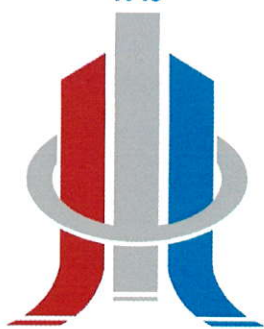


1948



UNIVERSITATEA DIN
PETROȘANI

**STRATEGIA DE COMBATERE ȘI
PREVENIRE A DISCRIMINĂRII
DE GEN**

2023

CUPRINS

Introducere

1. Fundamentare normativă

2. Generalități

3. Reglementări sintetice

4. Asigurarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată

5. Hărțuirea și violența de gen

6. Măsuri aplicative:

6.1. Asumarea responsabilității structurilor de conducere

6.2. Asigurarea condițiilor egale de studiu, muncă, avansare și remunerare

6.3. Stimularea egalității de gen în ceea ce privește competitivitatea

6.4. Stimularea unui climat organizațional incluziv

6.5. Prevenirea și sancționarea hărțuirii și a discriminării de gen

INTRODUCERE

Strategia de față reprezintă documentul oficial al Universității din Petroșani, care definește coordonatele politicii de promovare a egalității de gen, fiind elaborată în concordanță cu legislația națională și cu cea europeană relevantă domeniului tratat.

În Universitatea din Petroșani sunt respectate toate reglementările legale naționale și europene privind promovarea egalității de șansă și tratament dintre femei și bărbați. Strategia de față vizează relațiile instituționale și organizaționale cu salariații, studenții și orice alte persoane, fără a interfera cu uzanțele religioase sau cu specificul vieții private.

Prevederile acestei strategii vizează toți membrii comunității academice a Universității din Petroșani adică: angajații (cadre didactice, personal didactic auxiliar și nedidactic), studenții (la programele de licență, master și doctorat) și terți. Prin intermediul acestei strategii se urmărește realizarea de planuri și acțiuni menite să combată discriminarea și să promoveze egalitatea de gen. Direcțiile înspre care este îndreptată această strategie vizează, pentru terți - recrutarea și ocuparea forței de muncă. Pentru angajați se urmărește accesul egal la promovare, la programe, granturi și activități de cercetare, inovare, dezvoltare și manifestare științifică și didactică. Iar pentru studenți este vizat accesul la programele și activitățile educaționale formale și informale, accesul la servicii social-administrative (asistență financiară – burse, cazare, cantină, facilități pentru desfășurarea unor activități cultural-sportive etc.) și de consiliere educațională și orientare în carieră.

În contextul în care, în general, corectitudinea politică este un concept destul de puțin înțeles și greșit aplicat, Universitatea din Petroșani este un complex instituțional-organizațional, care face parte din sistemul românesc de învățământ, acesta fiind semi-centralizat. Astfel, sistemul axiologic care guvernează activitatea curentă a acestei instituții academice se bazează pe următoarele valori fundamentale: competența profesională, performanța științifică și didactică și probitatea morală.

Această strategie a vizat câteva scopuri concrete, dintre care, declararea manifestă a angajamentului Universității din Petroșani față de prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare. Pe de altă parte, se urmărește stabilirea de principii și acțiuni pentru realizarea egalității de gen în cadrul comunității academice. Și nu în ultimul rând, realizarea și protecția egalității de șansă.

1. FUNDAMENTARE NORMATIVĂ

Strategia Universității din Petroșani de combatere și prevenire a discriminării de gen este în conformitate cu actele normative care legiferează domeniul vizat și care reglementează această problemă atât la nivel național, cât și european. Astfel, pentru asigurarea corectitudinii și completitudinii normelor legale care vizează acest domeniu, am făcut apel la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (<https://www.cncd.ro/>) unde se găsesc link-uri la aceste acte normative – in extenso:

1. Legislație națională:

1.1. Legislație specială:

- 1.1.1. Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată): <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/02/og-nr.-137-din-2000-republicata-2014.pdf>;
- 1.1.2. Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/20488>;
- 1.1.3. Ordonanță de urgență nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/47216>;
- 1.1.4. Ordonanța de urgență nr. 45/2020 pentru completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare: https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/02/OUG-45_2020.pdf;
- 1.1.5. Legea nr. 167/2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați: https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/02/Legea_167_2020.pdf;
- 1.1.6. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați: https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/02/Legea-202_2002_actual.pdf;
- 1.1.7. Legea nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, dreptul de proprietate intelectuală: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/52457>.

