

Planul de egalitate de gen

Accentul pus pe echitate, incluziune, diversitate, egalitate de șanse este o condiție prealabilă pentru succes. Ca răspuns la provocările societale și sinergică cu domeniile europene moderne [de educație](#) și [cercetare](#), Universitatea POLITEHNICA din București (UPB) își asumă responsabilitatea de a gândi și de a acționa strategic, în deplină cunoștință de cauză cu privire la implicațiile apartenenței la o economie globală bazată pe cunoaștere și la o societate deschisă, favorabilă incluziunii și echitabilă. Intervenim proactiv pentru a asigura echilibrul și participarea la luarea deciziilor administrative și educaționale, la procesele administrative, la politicile de recrutare transparente și bazate pe merite, integrând dimensiunile de gen și diversitate în predare și cercetare, în dezvoltarea conținutului educațional și în proiectarea experiențelor de învățare semnificative, în producerea de noi cunoștințe și de noi rezultate pe parcursul proceselor de cercetare-inovare-dezvoltare.

Începând cu 1 ianuarie 2022, existența unui [plan pentru egalitate de gen](#) la nivelul fiecărui beneficiar este o condiție obligatorie pentru contractarea proiectelor în cadrul programului Orizont Europa.

Planul pentru Egalitate de Gen (GEP) dezvoltat la nivelul UPB prezintă viziunea UPB cu privire la egalitatea de gen și identifică [cinci destinații](#) menite să consolideze integrarea și promovarea principiilor diversității în activitatea de educație și cercetare. Acestea fac referire la activități de leadership, *formare și dezvoltare profesională*, digitalizare și utilizarea tehnologiei pentru a dezvolta o [universitate responsabilă la dimensiunea de gen](#).

Documentul integrează cele [cinci domenii](#) sau arii necesar a fi adresate în perioada 2022-2027, în acord cu prevederile Comisiei Europene:

- Domeniul 1. Echilibrul dintre viața profesională și cea personală & cultură organizațională
- Domeniul 2: Echitate de gen în leadership și luarea deciziilor
- Domeniul 3. Egalitate de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră
- Domeniul 4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și educație
- Domeniul 5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen

Acțiunile și măsurile propuse în interiorul fiecărui domeniu se fundamentează pe o [analiză a decalajor](#) și răspund unor [provocări](#) deja existente și asumate instituțional sau unor [obiective](#) pe termen mediu și lung.

Monitorizarea și evaluarea progresului în implementarea acțiunilor identificate se bazează pe [colectarea și analiza de date](#) și elaborarea de [rapoarte anuale și multianuale](#) care discută [indicatorii de progres](#) stabiliți prin GEP.

Implementarea, monitorizarea și evaluarea GEP sunt coordonate de [echipa pentru diversitate](#) (diversity team) care va fi creată la nivelul UPB.



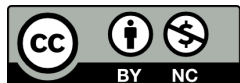
GENDER EQUALITY PLAN - 2022



Public document: GEP is publicly available on the following website [LINK](#)

Date of release: January 24, 2022

DOI 10.5281/zenodo.6470045



This publication is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial CC BY-NC

This information may be freely used and copied for non-commercial purposes provided that the source is acknowledged (University POLITEHNICA of Bucharest).

University POLITEHNICA of Bucharest

Splaiul Independenței 313

Bucharest, sector 6 - 060042

Romania

CONTENTS (I)

Gender Equality at UPB

- Dedicated resources
- Data collection and planning
- Training and capacity building

A framework for equal opportunities and inclusion

- National norms and regulations
- A European approach to Diversity and Gender Equality

Area 1: Work-life balance and organisational culture

- Gap analysis
- Actions and results

Area 2: Gender balance in leadership and decision-making

- Gap analysis
- Actions and results



The Road We Walk Together

The *Gender Equality Plan* (GEP) proves a firm commitment of UPB to enact the values, vision, and missions we have. GEP is about people. People are the engine of the academic life, a core for achieving sustainable excellence in research and education, and building a culture of performance. We count on people to nurture our ongoing efforts to develop and maintain a safe, supportive, friendly, and quality work environment where quality education and research can thrive.

CONTENTS (II)

Area 3: Gender equality in recruitment and career progression

Gap analysis

Actions and results

Area 4: Integration of the gender dimension into research and teaching content

Gap analysis

Actions and results

Area 5: Measures against gender-based violence, including sexual harassment

Gap analysis

Actions and results

Monitoring & Evaluation



The Road We Walk Together

We proactively contribute to ensuring balance and participation in leadership and decision-making, transparent and merit-based recruitment policies, integration of gender and diversity dimensions in teaching and research, the development of educational content, and the design of meaningful learning experiences and production of new knowledge.



Gender equality at UPB

UPB has committed to establishing a Diversity Team and governance mechanisms to support and contribute to further Equal Opportunities, Inclusion, and Diversity, to raise awareness, safeguard, promote desirable actions, and combat malpractice.

Gender Equality Officers in the Diversity Team are fully and actively involved in the implementation of GEP's actions.

The *Gender Equality Officers* in the Diversity Team collaborate with the Statistics Office in the Department of Human Resources and Information Technology to collect and analyse gender-related data. An internal report is prepared each year and some of the data are also reported to external bodies (e.g. the Ministry of Education). The process of data collection, validation and reporting is supervised by the Vice-Rector responsible for digitalisation at UPB.

Additionally, UPB participates in task forces and working groups on gender and diversity based on its membership in a number of European and international associations (e.g. CESAER - Taskforce human resources).

The *Gender Equality Plan* will be revised every five years.

The following data will be collected and analysed annually:

- working conditions offered to academic staff;
- women and men in leadership positions;
- gender distribution of academic and administrative staff;
- gender distribution of students.

Dedicated resources

Data collection and planning



Gender equality at UPB

In the last decade, UPB has designed and delivered short-term courses on diversity, equal opportunities and gender equality. Most of the courses were designed for PhD candidates and postdoctoral researchers as part of projects co-financed through the European Structural Funds (e.g. [SIMBA](#), [A-SUCCES](#)).

More recently, UPB has developed a *Strategy for education and training* comprising dedicated objectives and actions to support the professional development of its teachers and researchers.

Specifically, the Strategy introduces the STEP's Training Programme for R1-R4 researchers, with a module on diversity. Newly employed academics benefit from participating in the STEP's Programme. Furthermore, a component of the programme addresses teaching and learning in higher education with a module on 'Embedding diversity in academic learning design'.

To boost its training offer, UPB will develop in 2022 a course catalogue and will continue to improve the features of the e-learning platform dedicated to the professional development of the academic and administrative staff (www.formare.upb.ro).

Similarly, UPB has developed an e-learning platform where students can enrol for additional courses on various topics (gender and diversity are among the topics covered): www.courseware.upb.ro

Training and Capacity Building

A framework for equal opportunities and inclusion

Gender equality is a fundamental value of the European Union and is one of the United Nations' sustainable development goals (SDGs). Gender equality in research and learning ensures that R&I systems support democratic and equal societies.

Gender Equality benefits research and innovation in several ways:



improves the quality and impact of research by making it relevant for the whole of society;



creates better working environments that enable a good quality of research and learning and helps maximise the potential and talents of all staff and students;



Attracts and retains talent by ensuring that all staff can be confident that their abilities will be valued and recognised fairly and appropriately.

National norms and regulations

Law 202/2002 for Equality of Opportunities between Women and Men

Law 202/2002 is the main sectoral instrument. According to it, the principle of equal opportunities between women and men requires both benefits of equal opportunities as access to education, training, and employment and participation in public and political decision-making. The subsequent national legislation guarantees citizens equal rights to participate in economic and social life, to be educated and trained in a particular profession, and to engage and benefit from social protection in certain situations.



