite informal de către colegi și administrație, dar că nu există modalități de sprijinire formalizate. Facultățile nu au politici clare în această privință, nu au scheme de flexibilizare a timpului de lucru pentru angajații cu obligații de îngrijire. De asemenea studenții care au responsabilități de îngrijire (tineri părinți, studenți cu frați mai mici sau alte rude în îngrijire, etc.) nu beneficiază de sprijin instituțional din partea universității. Studenții beneficiază de prevederi legale cu caracter general, însă UB nu are suficiente măsuri specifice care să îi ajute.

Obiectiv 6. – Echilibru viață profesională și viață privată, responsabilități de îngrijire				
Măsura	**Indicator**	**Durata**	**Responsabilitate**	**Resurse**
6.1. Promovarea echilibrului viață profesională – viață privată prin stabilirea unei scheme de flexibilizare a timpului de lucru pentru angajații UB	Reglementări privind timpul de lucru flexibil	2022	Rectorat	Resurse proprii UB
6.2. Promovarea reconcilierii obligațiilor de îngrijire ale studenților cu cele educaționale pentru încurajarea educației terțiare pentru toți tinerii, indiferent de obligațiile familiale	Reglementări privind regimul de prezență al studenților cu obligații de îngrijire, în special al tinerelor mame	2023	Rectorat	Resurse proprii UB
6.3 Organizarea unei structuri de educație și îngrijire pentru copiii pre-școlari și școlari mici ai personalului și studenților UB	Raport de analiză a oportunității și identificarea surselor de finanțare	2024	GEPI	Resurse proprii UB
6.4. Comunicarea instituțională a angajamentelor privind echilibrul vieții profesionale cu cea de familie existente în UB	Comunicări pe site și pe alte platforme ale UB	2023	GEPI / Biroul pentru egalitate de gen	

"This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416"

Obiectivul 7. Prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale și a discriminării pe criteriul de gen

Subiectul hărțuirii sexuale și al discriminărilor de gen este unul tabu în UB. Este abordat doar la nivel informal, fiind deseori considerat chiar de către membrii comunității ca o problemă privată și nu publică. Universitatea din București are o politică privind combaterea hărțuirii sexuale, precum și pentru sancționarea comportamentelor discriminatorii inclusiv pe criteriul de gen. Cu toate acestea, politica și procedurile de raportare ale unor astfel de incidente sunt încă ineficiente și puțin cunoscute în comunitate. Lipsesc campanii de sensibilizare privind discriminarea pe criteriul de gen, dar și legate de natura și consecințele hărțurii sexuale. De asemenea, lipsesc formări specifice adaptate fiecărui grup țintă din universitate pe acest subiect. Comisiile de Etică, statutar autorizate să preia asemenea cazuri, nu au persoane abilitate să abordeze acest tip de probleme specifice. Aceste lipsuri descurajează victimele să depună plângeri formale sau să caute ajutor și conturează o cultură organizațională mai curând indiferentă / neutră la problema violenței de gen.

Obiectiv 7 – Prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale și a discriminării pe criteriul de gen				
Măsura	**Indicator**	**Durata**	**Responsabilitate**	**Resurse**
7.1. Stabilirea unui mecanism eficient și transparent privind investigarea incidentelor de hărțuire sexuală și discriminare de gen în UB • Parteneriat între Comisia de Etică a Universității, Comitetul GEPI și Biroul pentru egalitate de gen privind modalitatea de înregistrare, investigare și soluționare a incidentelor de hărțuire sexuală • Comunicarea permanentă a acestui mecanism către toți membrii UB	**7.1.1.** Procedură privind înregistrarea și cercetarea incidentelor de hărțuire sexuală și discriminare de gen **7.1.2.** Procedură privind consilierea petenților **7.1.3.** Procedură privind investigarea și comunicarea rezultatului investigației **7.1.4.** Procedură privind comunicarea funcționării mecanismului, a modului de depunere a sesizărilor privind cazuri de hărțuire sexuală	2023	Biroul pentru egalitate de gen, GEPI, Rectorat	Resurse proprii UB
7.2. Campanie privind combaterea discriminării și hărțuirii sexuale în UB derulată de studenți prin asociațiile studențești și prin parteneriate cu ONG-uri de profil	Număr de campanii și audiența privind combaterea discriminării și a hărțuirii sexuale	2023–2024	Biroul pentru egalitate de gen, Asociațiile de studenți, Rectorat	FDI
7.3. Elaborarea unui material de training, (eventual online) privind combaterea hărțuirii sexuale și discriminării de gen. Trainingul se va adresa atât noilor studenți, cât și angajaților UB	Program de training online privind combaterea hărțuirii sexuale și a discriminării pe criteriul de gen	2024	Biroul pentru egalitate de gen, Rectorat, Facultatea de Limbi și Literaturi Străine	FDI

