



MINISTERUL EDUCAȚIEI
UNIVERSITATEA "PETRE ANDREI" DIN IAȘI
Înființată prin Legea nr. 408 / 20.06.2002

CIF: 26596943

Sediul: Str. Bălușescu nr. 2, Iași

Tel./fax: 0232210026

Web: www.upa.ro; E-mail: office@upa.ro

PLAN STRATEGIC PRIVIND EGALITATEA DE GEN

2022-2024

- 1. CADRUL LEGISLATIV**
- 2. INTRODUCERE**
- 3. CONTEXT INSTITUȚIONAL**
- 4. DIAGNOZĂ PREALABILĂ A STĂRII DE FAPT**
- 5. STRATEGIA PRIVIND EGALITATEA DE GEN**
- 6. MONITORIZAREA, EVALUAREA ȘI ACTUALIZAREA MĂSURILOR**

1. CADRUL LEGISLATIV

- ✓ **Legea nr. 202/2002** privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare;
- ✓ **Strategia europeană** privind egalitatea de gen 2020-2025;
- ✓ **Strategia națională** privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027;
- ✓ **Convenția pentru eliminarea** tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (*CEDAW*), intrată în vigoare în toate statele ONU în 1981;
- ✓ **Noile direcții susținute de Horizon Europe** privind planurile de egalitate de gen (*Horizon Europe guidance on gender equality plans, 2021*);
- ✓ **Carta Universității „Petre Andrei” din Iași.**

2. INTRODUCERE

- ✓ **Valoare de bază** a Uniunii Europene, **egalitatea de gen** este, în același timp, un **drept** și un **principiu** în ansamblul drepturilor sociale;
- ✓ **Scopul** oricărei strategii în domeniu, la nivel european ori național, este:
 - de a **valorifica** la maxim **potențialul** fiecăruia dintre noi, altfel spus de a utiliza **talentul, aptitudinile și competențele** de care dispunem;
 - de a **eradica violența** bazată pe gen, **discriminarea** pe criterii de sex și **inegalitatea** structurală dintre bărbați și femei;
 - de a **face** astfel încât egalitatea dintre bărbați și femei, fete și băieți să devină realitate;

- de a le oferi tuturor șanse egale pentru a prospera;
 - de a le asigura tuturor condiții astfel încât să-și urmeze liberi calea aleasă;
 - de a le da tuturor șanse în a deveni membri/lideri ai societății la nivel național ori european.
- ✓ **La nivel național, strategia urmărește:**
- **armonizarea legislației** din domeniu cu reglementările existente la nivel internațional și comunitar;
 - **crearea unei societăți** în care femeile și bărbații să aibă aceleași obligații, drepturi și oportunități;
 - **asigurarea unui echilibru** real și constant între femei și bărbați prin eliminarea diferențelor;
 - **eliminarea vulnerabilităților** încă existente în această sferă:
 - combaterea stereotipurilor de gen în rândul tinerilor;
 - creșterea reprezentării femeilor în pozițiile de conducere și decizie;
 - prevenirea și descurajarea hărțuirii sexuale;
 - subfinanțarea generalizată a cercetării.
- ✓ **La nivel instituțional, planul de acțiune vizează:**
- **crearea cadrului intern** astfel încât principiile egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării să fie respectate la toate nivelurile și în toate acțiunile ori procesele desfășurate;
 - **promovarea unei culturi organizaționale** care să includă tematici legate de egalitatea de gen;
 - **prevenirea discriminării** de gen;
 - **descurajarea hărțuirii** îndreptate
 - **creșterea gradului de conștientizare** a egalității de gen;
 - **promovarea echilibrului de gen** în structurile și procesele decizionale, inclusiv în recrutare;
 - **facilitarea accesului** cadrelor didactice/cercetătorilor la fondurile europene destinate educației și cercetării;
 - **colaborarea** cu experți din țară și străinătate pe probleme de egalitate de gen.

3. CONTEXTUL INSTITUȚIONAL

- ✓ **Universitatea „Petre Andrei” din Iași**, potrivit *Cartei*, este instituție de învățământ superior, persoană juridică de drept privat și de utilitate publică, parte a sistemului național de învățământ;
- ✓ **Misiunea** Universității, așa cum reiese din Art. 6 al *Cartei*, este de educație și cercetare științifică;
- ✓ **Valorile** care stau la baza misiunii, așa cum apar formulate la Art. 7, sunt: *vocația, dedicarea, profesionalismul, cinstea, onoarea, atașamentul* față de elementele definiției pentru cultura organizațională a Universității;
- ✓ **La Art. 10 din Cartă se subliniază că** „Întreaga activitate a Universității este centrată pe promovarea pluralismului, dezvoltarea culturii politice și civice, apărarea cadrului democratic întemeiat pe respectarea drepturilor și libertăților fundamentale ale individului și cetățeanului în statul de drept”;
- ✓ **Articolul 22** precizează că „Universitatea promovează parteneriatul cu instituții de învățământ superior din țară și din străinătate, bazat pe **principiile libertății academice, gândirii libere și respectării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului**”;
- ✓ **Codul de etică și deontologie universitară** face parte integrantă din *Cartă* (Art. 24), principiile sale trebuind a fi respectate de toți membrii comunității academice (Art. 14, litera c, din *Cartă*);
- ✓ **Referitor la drepturi**, fie ele ale studenților ori ale personalului didactic și auxiliar, conform Art. 36, acestea „nu pot fi îngrădite pe baza unor discriminări de sex, rasă, etnie, culoare, convingere politică sau religioasă”;
- ✓ **La Art. 41** se accentuează încă o dată **principiul că „orice discriminare privind alegerea în structurile și funcțiile de conducere este interzisă”**.