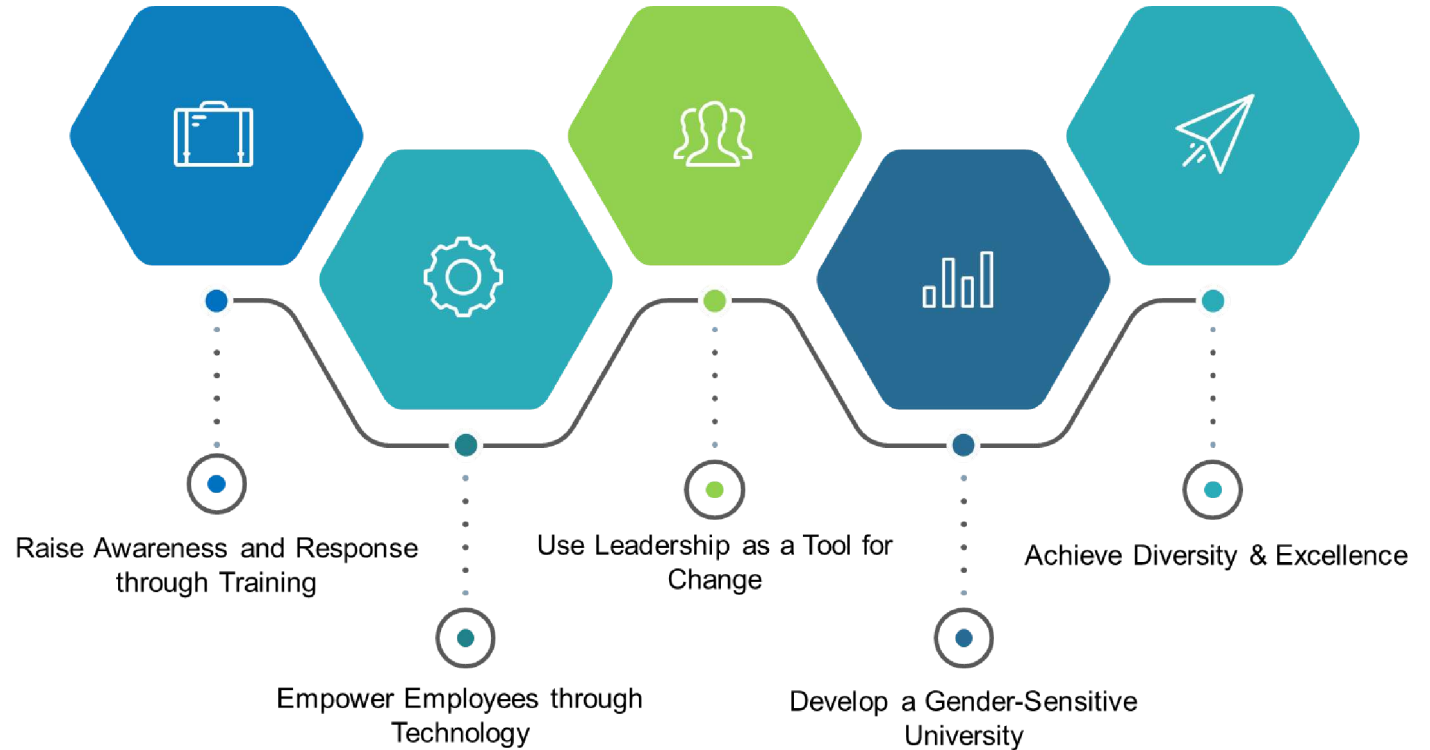


Extended legal framework

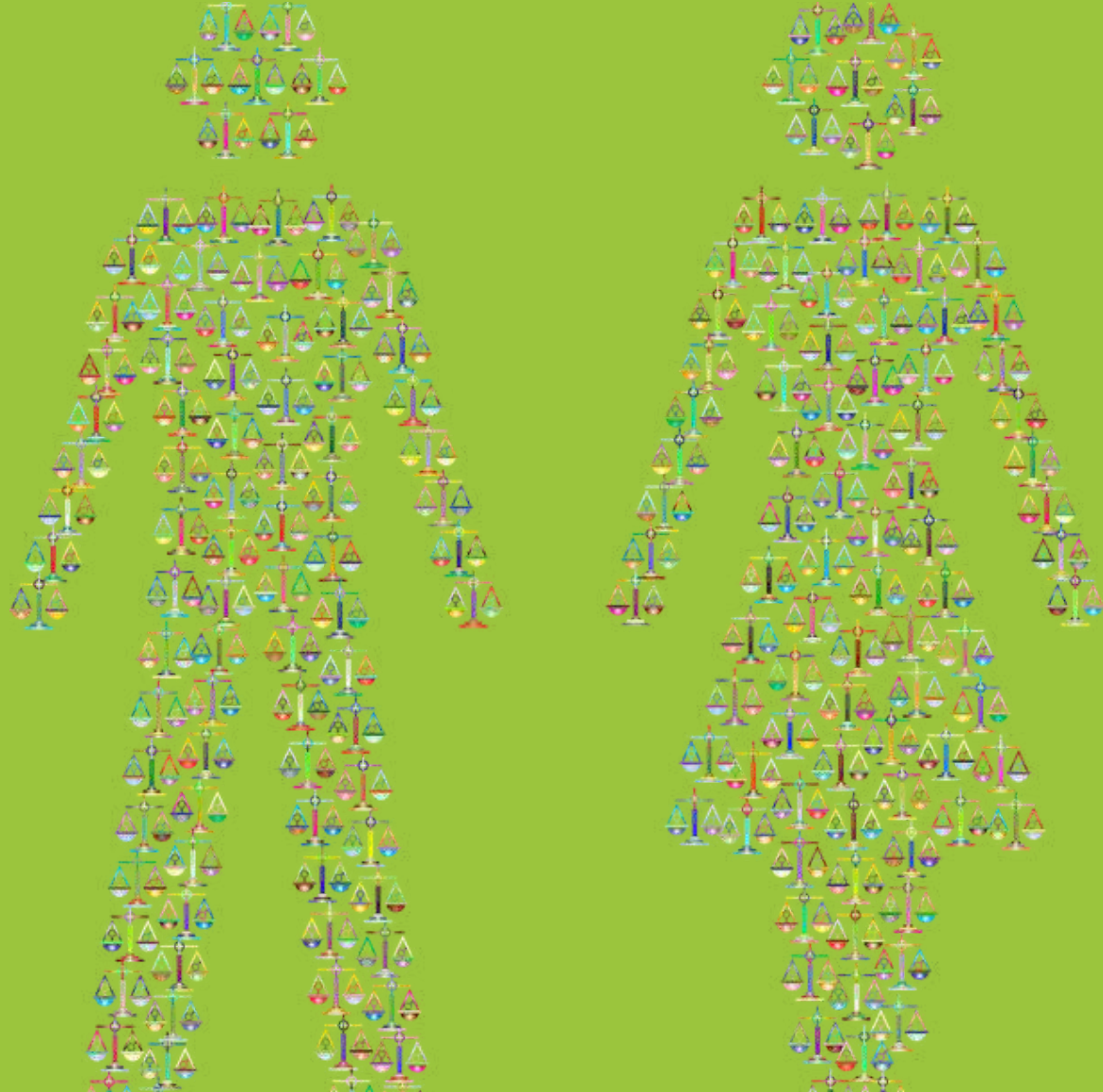
- Law 125/2016 on Romania's accession to the European Centre for Interdependence and Global Solidarity, created by Resolution (89)14, adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe on October 23, 1993
- Law 66/2016 amending and supplementing OUG 111/2010 on leave and monthly allowance for raising children
- Law 22/2016 for declaring The Women's Day on March 8 and The Men's Day on November 19
- Law 23/2015 for declaring 8 May the Day of Equal Opportunities between Women and Men
- Ordinance 111/2010 on leave and monthly allowance for raising children, with subsequent amendments and completions
- Law 62/2009 for the approval of the Government Emergency Ordinance no. 61/2008 on the implementation of the principle of equal treatment between women and men in the access to and supply of goods and services
- Ordinance 61/2008 on the implementation of the principle of equal treatment between women and men in the access to goods and services and the supply of goods and services, with subsequent amendments and additions
- Ordinance 67 of 27 June 2007 on the application of the principle of equal treatment between men and women in occupational social security schemes
- Ordinance 137/2000 on the prevention and sanctioning of all forms of discrimination, republished, with subsequent amendments and additions
- Law 210/1999 on Paternal Leave
- Decree 342/1981 on the ratification of the Convention for the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), signed by the General Assembly of the United Nations and formulated in Resolution 34/180 of 18 December 1979, which entered into force on 3 September 1981.

Key destinations

UPB has designed the Gender Equality Plan with the following specific directions and ultimate points of arrival to be achieved:



Area 1. Work-life balance and organisational culture





Area 1. Work-life balance and organisational culture

Gap analysis

In 2020, the European Commission recognised with the 'HR Excellence in Research Award' UPB's progress in aligning its human resources policies to the 40 principles of the Charter & Code, based on a customized action plan/HR strategy. Therefore, UPB is committed to supporting a fair balance between the private and professional lives of all staff.

Applications for sabbatical leave or remote work are allowed and encouraged. UPB promotes staff stability and the permanence of employment.



Existing challenges

Develop a comprehensive framework to regulate the working time, to ensure flexibility and support

Inform, communicate and train on the social topics



New ambitions

Fully integrate the existing resources and tools to support project management activities, career development and well-being

Build capacities to meet the community's needs

Work-life Balance & Organisational Culture



Objective: To boost staff performance and well-being by providing better information, knowledge and support

Actions & results

Creation of an **online resource center** on the UPB website to provide employees with relevant information

To be launched in July 2022

Design and send a quarterly **thematic newsletter** issued by the Diversity Team

To be launched in October 2022

Delivery of **training on diversity and gender** for all the community members

Starting from March 2023, intensively provided to all the community members until 2025, continuously delivered on long-term

Inception and development of **a support and exchange network** for women staff (**She Engineer - SHINE**)

To be launched in April 2023

Resources



Diversity Team

Department of Information Technology and Human Resources

Office of Academic Career Development

Area 2. Gender balance in leadership and decision-making





Area 2. Gender balance in leadership and decision-making

Gap analysis

As regards the academic positions, UPB is close to achieving gender parity: 43% of the positions are occupied by women. If for the R1-R3 career levels the gender distribution is balanced, only 31% of the full professor positions are held by women (as of January 2022).

Access to any management positions in UPB is non-discriminatory. However, only one position in the top management team is occupied by a woman (out of 10).

At the level of the faculty management teams, 54 positions are occupied by men, and 28 positions are held by women. Nevertheless, 7 of the dean positions are held by women. The number of management positions held by women increased by 30% in 2020 when the latest elections took place.