"This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416"

Obiectivul 8. Comunicare instituțională pentru egalitate de gen

Egalitatea de gen este parte integrată a principiilor și valorilor ce se regăsesc în documentele strategice ale Universității din București, precum misiunea și Carta Universității din București. Cu toate acestea, UB nu comunică suficient de mult despre aceste angajamente, nu organizează suficiente evenimente de comunicare privind activitățile pe care le realizează în sprijinul promovării egalității de gen în rândul studenților și cadrelor didactice. UB nu include comunicarea pe tema egalității de gen printre temele de interes strategic. Măsurile propuse vin în sprijinul îmbunătățirii comunicării instituționale pe această temă. Pe termen mediu și lung, prin informare corectă și adecvată, se vor diminua eventualele reacții nefavorabile față de problemele de egalitate de gen, în general, și de implementare a PEG, în particular.

Obiectiv 8 – Comunicare instituțională pentru egalitate de gen				
Măsura	**Indicator**	**Durata**	**Responsabilitate**	**Resurse**
8.1. Pagina web privind egalitatea de gen în Universitatea din București	Pagina web	2022	Echipa ATHENA Departamentul de comunicare UB	Proiect ATHENA
8.2. Demersuri privind creșterea vizibilității contribuției femeilor la dezvoltarea învățământului superior și cercetării (de exemplu, redenumirea unor amfiteatre, săli de curs, serii de conferințe, evenimente, premii etc.)	**8.2.1.** Recomandări formulate și trimise către toate facultățile din UB privind punerea în valoare mai bună a personalităților din domeniile specifice, cu accent pe femei **8.2.2.** Inițiative concrete de tip: informații pe paginile facultăților, evenimente dedicate operei unor personalități, redenumirea unor săli, tablouri, etc.)	2022 2023	Rectorat, Decanate Biroul pentru egalitate de gen	Surse proprii UB
8.3 Plan de comunicare privind egalitatea de gen în UB	Plan de comunicare și calendar de activități pentru promovarea egalității de gen: luna diversității, luna promovarii drepturilor femeii, campania pentru prevenirea și combaterea violenței domestice, excelența în cercetare la feminin / Femeile în știință	2022 – 2024	Biroul de comunicare al Universității din București împreună cu GEPI și echipa ATHENA	Surse proprii UB

"This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416"

8.4. Conferință internațională privind promovarea egalității de gen în universități și unități de cercetare. Promovarea colaborării cu alte universități și institute din România care au elaborat / sunt în curs de elaboare a unor PEG	Conferință internațională privind promovarea egalității de gen în universități și unități de cercetare	2023	Echipa ATHENA, Rectorat, Biroul pentru egalitate de gen	Proiect ATHENA
8.5. Promovarea unui limbaj incluziv în comunicările oficiale ale Universității din București	Realizarea unui ghid prietenos pentru promovarea limbajului incluziv care să conțină clarificări terminologice și exemple concrete	2024	Biroul pentru egalitate de gen și Biroul de comunicare UB	FDI