

PLAN EGALITATE DE GEN
ÎN
UNIVERSITATEA POLITEHICA TIMIȘOARA
2022-2025

I. INTRODUCERE

Înființată în anul 1920, în baza Decretului Regal nr. 4822 din 11.11.1920, Universitatea Politehnica Timișoara este astăzi una dintre școlile românești cu tradiție, recunoscută în plan național și internațional, atât prin activitatea generațiilor de cadre didactice și absolvenți, cât și prin activitatea de excepție a unor academicieni prestigioși.

În spiritul tradiției, misiunea Universității Politehnica Timișoara constă în satisfacerea cerințelor de competență ale mediului societal, prin asigurarea formării profesionale superioare, de nivel universitar și postuniversitar. Purtătoare de valori fundamentale, misiunea reflectă preocuparea pentru viitorul societății, prin trasarea direcțiilor de dezvoltare a acesteia în plan local, regional, național, internațional.

Misiunea Universității Politehnica Timișoara, asumată prin Carta universitară, este:

- a) să genereze, respectiv să transfere către societate cunoaștere prin cercetare științifică avansată, cercetare, dezvoltare și inovare, respective prin diseminare a rezultatelor prin publicare și / sau implementare;
- b) să asigure formare profesională superioară, de nivel universitar -după caz: în paradigma Bologna, pe toate cele trei cicluri ale acesteia -licență, masterat, doctorat- sau în sistem reglementat special-, precum și de nivel postuniversitar și în conceptul de învățare pe tot parcursul vieții, în scopul dezvoltării personale și inserției profesionale a individului și în scopul satisfacerii nevoii de competență a mediului societal;
- c) să contribuie la stabilirea direcțiilor de dezvoltare a societății, în plan local, regional, național și internațional;
- d) să cultive, să promoveze și să apere valorile fundamentale cristalizate pe parcursul evoluției omenirii: libertatea de gândire, de exprimare și de acțiune, dreptatea, adevărul, echitatea, cinstea, corectitudinea, demnitatea, onoarea.

În acest context instituțional și în concordanță cu prevederile legale aplicabile, Universitatea Politehnica Timișoara adoptă prezentul Plan de Egalitate de Gen, prin care se stabilesc obiectivele principale și direcțiile de acțiune, cu aplicabilitate în comunitatea Universității Politehnica Timișoara, astfel cum este aceasta definite de legislația incidentă și reglementările interne.

II. CONTEXT:

Sub motto-ul *“Nu zidurile fac o școală ci spiritul care domnește într-însa”* Regele Ferdinand I, Universitatea Politehnica Timișoara își propune să promoveze o cultură organizațională mai incluzivă, atât în rândul angajaților și al studenților, cât și în interacțiunile cu partenerii instituționali, deschizând dialogul în cadrul comunității universitare cu privire la importanța și beneficiile respectării principiilor egalității de gen.

Egalitatea de gen este un corolar al drepturilor și libertăților egale și un garant al oportunităților egale. De asemenea, favorizează dezvoltarea competențelor și dobândirea de noi cunoștințe, prin includerea tuturor, indiferent de gen, promovând un mediu de lucru mai bun și motivant și, în consecință, niveluri mai mari de productivitate și de satisfacție în rândul angajaților. Prin urmare UPT se angajează să asigure promovarea și incorporarea unei culturi a diversității și incluziunii bazată pe respect și pe egalitatea de șanse. O astfel de cultură, integrată în identitatea UPT, va servi drept referință pentru activitățile interne și externe ale organizației

III. SITUAȚIA ACTUALĂ:

În anul 2021 Universitatea Politehnica Timișoara a fost prima universitate din România care a semnat Carta Diversității, prin care și-a asumat rolul a-și întări angajamentul său voluntar pentru ca în cadrul societății românești diversitatea, egalitatea de șanse și incluziunea socială să devină valori recunoscute și respectate.

Angajamentele asumate de Universitatea Politehnica Timișoara prin semnarea Cartei Diversității sunt în concordanță cu direcțiile de acțiune privind egalitatea de șanse:

- Dezvoltarea unei culturi organizaționale bazate pe respect reciproc, încredere, recunoașterea și valorificarea diferențelor și aptitudinilor individuale;
- Aplicarea principiilor non-discriminării și egalității de șanse în procesele decizionale și în managementul resurselor umane, cu focus special pe recrutarea, formarea, remunerarea și promovarea profesională a angajaților;
- Reflectarea diversității societății românești sub toate formele ei în procesele de management și resurse umane;
- Derularea unor programe de sensibilizare/ conștientizare și formare a echipei de management și a angajaților în legătură cu beneficiile diversității;
- Organizarea de acțiuni care să încurajeze non-discriminarea și diversitatea