Existing challenges

Balance the representation of women in middle and top management positions

Increase the representation of female academics at the senior levels of the teaching and research careers



New ambition

Design interventions to tackle subtle actions and inactions that can impede the academic and leadership career of women

Gender balance in leadership and decision-making



Objective: To balance the representation of female academics at the senior levels of career and management by tackling gender construction of leadership and unconscious bias

Actions & results

Promotion of the **use of inclusive language** based on the recommendations in the EIGE's toolkit
The recommendations will be comprised in the first issue of the thematic newsletter (to be launched in October 2022)

Promotion of events aiming at the creation of contact networks and spaces where researchers can share experiences, exchange knowledge and foster mutual learning
Starting from September 2022

Promotion of initiatives and good practices to facilitate a widespread gender-sensitive discourse at all levels (training courses, participation in talks/ workshops on gender equality and gender issues)
Starting from April 2022, ongoing action

Conduct yearly **awareness-raising campaigns** on conscious and unconscious types of gender discrimination, aiming at deconstructing possible associated gender stereotypes
The first campaign is to be launched in November 2022

Resources



Diversity Team
Shine Community
University Leadership

Area 3. Gender equality in recruitment and career progression





Area 3. Gender equity in recruitment and career progression

Gap analysis

UPB selects candidates for permanent or definite period contracts through the organisation of open competitions. Each of these competitions is announced on the Euraxess platform. All the published announcements meet the principles of transparency, non-discrimination, and equal opportunities and are carefully checked for gender-sensitive language. Nevertheless, UPB does not organise personalised training for the members of the selection and promotion committees. Moreover, gender-disaggregated data collection procedures and gender-specific indicators need to be developed in order to monitor the progress towards gender equality.



Existing challenges

Review and enrich the recruitment and career progression policies

Deliver training to ensure that the Charter and Code principles are fully addressed in the recruitment, selection, and career progression practices



New ambition

Develop institutional gender-disaggregated data collection procedures and gender-specific indicators to monitor progress toward gender equality



Gender equity in recruitment and career progression



Objective: To promote gender-sensitive policies and practices in the process of recruitment, selection, and promotion in teaching and research career

Actions & results

Review of promotion, selection, recruitment [procedures, and practices](#) for all types of job vacancies, in accordance with the requirements of the OTM-R policy.

Starting with 04/2022, functional from 11/2022

Ensure that [all vacancy advertisements](#) include gender-sensitive and non-discriminatory [language](#)

Ongoing since September 2021

Continue to publish [job vacancies](#) on the [Euraxess](#) platform to reach a large number of people

Ongoing since September 2021

Train the members of selection and assessment committees to conduct an open, merit-based selection

Starting from February 2023

Collect [data](#) on gender, skills and experience of all candidates in the recruitment and selection process

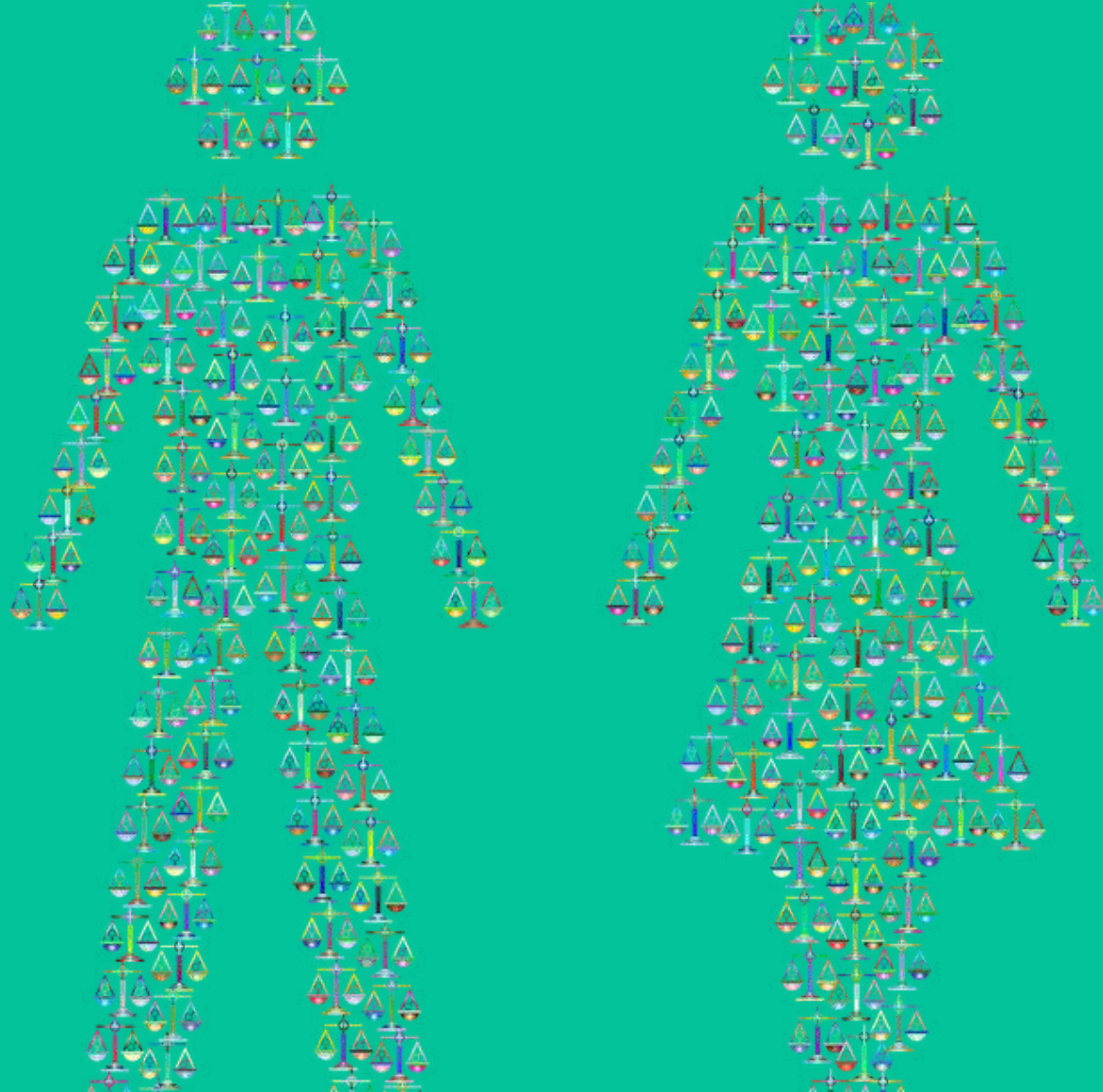
Starting from September 2022

Resources



Department of Information Technology and Human Resources
Diversity Team
Office of Academic Career Development

Area 4. Integration of the gender dimension into research and teaching content





Area 4. Integration of the gender dimension into research and teaching content

Gap analysis

Higher education institutions experience a high pressure to make teaching and research relevant as their main societal contribution. To design and deliver meaningful learning and research experiences, UPB needs an institutionally integrated approach and appropriate tools to support it. To answer this need, a toolkit and a MOOC on diversity will be developed and disseminated.



Existing challenge

Develop tools and guidelines to support the integration of gender dimensions into research and teaching, whenever possible



New ambitions

Generate curricular reviewing and enrichment in terms of diversity

Build a gender-based science, technology, and education approach



Integration of gender dimension into research and teaching content



Objective: Integrate the gender dimension in educational and research contents by 2024

Actions & results

Development of **a toolkit** to support the integration of gender dimensions into research and teaching activities and contents

December 2022

Dissemination of **good practices and role models** for women (STEM teaching and research professionals)

Starting from August 2022

Delivery of training on diversity and gender for all the community members (staff & students)

Starting from March 2023, intensively provided to all the community members until 2025, continuously delivered on long-term

Develop a MOOC **Diversity course** to address BSc, MSc, and Ph.D. students

To be integrated into the curriculum in October 2024

Valorisation of **dissertations reaching the gender dimension** (e.g., awards for Master's/Ph.D. Thesis)