1.2. Legislație generală:

- 1.2.1. Constituția României: <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/02/Constitutia-Romaniei.pdf>;

- 1.2.2. Codul Administrativ: <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/02/Codul-Administrativ.pdf>;
- 1.2.3. Codul Muncii: <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/02/Codul-Muncii.pdf>;
- 1.2.4. Codul Civil: <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/02/Codul-Civil.pdf>;
- 1.2.5. Codul Penal: <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/02/Codul-Penal.pdf>;
- 1.2.6. Legea nr 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap: <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/02/Legea-nr-448.2006-prinvind-protectia-si-promovarea-drepturilor-persoanelor-cu-handicap.pdf>;
- 1.2.7. Legea nr. 1/2011 a educației naționale: <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/02/Legea-nr.-1.2011-a-educatiei-nationale.pdf>;
- 1.2.8. Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă: <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/02/Legea-nr.-76.2002-privind-sistemul-asigurarilor-pentru-somaj-si-stimularea-ocuparii-forței-de-munca.pdf>;
- 1.2.9. Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public: https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/02/Legea_544_2001-privind-liberul-acces-la-informatiile-de-interes-public.pdf;

2. Legislație internațională:

2.1. Legislație regională:

- 2.1.1. Convenția pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale (1950): https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/02/CEDO-convention_roun.pdf;
- 2.1.2. Carta Socială Europeană Revizuită: <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/02/Carta-sociala-europeana-revizuita.pdf>.

2.2. Legislație UE:

- 2.2.1. Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene: <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2020/12/Carta-Drepturilor-Fundamentale-a-Uniunii-Europene.docx>;
- 2.2.2. Directiva 2000/43/CE de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică: https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/02/Directiva-Consiliului-2000_43-CE_RO.pdf;

- 2.2.3. Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă: https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/02/Directiva_Consiliului_2000_78_CE_RO.pdf;
- 2.2.4. Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă): https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/02/Directiva_Consiliului_2006_54_CE_RO.pdf;
- 2.2.5. Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului: https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/02/Directiva_Consiliului_2010_41_CE_RO.pdf;
- 2.2.6. Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene: <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/02/Tratatul-privind-functionarea-Uniunii-Europene.pdf>.

2. GENERALITĂȚI

Pentru realizarea prezentei strategii, considerăm că este esențial să lămurim conceptul de egalitate de șanse (sau oportunități egale) și de tratament între femei și bărbați, prin care se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora în condițiile respectării demnității umane, fiecărei persoane fiindu-i garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității.

În vederea sporirii gradului de comprehensiune considerăm că mai este necesară o discriminare între două concepte apropiate ca și sferă de înțeles, astfel, în acord cu dispozițiile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în cuprinsul prezentului ghid, prin „sex” se va înțelege ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații, iar prin „gen” se va înțelege ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați.

O valoare fundamentală a Universității din Petroșani este egalitatea, atât dintre femei și bărbați care urmărește ca toți membrii comunității academice, indiferent de sex, cât și în funcție de identitatea de gen, să beneficieze de aceleași oportunități, drepturi și obligații.

Universitatea din Petroșani asigură egalitatea de șanse – adică aceleași oportunități atât femeilor, cât și bărbaților în activitățile de învățare, predare, cercetare, administrare și conducere; asigură condiții de muncă egale, acces nediscriminatoriu la educație și învățământ, la cursuri și programe de studiu de toate nivelurile, indiferent de sex, cu respectarea specificului religios.

Astfel, se promovează și se susține egalitatea de șanse prin oferirea de oportunități egale femeilor și bărbaților pentru a accede la poziții de conducere și decizie, inclusiv în ceea ce privește nominalizarea membrilor și/sau participanților în orice consiliu, grup de experți și alte structuri lucrative manageriale și/sau de consultanță.

Universitatea din Petroșani promovează, în mod activ, drepturile egale ale salariaților și studenților și, de asemenea, urmărește prevenirea discriminării de gen și descurajarea tendințelor de hărțuire sexuală și morală, atât în cadrul comunității academice, cât și în sfera socială.

O altă direcție în care Universitatea din Petroșani este angajată constă în combaterea stereotipurilor de gen, înțelese ca sisteme organizate de credințe și opinii consensuale, percepții și prejudecăți în legătură cu atribuțiile și caracteristicile, precum și rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile și bărbații.