4. DIAGNOZĂ PREALABILĂ A STĂRII DE FAPT

Situația la nivelul anului universitar 2022/2023 se prezintă în felul următor:

- ✓ **Total angajați: 90**, din care **59** cadre didactice titulare și **31** angajați din sfera didactic-auxiliar și nedidactic;
 - **37** sunt bărbați și **53** sunt femei;
 - **41,12%** sunt bărbați și **58,88%** sunt femei.
- ✓ **Total cadre didactice: 59**
 - **28** sunt bărbați și **31** sunt femei;
 - **47,46%** sunt bărbați și **52,54%** sunt femei.
- ✓ **Total angajați din sfera didactic-auxiliar și nedidactic: 31**
 - **9** sunt bărbați și **22** sunt femei;
 - **29,04%** sunt bărbați și **70,96%** sunt femei.
- ✓ **Total cadre didactice: 59**
 - Facultatea de Psihologie, Științele Educației și Asistență Socială: **22** cadre didactice:
 - **9** sunt bărbați și **13** sunt femei;
 - **40,91%** sunt bărbați și **59,09%** sunt femei.
 - Facultatea de Drept: **15** cadre didactice:
 - **6** sunt bărbați și **9** sunt femei;
 - **40%** sunt bărbați și **60%** sunt femei.
 - Facultatea de Economie: **12** cadre didactice:
 - **7** sunt bărbați și **5** sunt femei;
 - **58,33%** sunt bărbați și **41,67%** sunt femei;
 - Facultatea de Științe Politice și Administrative: **10** cadre didactice:

- 6 sunt bărbați și 4 sunt femei;
- 60% sunt bărbați și 40% sunt femei.

✓ **La nivel de funcții de conducere:**

- **Pe Universitate: 4 persoane**
 - 1 bărbat (Rector) și 3 femei (2 Prorectori și 1 Director General Administrativ);
 - 25% sunt bărbați și 75% sunt femei.
- **CA: 5 persoane**
 - 3 sunt bărbați și 2 sunt femei;
 - 60% sunt bărbați și 40% sunt femei.
- **Senat: 17 membri, din care 12 cadre didactice (5 sunt bărbați și 7 sunt femei) și 5 studenți (2 sunt studente și 3 sunt studenți)**
 - 8 sunt bărbați și 9 sunt femei;
 - 47,06% sunt bărbați și 52,94% sunt femei.
- **Facultatea de PSEAS: 3 persoane**
 - 1 bărbat (Director Departament) și 2 sunt femei (1 Decan + 1 Prodecan),
 - 33,34% sunt bărbați și 66,66% sunt femei.
- **Facultatea de Drept: 3 persoane**
 - 3 sunt femei (Decan, Prodecan și Director de Departament);
 - 100% sunt femei.
- **Facultatea de Economie: 3 persoane**
 - 2 sunt bărbați (Decan și Director de Departament) și 1 femeie (Prodecan);
 - 66,66% sunt bărbați și 33,34% sunt femei.

- **Facultatea de SPA: 3 persoane**
 - 2 sunt bărbați (Decan și Prodecan) și 1 femeie (Director de Departament);
 - 66, 66% sunt bărbați și 33, 34% sunt femei.
- ✓ **Total persoane cu funcții de conducere la toate nivelurile (fără CA): 17**
 - 6 sunt bărbați și 11 sunt femei;
 - 35,30% sunt bărbați și 64,70 sunt femei.

5. STRATEGIA PRIVIND EGALITATEA DE GEN

DOMENII PRIORITARE	ACȚIUNI PROPUSE	RESPONSABILI	TERMENE
A. LEADERSHIP pentru egalitate de gen	1. Promovarea egalității de gen în universitate prin revizuirea unor documente strategice (regulamente, metodologii, proceduri etc.) și enunțarea vizibilă în cuprinsul acestora a principiilor <i>nediscriminării pe criterii de gen și egalității de șanse între femei și bărbați</i> .	1. Rectorat și Senat	1. 2023
	2. Creșterea gradului de cunoaștere și înțelegere, la toate nivelurile, a obligațiilor de natură etică asociate mediului universitar, implicit a obligațiilor referitoare la prevenirea discriminării de gen, prevenirea și descurajarea hărțuirii sexuale.	2. Conducerile tuturor departamentelor	2. Anual
	3. Promovarea egalității de gen în comunitate prin aderarea la <i>Carta Diversității în România</i> .	3. Rectorat	3. 2023