Starting from June 2023

Resources

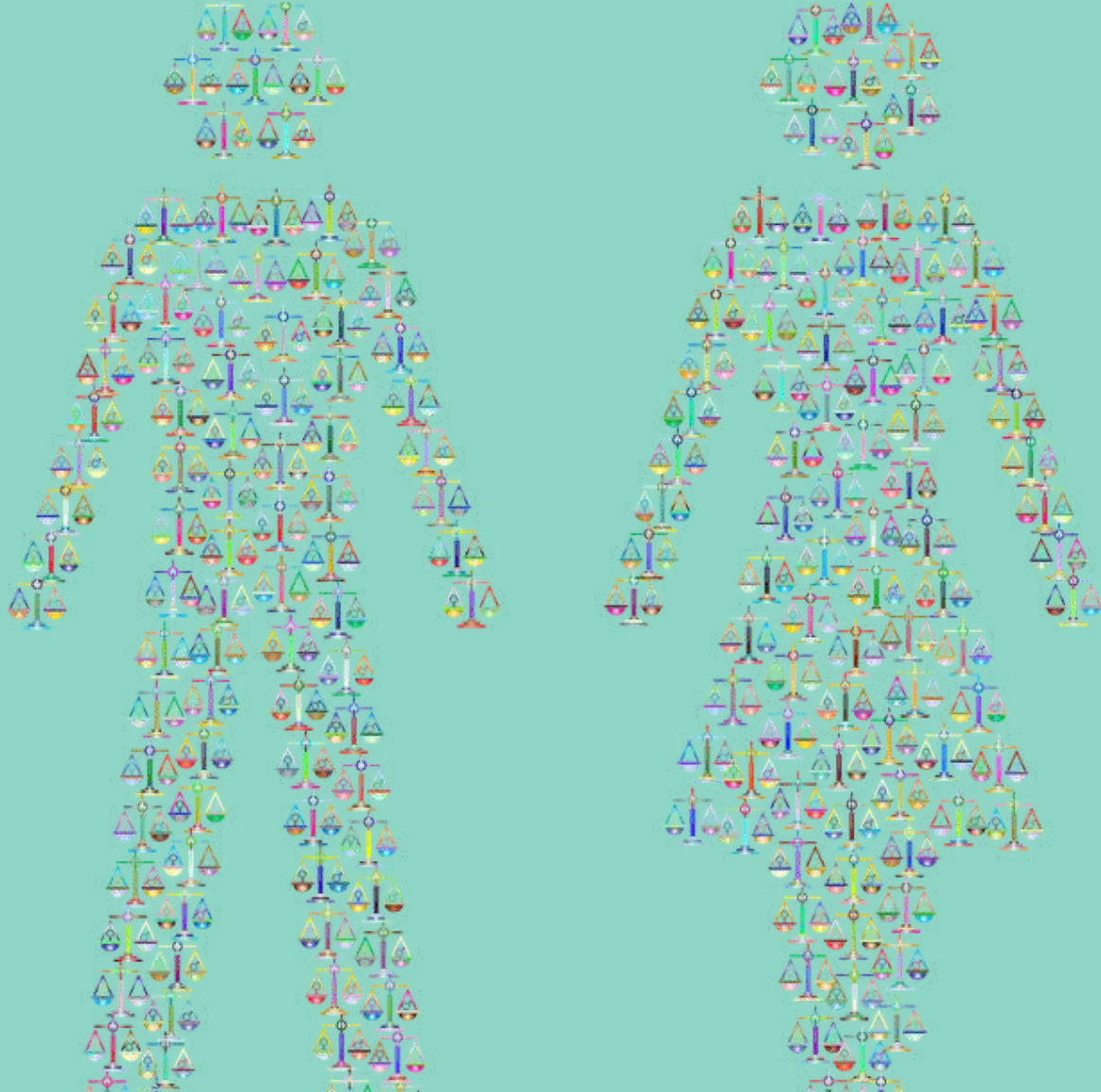


Diversity Team

Office of Academic Career Development

SHINE Community

Area 5. Measures against gender- based violence, including sexual harassment





Area 5. Measures against gender-based violence, including sexual harassment

Gap analysis

UPB is fully committed to implementing the principles of the European Charter and Code for Researchers. Therefore, more is needed to be done to achieve gender equality and equity. In order to do so, specific guidelines and training will be provided for the UPB community. Moreover, the community members will be stimulated to participate in mutual learning exercises to learn from experience, engage in reflection exercises, and co-design gender-sensitive, non-discriminatory policies and practices.



Existing challenge

Develop and disseminate the *Methodological Guidelines on diversity and ethical practices, professional responsibility, and non-discriminatory attitudes*



New ambition

Nurture a culture of ethical, healthy, and friendly institutional practices

Measures against gender-based violence, including sexual harassment



Objective: To create and preserve an an inclusive, non-discriminatory and healty academic environment in all areas

Actions & results

Update the [Ethics Portal](#) of UPB with relevant information and best practices on diversity and ethical practices, professional responsibility, and non-discriminatory attitudes

Starting from September 2022

Organise mutual learning activities on gender, discrimination, and gender stereotypes at least once a year

Starting from December 2022

Promote, on a regular basis, training courses, and participation in talks and workshops on gender equality and gender issues.

Starting from September 2022

Develop and disseminate the [Methodological Guidelines on diversity and ethical practices, professional responsibility](#), and non-discriminatory attitudes, updated every year

To be available in February 2023

Resources



Diversity Team

Office of Academic Career Management

SHINE Community



Monitoring and Evaluation

The GEP implementation at UPB, progress and target accomplishment are subject to regular assessments. The Diversity Team meets on a regular basis to propose actions and measures. Furthermore, its reporting consists of a yearly progress report based on a consultation with the academic community. The consultation findings enable the team to draft the following academic year's actions and adjust the proposed measures.

Other periodic reports and reviews drafted by the Diversity Team enable a continuous improvement of measures and effectiveness of GEP. The reports and reviews include qualitative information as well as quantitative data, such as updates on human resource data disaggregated to keep track of the implementation of key actions.

The annual gender equality progress report is submitted for approval to University Leadership and communicated to the entire academic community through the available information channels (institutional official e-mail, social media, UPB website, e-platforms) and face-to-face meetings.

Gender Equality Progress Report

Monitoring and Evaluation

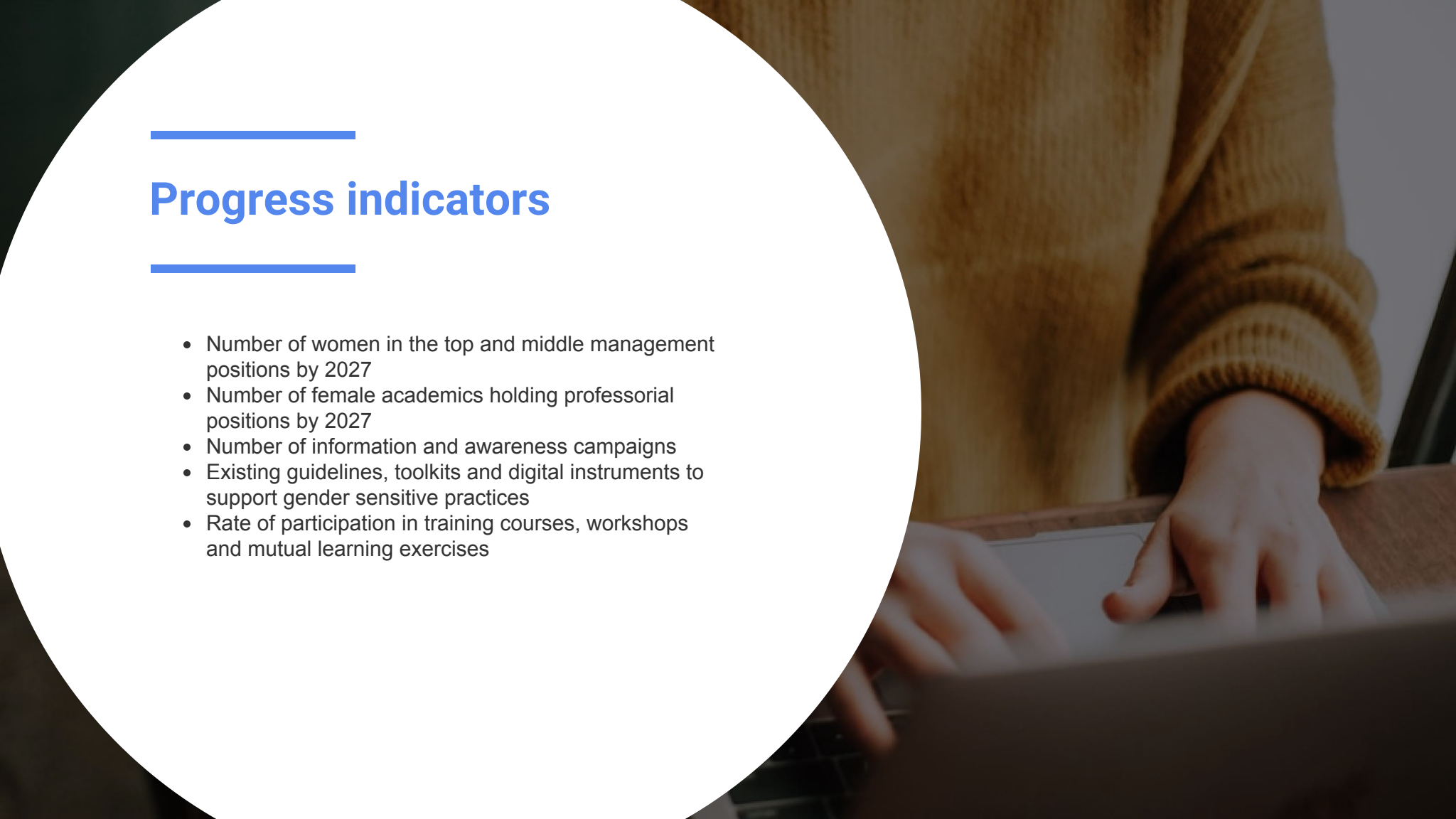
In order to monitor and evaluate the implementation of the actions and results associated with Area 1- Area 5, UPB considers a set of progress indicators, which allows to follow the progress of the measures and adjust the ambitions.

A mid-term evaluation will be conducted in 2025 through an internal survey and the analysis of the data collected.

The final evaluation will be carried out in 2027 and the Gender Equality Plan will be updated.

This evaluation will allow the design of a second version of the plan for gender equality, with new challenges and ambitions to be addressed.





Progress indicators

- Number of women in the top and middle management positions by 2027
- Number of female academics holding professorial positions by 2027
- Number of information and awareness campaigns
- Existing guidelines, toolkits and digital instruments to support gender sensitive practices
- Rate of participation in training courses, workshops and mutual learning exercises



Walk the road with us!