3. REGLEMENTĂRI SINTETICE

În cadrul Universității din Petroșani se recunoaște și se asigură accesul egal tuturor cetățenilor la toate nivelurile și formele de învățământ superior, fără nicio formă de discriminare, în acord cu prevederile Legii nr. 1/2011 a educației naționale. Conform principiului nediscriminării, care guvernează activitatea studenților în cadrul comunității universitare, toți studenții beneficiază de egalitate de tratament din partea instituției de învățământ, orice formă de hărțuire sau de discriminare pe criteriu de gen față de student fiind interzisă.

Adoptarea unor măsuri afirmative nu constituie discriminare, în limitele prevăzute de lege, pentru realizarea efectivă a egalității de șanse și nici tratamentul diferențiat întemeiat pe o cerință profesională sau educațională esențială și determinantă, în acord cu dispozițiile naționale și europene. De asemenea, nu constituie discriminare o prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră, care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană, pe baza criteriului sexului, dacă acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, iar mijloacele de atingere a aceluia scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

Statutul familial și cel marital nu pot constitui motiv de discriminare, cu respectarea regimului incompatibilităților legale. Prin statut marital se înțelege acel statut prin care o persoană este necăsătorit/ă, căsătorit/ă, divorțat/ă, văduv/ă; prin statut familial se înțelege acel statut prin care o persoană se află în relații de rudenie, căsătorie sau adopție cu altă persoană.

În cadrul Universității din Petroșani este interzisă orice formă de discriminare, hărțuire sexuală sau hărțuire psihologică bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește:

a) alegerea ori exercitarea unei profesii sau activități pentru care persoana îndeplinește condițiile legale;

b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale pentru care persoana îndeplinește condițiile legale;

c) remunerația egală pentru muncă de valoare egală;

d) accesul la informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;

e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional pentru care persoana îndeplinește condițiile legale;

f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;

g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, acordate conform legii sau dispozițiilor contractelor colective de muncă aplicabile;

h) accesul la organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;

i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

De asemenea, în Universitatea din Petroșani este interzisă discriminarea prin utilizarea unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex sau gen, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;

b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă;

c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;

d) stabilirea remunerației;

e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, și, dacă se acordă de către angajator, beneficii de securitate socială;

f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;

g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;

h) promovarea profesională;

i) aplicarea măsurilor disciplinare;

j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;

k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

Orice ordine sau dispoziții prin care se discriminează o persoană pe criteriul de sex sau de gen sunt, de asemenea, interzise.

Orice tratament advers cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție, constituie victimizare și este interzis.

Nu sunt considerate discriminări:

a) măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului;

b) acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați, înțelese ca acțiunile speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați;

c) o diferență de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităților profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfășoară, constituie o cerință profesională autentică și determinantă, atât timp cât obiectivul e legitim și cerința e proporțională.

Universitatea din Petroșani se angajează să creeze un mediu favorabil recrutării, păstrării și progresului în carieră al femeilor, respectând pe deplin legislația UE privind egalitatea de gen, prin măsuri vizând abordarea dezechilibrelor de gen în procesele decizionale și consolidarea dimensiunii de gen în programele de cercetare. În acest scop, ori de câte ori este posibil:

a) se va asigura egalitatea de șanse a sexului subreprezentat în structurile implicate în recrutare, progres în carieră și în stabilirea și evaluarea programelor de cercetare, pentru a realiza echilibrul de gen în pozițiile de conducere și de luare a deciziilor;

b) vor fi adoptate instrumente de creștere a gradului de conștientizare și de consolidare a capacității pentru a realiza schimbări instituționale;

c) va fi monitorizată implementarea politicilor de gen și a acțiunilor la nivel instituțional;

d) vor fi adoptate condiții de muncă și aranjamente flexibile și prietenoase familiei atât pentru femei, cât și pentru bărbați.

e) vor fi revizuite evaluările performanței personalului didactic și cercetătorilor, pentru a elimina prejudecățile de gen.

Angajarea pe un post pe perioadă determinată sau pe perioadă nedeterminată se realizează în condițiile Legii nr. 1/2011 a educației naționale, la care pot participa cetățeni români ori străini, fără nicio discriminare pe criteriul genului, cu respectarea specificului învățământului religios și a eventualelor restricții legale.

Conform dispozițiilor legale, persoanele care se află în relație de soți, afini și rude până la gradul al III-lea, inclusiv, nu pot ocupa concomitent funcții, astfel încât unul sau una să se afle față de celălalt sau cealaltă într-o poziție de conducere, control, autoritate sau evaluare instituțională, la orice nivel, în aceeași universitate și nu pot fi numiți în comisii de doctorat, comisii de evaluare sau comisii de concurs ale căror decizii afectează soții, rudele sau afinii până la gradul al III-lea inclusiv.