B. GUVERNANȚĂ pentru egalitate de gen	1. Înființarea unui Birou pentru Promovarea Egalității de Gen (BPEG); acesta trebuie să reprezinte toate categoriile profesionale din cadrul UPA și să respecte criteriul de gen în delegare; BPEG va urmări modul de obiectivare al prezentului Plan Strategic și va elabora un Raport la finalul celor 2 ani.	1. CA, Rectorat, Senat	1. 2023
	2. Participarea membrilor BPEG la sesiuni de formare specifice.	2. CA, Rectorat	2. Anual
	3. Îmbunătățirea procesului de colectare și prelucrare a datelor statistice la nivelul UPA, precum și stabilirea unor indicatori relevanți pentru egalitatea de gen.	3. CA, Rectorat	3. Anual
C. RESURSE UMANE – recrutare, promovare	Instruirea personalului din cadrul RU în direcția următoarelor componente: crearea de șanse egale la angajare și promovare; cunoașterea și promovarea prevederilor legate de concediul parental și alte concedii ori beneficii pentru îngrijirea membrilor familiei; cunoașterea prevederilor legate de hărțuirea sexuală la locul de muncă.	CA, Rectorat	Anual
D. INTEGRAREA DIMENSIUNII DE GEN în cercetarea academică și în conținuturile programelor de studii	1. Integrarea tematicii <i>dimensiunii de gen</i> în cercetările efectuate de cadrele didactice și prezentarea rezultatelor cercetării în cadrul unor conferințe, workshop-uri ori prin publicarea acestora în volume colective, reviste de	1. Departamentele	1. Anual

	<p>specialitate etc.</p> <p>2. Introducerea unor teme specifice egalității de gen în structura cursurilor/seminariilor (acolo unde este posibil).</p> <p>3. Identificarea unor cercetători/cercetătoare interesați de abordarea integratoare de gen.</p>	<p>2. Cadrele didactice</p> <p>3. Facultăți/Cadre didactice</p>	<p>2. Anual</p> <p>3. Anual</p>
E. PREVENIREA ȘI COMBATerea hărțuirii sexuale și a discriminării de gen	<p>1. Stabilirea unui mecanism eficient și transparent de investigare a incidentelor de hărțuire sexuală ori discriminare de gen în UPA (Proceduri clare privind înregistrarea, rezolvarea și comunicarea rezultatelor investigațiilor).</p> <p>2. Colaborarea permanentă a BPEG cu membrii Comisiei de Etică de la nivelul Universității și cu cei ai Comisiilor de Etică de la nivelul fiecărei Facultăți.</p> <p>3. Organizarea unor campanii privind combaterea discriminării și hărțuirii sexuale în rândul studenților.</p> <p>4. Asigurarea confidențialității și protecției persoanelor care depun plângeri legate de hărțuirea sexuală ori discriminarea de gen din instituție.</p>	<p>1. BPEG</p> <p>2. BPEG, Comisii de Etică</p> <p>3. BPEG, ASLUPA</p> <p>4. BPEG</p>	<p>1. 2023</p> <p>2. Anual</p> <p>3. Anual</p> <p>4. Anual</p>
F. COMUNICARE instituțională pentru promovarea egalității de gen	<p>1. Introducerea unei rubrici pe site-ul UPA privind egalitatea de gen.</p> <p>2. Creșterea vizibilității contribuției femeilor la</p>	<p>1. Prorector comunicare</p> <p>2. Rectorat, BPEG</p>	<p>1. 2023</p> <p>2. Anual</p>

	dezvoltarea învățământului superior și cercetării. 3. Promovarea unui limbaj incluziv în comunicările oficiale ale Universității.	3. Rector, Prorector comunicare	3. Anual
G. Promovarea dimensiunii de gen în rândul studenților/masteranzilor	1. Introducerea unor itemi în <i>Chestionarul de evaluare a activității personalului didactic</i> care să vizeze promovarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați, discriminarea, hărțuirea sexuală.	1. CEAC	1. 2024
	2. Organizarea de workshop-uri privind egalitatea de gen, discriminarea și hărțuirea sexual.	2. Facultățile	2. Anual
	3. Creșterea numărului de lucrări de licență/master care abordează tema egalității de gen.	3. Coordonatori lucrări licență/master	3. Anual
	4. Propunerea de cursuri opționale ori facultative specifice egalității de gen la nivelul fiecărei specializări.	4. Decanatele	4. 2024
	5. Dotarea Bibliotecii UPA cu lucrări din domeniu.	5. CA, Rectorat	5. Anual

6. MONITORIZAREA, EVALUAREA ȘI ACTUALIZAREA MĂSURILOR

- ✓ Monitorizarea, evaluarea și actualizarea măsurilor intră în atribuțiile BPEG;
- ✓ Anual se realizează un raport cu datele specifice, raport ce este prezentat Consiliului de Administrație; după aprobare raportul se publică pe site-ul UPA.
- ✓ Actualizarea strategiei de gen se face ori de câte ori este necesar și se supune aprobării Senatului UPA.

Prof. univ. dr. Sorin BOCANCEA