UPB Diversity Team

 diversity@upb.ro



PLANUL PENTRU EGALITATE DE GEN



Document public disponibil la [LINK](#)

Data publicării: 24 ianuarie 2022

DOI 10.5281/zenodo.6470045



Această publicație este licențiată Creative Commons
Attribution-NonCommercial CC BY-NC

Informațiile pot fi utilizate și reproduse în mod liber în scopuri necomerciale, cu condiția menționării sursei (Universitatea POLITEHNICA din București).

Universitatea POLITEHNICA din București

Splaiul Independenței 313

București, sector 6 - 060042

România

CUPRINS (I)

Egalitatea de gen la UPB

Resurse dedicate
Planificare și colectarea datelor
Instruire și capacitate organizațională

Un cadru pentru egalitate de șanse și incluziune

Norme și reglementări naționale
O abordare europeană a diversității și egalității de gen

Domeniul 1: Echilibrul dintre viața profesională/personală.

Cultura organizațională

Analiza decalajelor
Acțiuni și rezultate

Domeniul 2: Echitate de gen în leadership și în luarea deciziilor

Analiza decalajelor
Acțiuni și rezultate



Parcurgem acest drum împreună!

Planul pentru Egalitatea de Gen (PEG) dovedește un angajament ferm al UPB de a pune în acțiune valorile, viziunea și misiunile universității noastre.

PEG este despre oameni. Oamenii sunt motorul vieții academice, elementul cheie în atingerea excelenței durabile în cercetare și educație și pentru construirea unei culturi a performanței. Ne bazăm pe oameni care întrețină eforturile noastre continue de a dezvolta și a menține un mediu de lucru sigur, suportiv, prietenos și de calitate, în care educația și cercetarea de calitate pot prospera.

CUPRINS (II)

Domeniul 3. Egalitate de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră

Analiza decalajelor

Acțiuni și rezultate

Domeniul 4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și în conținutul educațional

Analiza decalajelor

Acțiuni și rezultate

Domeniul 5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen și a hărțuirii sexuale

Analiza decalajelor

Acțiuni și rezultate

Monitorizare și evaluare



Parcurgem acest drum împreună!

Intervenim proactiv pentru a asigura echilibrul și participarea echitabilă în luarea deciziilor, la politici de recrutare transparente și bazate pe merite, pentru integrarea dimensiunilor de gen și diversitate în predare și cercetare, în dezvoltarea conținutului educațional și în proiectarea unor experiențe de învățare semnificative, în generarea de cunoaștere nouă.



Egalitatea de gen la UPB

UPB s-a angajat să creeze o *Echipă pentru diversitate* și mecanisme de guvernare care să sprijine și să contribuie la continuarea promovării egalității de șanse, a incluziunii și a diversității, pentru creșterea nivelului de conștientizare, promovarea de practici dezirabile și pentru a combate practicile incorecte. Responsabilii pentru egalitatea de gen din *Echipa pentru diversitate* sunt implicați pe deplin și activ în punerea în aplicare a acțiunilor PEG.

**Resurse
dedicate**

Responsabilii pentru egalitatea de gen din *Echipa pentru diversitate* colaborează cu Biroul de Statistică din cadrul Direcției de Informatizare și Resurse Umane pentru a colecta și analiza date legate de dimensiunea de gen. În fiecare an se întocmește un raport intern, o parte din date fiind raportate și unor entități externe (de exemplu, Ministerul Educației). Procesul de colectare, validare și de raportare a datelor este supravegheat de prorectorul UPB responsabil cu digitalizarea. Complementar, UPB participă la grupuri de lucru privind genul și diversitatea, ca urmare a apartenenței la diverse structuri europene și internaționale (de exemplu, CESAER - grupul de lucru pentru resurse umane).

**Colectarea
datelor**

Planul pentru Egalitatea de Gen va fi revizuit o dată la cinci ani. Anual vor fi colectate și analizate date ce privesc:

- condițiile de muncă oferite personalului academic;
- numărul de femei și de bărbați în funcții de conducere;
- distribuția personalului academic și administrativ în funcție de gen;
- distribuția studenților în funcție de gen.



Egalitatea de gen la UPB

În ultimul deceniu, la nivelul UPB au fost dezvoltate și livrate cursuri de scurtă durată privind diversitatea, egalitatea de șanse și egalitatea de gen. Majoritatea acestora a fost destinată doctoranzilor și cercetătorilor postdoctorali, ca parte a proiectelor cofinanțate din Fondurile Structurale Europene (de exemplu, SIMBA, A-SUCCES).

Recent, UPB a inițiat procesul de elaborare a unei *Strategii pentru educație și formare continuă*, care cuprinde obiective și acțiuni ce sprijină dezvoltarea profesională a profesorilor și cercetătorilor săi.

Concret, Strategia introduce Programul de formare STEP pentru cercetătorii R1-R2, cu un modul privind diversitatea. Cadrele universitare nou angajate beneficiază de participarea la programul STEP. În plus, o componentă a programului abordează problematica integrării curriculare a diversității în cadrul modului „Integrarea diversității în designul învățării academice”.

Pentru a-și extinde oferta de formare, UPB va dezvolta, în 2022, un catalog de cursuri și va continua să optimizeze platforma de e-learning dedicată dezvoltării profesionale a personalului academic și administrativ (www.formare.upb.ro).

De asemenea, UPB a dezvoltat o platformă de e-learning unde studenții se pot înscrie la cursuri suplimentare pe diverse teme (genul și diversitatea fiind printre subiectele abordate): www.courseware.upb.ro

**Instruire și
capacitare
instituțională**

Un cadru pentru egalitate de șanse și incluziune

Egalitatea de gen este o valoare fundamentală a Uniunii Europene și reprezintă unul dintre obiectivele de dezvoltare durabilă (ODD) ale Națiunilor Unite. Egalitatea de gen în cercetare și educație sprijină contribuția sistemelor de cercetare și inovare la dezvoltarea societăților democratice și egale.

Egalitatea de gen aduce beneficii cercetării și inovării în mai multe moduri:



Îmbunătățește calitatea, impactul și rezultatele cercetării, făcându-le relevante pentru întreaga societate;



Creează medii de lucru mai bune, care conduc la o calitate superioară a cercetării și educației, contribuind la dezvoltarea maximală a potențialului personalului academic și al studenților;



Atrage și păstrează talentele, oferind întregului personal încredere că abilitățile vor fi evaluate și recunoscute în mod echitabil și adecvat.

Norme și reglementări naționale

Legea 202/2002 pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați

Legea 202/2002 este principalul instrument sectorial. Potrivit acestei legi, principiul egalității de șanse între femei și bărbați presupune atât beneficii în termeni de egalitate de șanse, cât și acces la educație, formare și ocuparea forței de muncă, dar și participarea la procesul decizional public și politic. Legislația națională ulterioară garantează cetățenilor drepturi egale în participarea la viața economică și socială, dreptul de a fi educați și instruiți într-o anumită profesie, precum și dreptul de a beneficia de protecție socială în situații specifice.