Conform prevederilor Legii nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, sunt interzise următoarele fapte, săvârșite pe criteriu de gen:

a) îngreunarea deliberată, împiedicarea sau sabotarea activității de cercetare-dezvoltare a altor persoane, inclusiv prin blocarea nejustificată a accesului la spațiile de cercetare-dezvoltare, prin avarierea, distrugerea ori manipularea aparaturii experimentale, a echipamentului, a documentelor, a programelor de calculator, a datelor în format electronic, a substanțelor organice sau anorganice ori a materiei vii necesare altor persoane pentru derularea, realizarea sau finalizarea activităților de cercetare-dezvoltare;

b) abuzul de autoritate pentru a obține calitatea de autor sau coautor al publicațiilor persoanelor din subordine;

c) abuzul de autoritate pentru a obține salarizare, remunerare sau alte beneficii materiale din proiectele de cercetare-dezvoltare conduse ori coordonate de persoane din subordine;

d) abuzul de autoritate pentru a obține calitatea de autor sau coautor al publicațiilor persoanelor din subordine ori pentru a obține salarizare, remunerare sau alte beneficii materiale pentru soți, afini ori rude până la gradul al III-lea inclusiv;

e) abuzul de autoritate pentru a impune nejustificat propriile teorii, concepte sau rezultate asupra persoanelor din subordine;

f) obstrucționarea activității unei comisii în cursul unei analize a unor abateri referitoare la egalitatea de șanse și de tratament.

4. ASIGURAREA ECHILIBRULUI DINTRE VIAȚA PROFESIONALĂ ȘI CEA PRIVATĂ

Politicile privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată contribuie la realizarea egalității de gen prin promovarea participării femeilor pe piața muncii, prin repartizarea echitabilă și voluntară a responsabilităților de îngrijire între bărbați și femei și prin reducerea disparităților de gen la nivelul veniturilor și al remunerațiilor.

Astfel, Universitatea din Petroșani se angajează să respecte regulile privind protecția maternității la locul de muncă și acordarea, în condițiile legii, a concediului de risc maternal, de maternitate, paternal, de creștere a copilului, de acomodare, de îngrijire a copilului bolnav, de îngrijire a sănătății sau supraveghere a copilului.

În plus, în cursul negocierilor colective, Universitatea din Petroșani va sprijini prevederea în contractul colectiv de muncă a beneficiului unor zile libere în cazul unor evenimente familiale deosebite și a altor măsuri care iau în considerare responsabilitățile familiale și introducerea de clauze, respectiv de prevederi de interzicere a faptelor de discriminare și privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

Datorită faptului că maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare, Universitatea din Petroșani se angajează să respecte regulile privind protecția maternității la locul de muncă, conform OUG nr.96/2003. Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediu de maternitate constituie o formă interzisă de discriminare.

În baza recomandării medicului de familie, salariată gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa ori a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale.

În cazul în care rezultatele evaluării activităților, care pot prezenta un risc specific de expunere la agenți, procese sau condiții de muncă nocive, evidențiază un risc pentru securitatea sau sănătatea salariatelor, sarcinii sau fătului, salariatele au dreptul la concediu de risc maternal, acordat în condițiile legii. Concediul de risc maternal se poate acorda, în întregime sau

fracționat, pe o perioadă ce nu poate depăși 120 de zile, de către medicul de familie sau de medicul specialist, care va elibera un certificat medical în acest sens.

Se vor acorda salariatelor gravide, pe baza recomandării medicului de familie sau a medicului specialist, dispensă pentru consultații prenatale pe durata programului normal de lucru, în limita a maximum 16 ore pe lună, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

Pentru protecția sănătății lor și a copilului lor, înainte și după naștere, salariatele au dreptul la concediu de maternitate, din care au obligația de a efectua minimum 42 de zile de concediu de lăuzie, în condițiile prevăzute de reglementările legale.

Salariatele care alăptează vor primi, la cerere, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul. La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic. Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă, nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

Tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal de 5 zile lucrătoare, în condițiile prevăzute de Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal, acordat la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată al solicitantului. Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al unității și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.

Oricare dintre părinții firești ai copilului, una dintre persoanele care a adoptat copilul, căreia i s-a încredințat copilul în vederea adopției sau care are copilul în plasament ori în plasament în regim de urgență, precum și persoana care a fost numită tutore beneficiază de concediu plătit pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, dacă îndeplinește condițiile de acordare prevăzute de legislația în vigoare.