IV. CADRUL LEGAL ȘI INSTITUTIONAL:

4.1. Legislația națională aplicabilă:

- Legea nr. nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare,
- Legea nr. 1/2011 Legea Educației Naționale,
- Legea nr. 202/2002, privind egalitatea de șanse între femei și bărbați
- OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă,

4.2. Documentele interne ale Universității Politehnica Timișoara:

- Carta Universității Politehnica Timișoara;
- Codul de etică și deontologie al Universității Politehnica Timișoara;
- Regulamentul de funcționare al Comisiei de Etică a Universității Politehnica Timișoara;
- Regulamentul intern al Universității Politehnica Timișoara

V. DIRECȚII DE ACȚIUNE. OBIECTIVE. MĂSURI

Direcțiile de acțiune care fundamentează Planul de Egalitate de Gen sunt:

- Resurse Umane
- Guvernanță Instituțională
- Comunicare Instituțională
- Hărțuire sexuală/morală
- Finanțarea cercetării
- Ecosistem de inovare

În cadrul acestor direcții de acțiune, universitatea își stabilește obiectivele specifice și planul de măsuri pentru atingerea obiectivelor:

5.1 RESURSE UMANE

Obiectiv:

evitarea stereotipurilor de gen în procesul de recrutare a angajaților și în interacțiunea cu aceștia.

Măsuri propuse:

- Dezvoltarea unui kit informativ cu instrucțiuni specifice privind modalități de evitare a discriminării de gen și recunoașterii și prevenirii stereotipurilor în procesul de recrutare.
- Identificarea cazurilor de bune practice și adoptarea acestora în reglementările instituționale
- Organizarea de sesiuni de training cu personalul de decizie din UPT,
- pentru a le prezenta măsurile propuse
- informarea angajaților UPT privind drepturile și obligațiile acestora în domeniul egalității de gen

Obiectiv:

Creșterea eficienței și îmbunătățirea relației dintre viața profesională și cea personală

Măsuri propuse:

- sesiuni de informare cu managerii de departamente pentru implementarea măsurilor
- sesiuni de informare în rândul colegilor privind importanța perioadei de tranziție și a modalităților prin care își pot demonstra suportul

5.2. GUVERNANȚĂ INSTITUȚIONALĂ

Obiectiv:

Crearea unui organism care să aibă ca activitate principală asigurarea egalității de gen în UPT, implementarea și supervizarea Planului de Egalitate de Gen

Măsuri propuse:

- Dezvoltarea de mecanisme pentru a asigura operationalizarea și investirea cu autoritate instituțională
- Dezvoltarea de proceduri de funcționare în vederea supervizării implementării Planului de Egalitate de Gen

5.3. COMUNICARE INSTITUȚIONALĂ

Obiectiv:

Asigurarea faptului că întreagă comunicare instituțională, atât cea internă, cât și cea externă respectă principiile egalității de gen

Măsuri propuse:

- Cercetare privind exemple de kituri informative despre comunicarea nediscriminatorie și exemple de bune practici
- Dezvoltarea kitului informativ
- Adoptarea unor protocoale privind comunicarea internă și externă
- Organizarea unor acțiuni de informare

5.4. HĂRȚUIRE SEXUALĂ ȘI MORALĂ

Obiectiv:

Creșterea nivelului de conștientizare privind problema hărțuirii sexuale și morale, a recunoașterii abuzurilor și a modalităților de identificare și diferențiere, definirea limitelor și a conceptelor

Măsuri propuse:

- Cercetarea cazurilor de bună practică și studii de caz despre kit-uri informative privind hărțuirea sexuală și morală
- Organizarea unor sesiuni de training pentru prezentarea conținutului

5.5. FINANȚAREA CERCETĂRII

Obiective:

Adoptarea de măsuri active pentru încurajarea participării femeilor în proiecte de cercetare

Măsuri propuse:

- Identificarea modalităților prin care femeile cercetător pot fi încurajate să se implice în domeniul de cercetare
- Identificarea și adaptarea exemplelor de bună practică privind evaluarea proiectelor de cercetare care nu discriminează pe baza genului;
- Elaborarea și diseminarea unor materiale informative cu privire la egalitatea de gen în cercetare

5.6. ECOSISTEM DE INOVARE**Obiective:**

Creșterea reprezentării femeilor în paneluri de invitați

Măsuri propuse:

- Identificarea și adaptarea exemplelor de bună practică privind evaluarea proiectelor de cercetare care nu discriminează pe baza genului;
- Elaborarea și diseminarea unor materiale informative cu privire la egalitatea de gen în cercetare