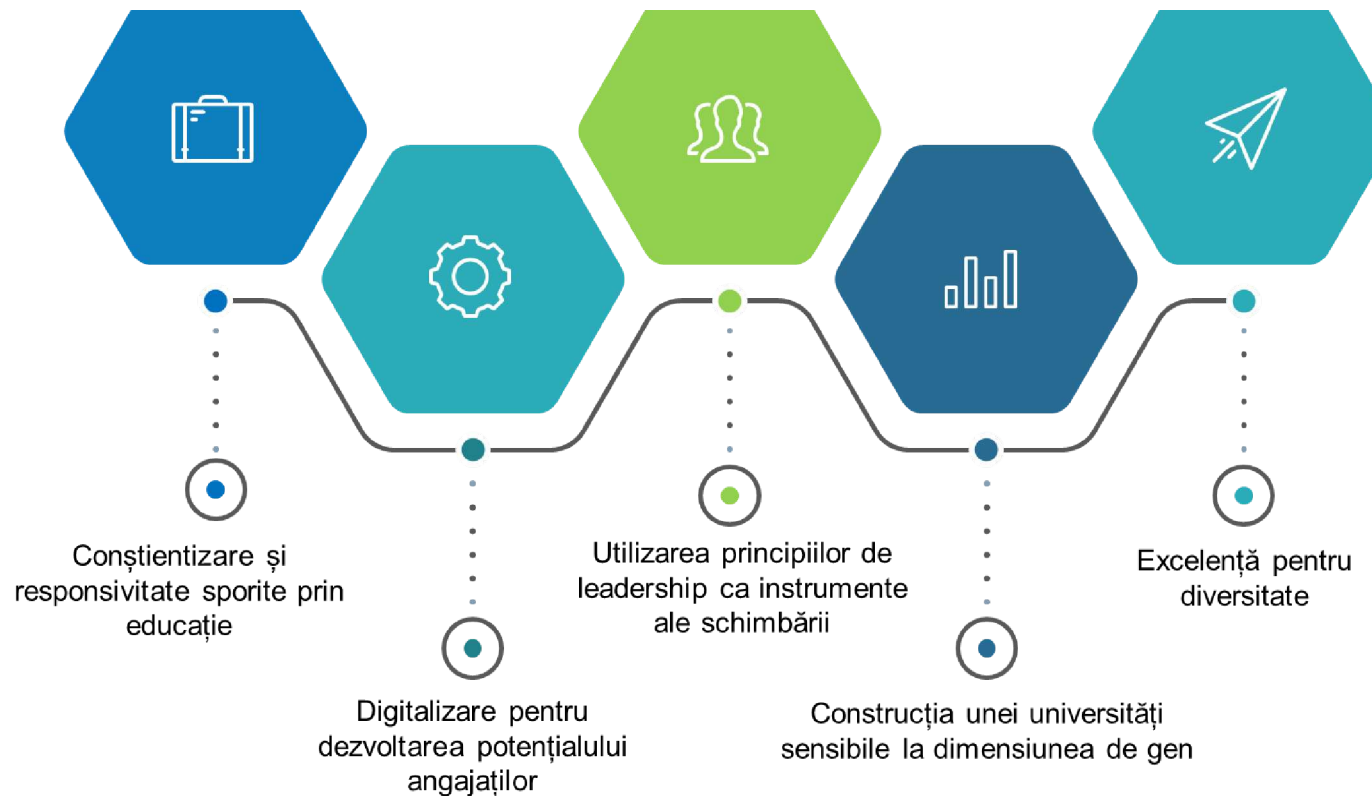


Cadrul juridic extins

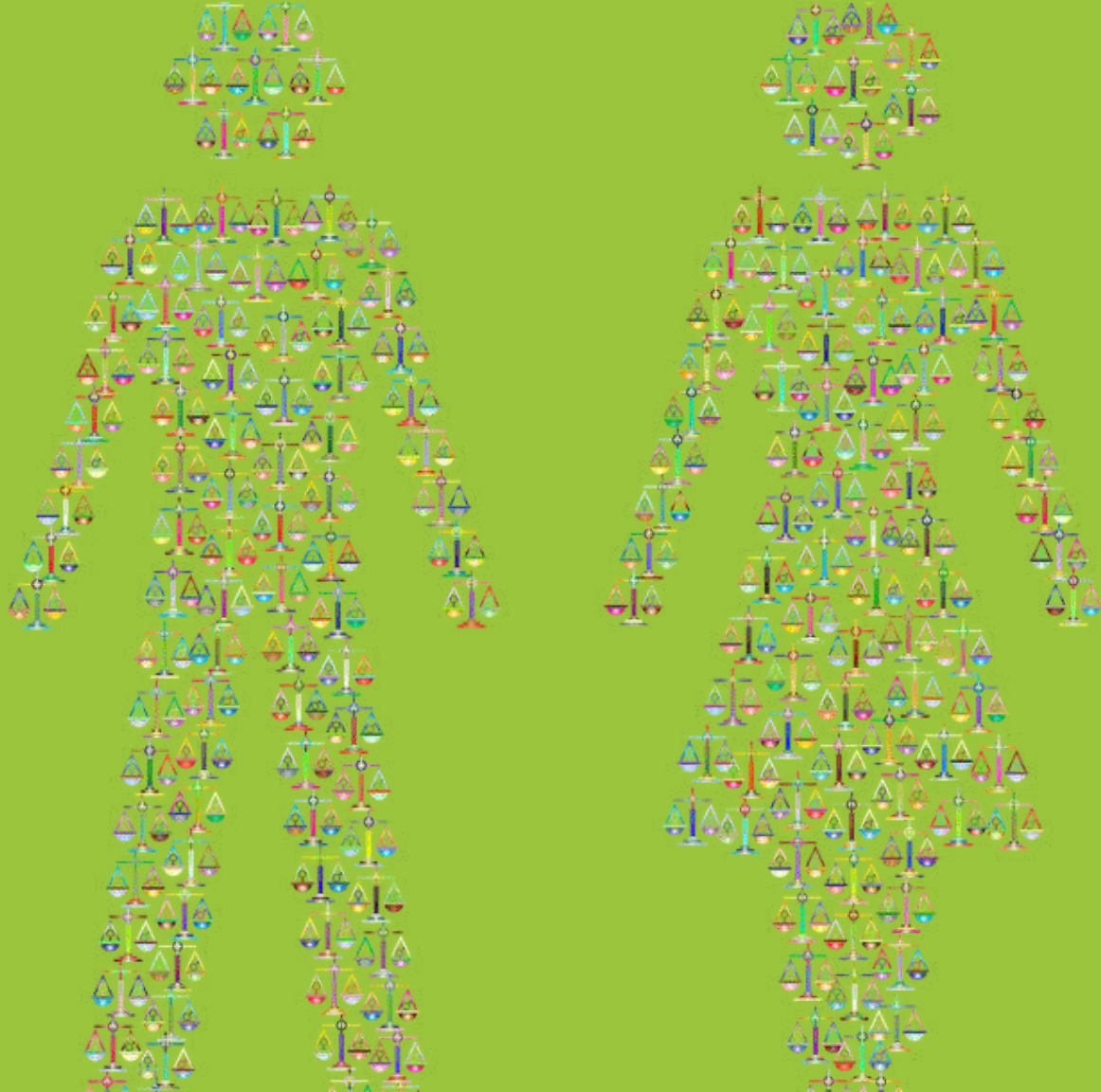
- Legea nr. 125/2016 privind aderarea României la Centrul european pentru interdependență și solidaritate mondială, creat prin Rezoluția (89)14, adoptată de Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei la 16 noiembrie 1989, a cărui continuare a fost confirmată prin Rezoluția (93)51, adoptată de Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei la 21 octombrie 1993;
- Legea nr. 66/2016 pentru modificarea și completarea OUG 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor;
- Legea nr. 22/2016 pentru declararea zilei de 8 martie *Ziua femeii* și a zilei de 19 noiembrie *Ziua bărbatului*;
- Legea nr. 23/2015 pentru declararea zilei de 8 mai *Ziua egalității de șanse între femei și bărbați*;
- Ordonanța de urgență nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 62/2009 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii;
- OUG nr. 67 din 27 iunie 2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială;
- OUG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea concediului paternal nr. 210/1999, ce reglementează acordarea concediului paternal, în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea nou-născutului;
- Decretul nr. 342/1981 privind ratificarea Convenției pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW), semnată de către Adunarea Generală a Națiunilor Unite și formulată în Rezoluția 34/180 din 18 decembrie 1979, intrată în vigoare la 3 septembrie 1981, conform dispozițiilor art. 27(1), ratificată de România la 7 ianuarie 1982.

Destinații principale

Universitatea POLITEHNICA din București a elaborat *Planul pentru Egalitatea de Gen*, care propune cinci *destinații* necesar a fi atinse pentru a progresa în implementarea politicilor de diversitate și incluziune:



Domeniul 1.
Echilibrul dintre
viața profesională și
cea personală.
Cultura
organizațională





Domeniul 1. Echilibrul dintre viața profesională și cea personală. Cultura organizațională

Analiza decalajelor

În 2020, Comisia Europeană a acordat UPB *Diploma de excelență în managementul resurselor umane în cercetare*, recunoscând progresul în alinierea politicilor de resurse umane la cele 40 de principii ale Cartei și Codului European al Cercetătorilor, pe baza unui plan personalizat de acțiune. În consecință, UPB se angajează să sprijine echilibrul corect între viața privată și cea profesională a întregului personal.

În UPB sunt permise și încurajate cererile de concediu sabatic sau de muncă la distanță. UPB promovează stabilitatea personalului și a locului de muncă.



Provocări existente

Dezvoltarea unui cadru comprehensiv de reglementare a timpului de lucru, pentru a putea asigura flexibilitate în organizarea programului;

Informare, comunicare și instruire cu privire la problematica socială;



Aspirații noi

Integrarea completă a resurselor și instrumentelor existente, pentru a sprijini activitățile de management de proiect, de dezvoltare a carierei și a stării de bine;

Dezvoltarea capacității instituționale pentru a satisface nevoile comunității academice;

Echilibrul dintre viața profesională și cea personală.

Cultura organizațională



Obiectiv: Creșterea performanței și a stării de bine a personalului printr-o mai bună informare și prin susținere adecvată la nivel administrativ

Acțiuni & rezultate

Crearea unui **centru de resurse online** în website-ul UPB, pentru a oferi angajaților informații relevante;
Va fi lansat în iulie 2022

Proiectarea și trimiterea de către Echipa de diversitate a unui **buletin informativ tematic trimestrial**;
Va fi lansat în octombrie 2022

Furnizarea de **cursuri de formare privind diversitatea și dimensiunea de gen** pentru toți membrii comunității UPB;
Din martie 2023, cu activități intensive până în 2025, ulterior livrate pe termen lung

Crearea și dezvoltarea unei **comunități de practici** pentru personalul feminin (She Engineer - SHINE);
Va fi lansată în aprilie 2023

Resurse



Echipa pentru diversitate
Direcția de Informatizare și Resurse Umane
Biroul de Dezvoltare a Carierei Academice

Domeniul 2. Echitate de gen în leadership și luarea deciziilor





Domeniul 2. Echitate de gen în leadership și luarea deciziilor

Analiza decalajelor

În ceea ce privește ocuparea posturilor didactice și de cercetare, UPB este aproape de a atinge paritatea de gen: 43% din posturi sunt ocupate de femei. Dacă pentru nivelurile de carieră R1-R3 distribuția de gen este echilibrată, doar 31% din posturile de profesor titular sunt deținute de femei (în ianuarie 2022).

Accesul la orice funcție de conducere în UPB este nediscriminatoriu. Cu toate acestea, o singură poziție (din cele 10) din echipa de top management este ocupată de o femeie.

La nivelul echipelor de conducere ale facultăților, 54 de posturi sunt ocupate de bărbați, iar 28 de posturi sunt deținute de femei. Cu toate acestea, 7 dintre posturile de decan sunt ocupate de femei. Numărul funcțiilor de conducere deținute de femei a crescut cu 30% în 2020, când au avut loc ultimele alegeri.



Provocări existente

Echilibrarea reprezentării femeilor în poziții de management mijlociu și de vârf;
Creșterea reprezentării cadrelor universitare de sex feminin la nivelurile superioare ale carierei academice.



Aspirație nouă

Implementarea unor intervenții ce tratează acțiuni și inacțiuni care pot afecta evoluția în cariera academică și de conducere a femeilor;

Egalitate de gen în leadership și luarea deciziilor



Obiectiv: Reprezentarea echilibrată cadrelor universitare feminine la nivelurile superioare de carieră și management printr-o abordare de leadership focalizat pe dimensiunea de gen și pe diminuarea prejudecăților inconștiente

Acțiuni & rezultate

Promovarea utilizării unui **limbaj incluziv**, pe baza recomandărilor din setul de instrumente al EIGE;
Recomandările vor fi cuprinse în primul număr al buletinului informativ tematic (ce va fi lansat în octombrie 2022)

Promovarea evenimentelor care vizează crearea de rețele de contact și a unor spații în care cercetătorii să poată face schimb de experiență, de cunoaștere și să încurajeze învățarea reciprocă;
Începând cu septembrie 2022

Promovarea inițiativelor și a bunelor practici (prin cursuri, participare la discuții/ateliere privind egalitatea de gen și probleme legate de gen) pentru a facilita un discurs prevalent despre gen, la toate nivelurile;
Începând cu aprilie 2022

Desfășurarea de **campanii anuale de sensibilizare** cu privire la tipurile conștiente și inconștiente de discriminare de gen, cu scopul de a deconstrui posibile stereotipuri de gen;
Prima campanie va fi lansată în noiembrie 2022

Resurse



Echipa pentru diversitate
Comunitatea SHINE
Conducerea universității

Domeniul 3. Egalitate de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră





Domeniul 3. Egalitate de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră

Analiza decalajelor

UPB selectează candidații/candidatele ce doresc să ocupe un post liber, pe perioadă nedeterminată sau determinată, prin organizarea de concursuri deschise. Fiecare dintre competiții este afișată în universitate și publicată pe site-ul universității, în platforma Euraxess și în alte medii (conform prevederilor legale). Toate anunțurile respectă principiile transparenței, nediscriminării, egalității de șanse și utilizează un limbaj care respectă dimensiunea de gen.

Cu toate acestea, UPB nu organizează cursuri personalizate de formare pentru membrii/membrelor comisiilor de selecție și promovare. În plus, este nevoie de elaborarea unor proceduri de colectare a datelor dezagregate pe genuri și de indicatori specifici de gen pentru a monitoriza progresele înregistrate în direcția echității.



Provocări existente

Revizuirea și îmbogățirea politicilor de recrutare și evoluție în carieră;

Derularea unor activități de instruire pentru a ne asigura că principiile Cartei și Codului sunt abordate pe deplin în practicile de recrutare, selecție și evoluție în carieră;



Aspirație nouă

Dezvoltarea unor proceduri instituționale de colectare a datelor dezagregate pe genuri și a unor indicatori specifici de gen pentru a monitoriza progresele înregistrate în direcția egalității de gen;



Egalitate de gen în procesul de recrutare, selecție și evoluție în carieră



Obiectiv: Consolidarea politicilor și practicilor sensibile la dimensiunea de gen în procesul de recrutare, selecție și promovare în cariera didactică și de cercetare

Acțiuni & rezultate

Revizuirea procedurilor și practicilor de recrutare, selecție și promovare pentru toate tipurile de locuri de muncă vacante, în conformitate cu cerințele politicii OTM-R;

Începând cu aprilie 2022, produc efecte din noiembrie 2022

Asigurarea unui limbaj nediscriminatoriu și sensibil la dimensiunea de gen în anunțurile pentru pozițiile deschise;

Începând cu septembrie 2022

Publicarea pozițiilor vacante în platforma Euraxess, pentru o audiență numeroasă și relevantă;

În funcțiune din septembrie 2021

Instruirea celor din comisiile de selecție și evaluare pentru a realiza o recrutare deschisă, bazată pe merite;

Începând cu februarie 2023

Colectarea de date privind genul, competențele și experiența celor ce intră în procesul de recrutare și selecție;

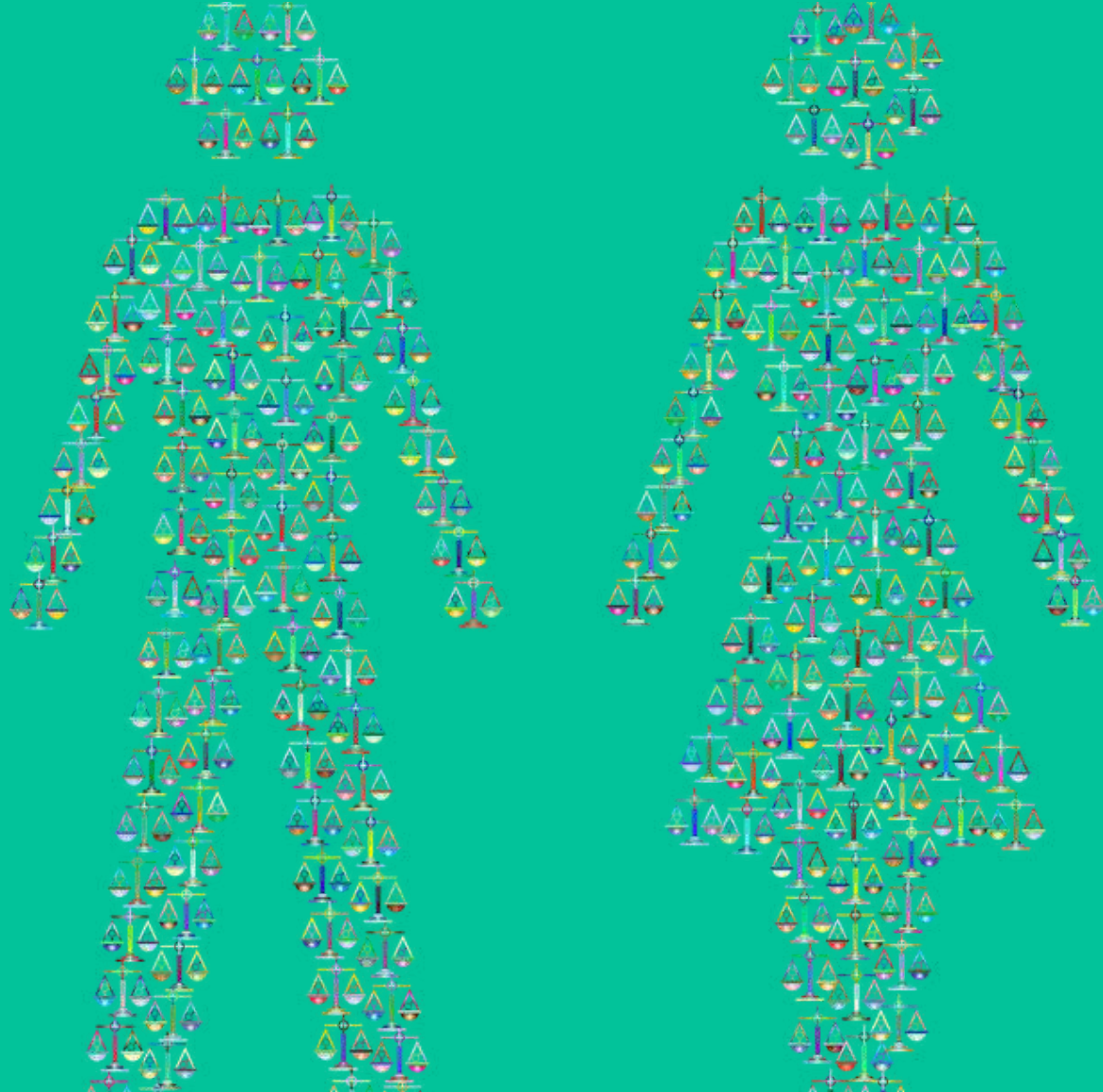
Începând cu septembrie 2022

Resurse



Direcția de Informatizare și Resurse Umane
Echipa pentru diversitate
Biroul de Dezvoltare a Carierei Academice

Domeniul 4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și în conținutul educațional





Domeniul 4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și în conținutul educațional

Analiza decalajelor

Instituțiile de învățământ superior se confruntă cu o presiune ridicată pentru a face predarea și cercetarea relevante, ca principală contribuție societală. În vederea conceperii și oferirii unor experiențe semnificative de învățare și cercetare, UPB are nevoie de o abordare instituțională integrată și de instrumente de suport. Pentru a răspunde acestei nevoi, vor fi dezvoltate și diseminate un set de instrumente și un curs de tip MOOC privind diversitatea.



Provocare actuală

Dezvoltarea de instrumente și oferirea de îndrumare pentru integrarea dimensiunii de gen în cercetare și predare ori de câte ori este posibil;



Aspirații noi

Inițierea unor demersuri de revizuire curriculară în acord cu principiile diversității;
Articularea unei perspective științifice, tehnologice și educaționale bazate pe gen;

Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și în conținutul educațional



Obiectiv: Integrarea dimensiunii de gen în conținutul educațional și de cercetare până în 2024

Acțiuni & rezultate

Dezvoltarea unui **set de instrumente** ce sprijină integrarea dimensiunii de gen în activitățile și în conținuturile de cercetare și de predare;

Disponibil în decembrie 2022

Diseminarea de **bune practici și modele** pentru femei (din domeniul predării și cercetării STEM);

Începând cu august 2022

Cursuri privind diversitatea și genul pentru toată comunitatea UPB (personal și studenți/studente);

Activități intensive furnizate din martie 2023 și până în 2025 tuturor cadrelor didactice și de cercetare, ulterior follow-up

Dezvoltarea unui **Curs de diversitate** destinat studenților/studentelor din toate ciclurile de studii;

Integrat în curriculum din octombrie 2024

Valorizarea de **disertații ce ating dimensiunea de gen** (premii pentru proiecte masterale sau doctorale);

Din iunie 2023

Resurse

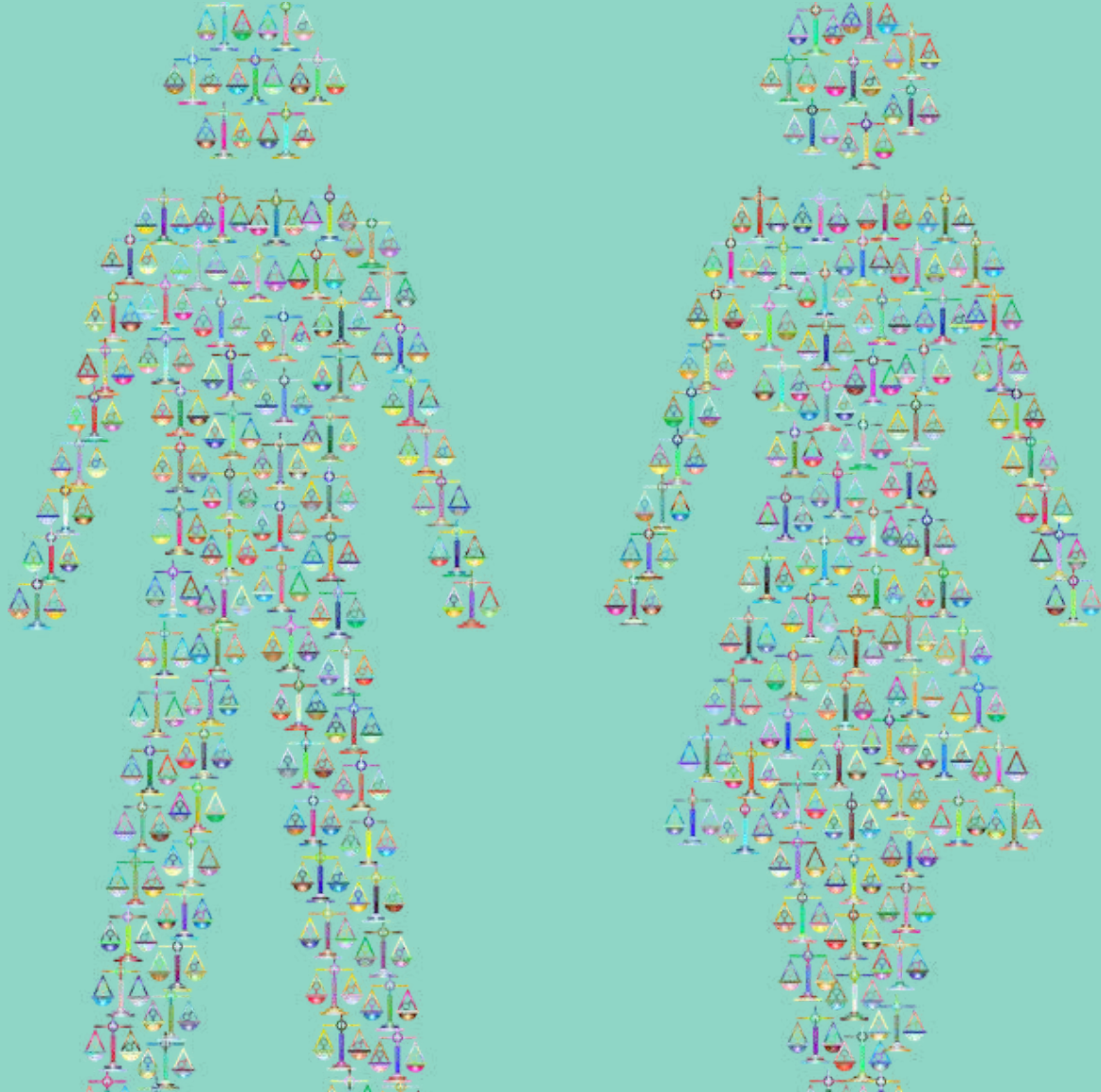


Echipa de diversitate

Biroul de Dezvoltare a Carierei Academice

Comunitatea SHINE

Domeniul 5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuire sexuală





Domeniul 5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuire sexuală

Analiza decalajelor

UPB se angajează pe deplin să pună în aplicare principiile *Cartei* europene și ale *Codului* pentru cercetători. Prin urmare, sunt necesare mai multe demersuri pentru a realiza egalitatea și echitatea de gen. În acest scop, vor fi furnizate îndrumătoare și activități specifice de instruire pentru comunitatea UPB. Mai mult, membrii și membrele comunității vor fi stimulați/stimulate să participe la exerciții de învățare reciprocă pentru a învăța din experiență, pentru a se angaja în exerciții de reflecție și pentru a se implica în co-design-ul unor politici și practici nediscriminatorii, adecvate din perspectiva dimensiunii de gen.



Provocare actuală

Elaborarea și diseminarea de *Îndrumări metodologice privind diversitatea și practicile etice, responsabilitatea profesională și atitudinile nediscriminatorii*;



Aspirație nouă

Cultivarea unei culturi a practicilor instituționale etice, sănătoase și prietenoase;

Măsurî împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuire sexuală



Obiectiv: Crearea și menținerea unui mediu academic incluziv, nediscriminatoriu și sănătos

Acțiuni & rezultate

Actualizarea *Portalului de etică* al UPB cu informații și cu bune practici relevante privind diversitatea și practicile etice, responsabilitatea profesională și atitudinile nediscriminatorii;

Din septembrie 2022

Organizarea de activități de învățare reciprocă privind genul, discriminarea și stereotipurile de gen cel puțin o dată pe an;

Din decembrie 2022

Promovarea în mod regulat activităților de instruire, a participării la discuții și ateliere privind egalitatea de gen și probleme legate de gen;

Din septembrie 2022

Elaborarea și diseminarea de *Îndrumări metodologice privind diversitatea și practicile etice, responsabilitatea profesională și atitudinile nediscriminatorii*, instrument actualizat anual;

Disponibil în februarie 2023

Resurse



Echipa de diversitate

Biroul de Dezvoltare a Carierei Academice

Comunitatea SHINE



Monitorizare și evaluare

Implementarea PEG la UPB, progresul și realizarea obiectivelor sunt supuse unor evaluări periodice. Echipa de diversitate se reunește în mod regulat pentru a propune acțiuni și măsuri specifice. Raportarea constă într-un document anual ce se referă la progresele înregistrate, bazat pe consultarea comunității academice. Rezultatele consultării permit elaborarea acțiunilor din anul universitar următor, ajustate contextului organizațional și societal.

Revizuri periodice și alte documente realizate de către Echipa de diversitate permit îmbunătățirea continuă a măsurilor și a creșterii eficacității PEG. Toate operează cu informații calitative și cantitative, cum ar fi actualizări ale datelor privind resursele umane, dezagregate pe genuri, pentru a urmări punerea în aplicare a acțiunilor-cheie.

Raportul anual privind progresele înregistrate în domeniul egalității de gen este prezentat spre aprobare conducerii universității și comunicat întregii comunități academice prin canalele de informare disponibile (e-mail oficial instituțional, medii sociale, site-ul UPB, platformele electronice) și în întâlniri față în față.

Raport de progres privind egalitatea de gen

Monitorizare și evaluare

Pentru monitorizarea și evaluarea implementării acțiunilor și rezultatelor asociate domeniilor din PEG, UPB are în vedere un set de indicatori de progres ce permit urmărirea evoluției acțiunilor planificate și ajustarea aspirațiilor.

O evaluare intermediară integrală a PEG va fi efectuată în primele luni ale anului 2024 printr-un sondaj intern și prin analiza datelor colectate.

Evaluarea finală va fi efectuată la sfârșitul anului 2025, iar *Planul pentru egalitatea de gen* va fi actualizat. Această evaluare va permite conceperea unei a doua versiuni a PEG, ancorat de noi provocări și urmărind noi aspirații.





Indicatori de progres

- Numărul de femei în posturile de conducere de vârf și intermediară până în 2025;
- Numărul de cadre didactice universitare de gen feminin care dețin funcții de profesor până în 2025;
- Numărul acțiunilor de informare și conștientizare realizate;
- Ghiduri, seturi de instrumente și instrumente digitale; elaborate pentru a sprijini practicile sensibile la gen;
- Rata de participare la cursuri de formare, ateliere de lucru și exerciții de învățare reciprocă;



Mergem pe drum împreună!

Echipa pentru diversitate din UPB



diversity@upb.ro