Pentru acordarea acestui concediu se va ține cont și de perioadele în care persoana care îl solicită:

a) frecventează, fără întrerupere (cu excepția situației de întrerupere a cursurilor din motive medicale), cursurile de zi ale învățământului universitar la nivelul studiilor universitare

de licență ori de master, precum și ale învățământului postuniversitar la nivel de masterat, organizate potrivit legii, în țară sau în străinătate, într-un domeniu recunoscut de Ministerul Educației Naționale;

b) are calitatea de doctorand, în condițiile prevăzute de Legea nr. 1/2011 a educației naționale;

c) se află în perioada cuprinsă între absolvirea cursurilor de zi ale învățământului preuniversitar, organizat potrivit legii și începerea învățământului universitar, cursuri de zi, în același an calendaristic;

d) se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ universitar, cursuri de zi, cu sau fără examen de licență sau de diplomă, și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ universitar, cursuri de zi, organizate potrivit legii, frecventate fără întrerupere;

e) se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ universitar, la nivelul studiilor universitare de licență sau de master, precum și ale învățământului postuniversitar la nivel de masterat, cursuri de zi, și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ universitar la nivelul studiilor universitare de licență sau de master, cursuri de zi, organizate potrivit legii, frecventate fără întrerupere;

f) se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ postuniversitar, cursuri de zi, și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ postuniversitar, cursuri de zi, organizate potrivit legii, frecventate fără întrerupere;

g) se află în perioada de 60 de zile de la absolvirea cursurilor de zi ale învățământului universitar la nivelul studiilor universitare de licență sau de master și postuniversitar la nivel de masterat, organizate potrivit legii, cu sau fără examen de absolvire, în vederea angajării, calculate începând cu data de 1 a lunii următoare finalizării studiilor.

h) se află în orice altă perioadă luată în considerare de lege pentru acordarea concediului pentru creșterea copilului.

Astfel, în condițiile legii, Universitatea din Petroșani va elibera înscrierile necesare pentru ca persoana care îl solicită să beneficieze de concediu pentru creșterea copilului. De asemenea, Universitatea din Petroșani va aproba concediul pentru creșterea copilului, cerut de

salariate sau de salariați în condițiile legii, perioada de acordare fiind stabilită de comun acord cu persoana care îl solicită.

Oricare dintre părinții firești ai copilului, persoana care a fost numită tutore, una dintre persoanele care a adoptat copilul, căreia i s-a încredințat copilul în vederea adopției sau care are copilul în plasament ori în plasament în regim de urgență și care are în întreținere un copil cu dizabilitate beneficiază, după caz, de următoarele drepturi:

a) program de lucru redus la 4 ore, la solicitarea persoanei care se ocupă efectiv de îngrijirea copilului cu dizabilitate (gravă sau accentuată), până la împlinirea de către acesta a vârstei de 18 ani;

b) concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilitate care a împlinit vârsta de 3 ani, până la vârsta de 7 ani.

Oricare dintre părinții firești, persoana care, în condițiile legii, a adoptat, a fost numită tutore, căreia i s-au încredințat copii în vederea adopției sau i-au fost dați în plasament beneficiază, în condițiile legii, de concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav în condițiile legii.

Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare. Acordarea concediilor legate de responsabilitățile familiale nu poate fi condiționată sau restrânsă în funcție de sexul persoanei solicitante.

Persoanelor, care beneficiază de concedii legate de responsabilitățile familiale, nu le poate fi restrâns accesul la formare profesională.

În cazul salariaților, femei sau bărbați, care au beneficiat de concedii legate de responsabilitățile familiale, această perioadă nu va fi luată în considerare la evaluarea performanțelor profesionale, dacă rezultatele acestei evaluări sunt defavorabile persoanei în cauză.

La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariața/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

De asemenea, la încetarea concediilor menționate, salariața sau salariatul care a beneficiat de concediu are dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărui durată nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare.

Universitatea din Petroșani se angajează, în condițiile legii, să nu dispună concedierea:

a) salariații care este gravidă, în măsura în care angajatorul a aflat acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

b) salariații care se află în concediu de risc maternal, interdicție care se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariații în unitate;

c) salariații care se află în concediu de maternitate;

d) salariații care a născut recent sau care alăptează, din motive care au legătură directă cu starea sa;

e) salariații sau salariatului care se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități, interdicție care se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariații sau salariatului în unitate;

f) salariatului care se află în concediu paternal;

g) salariații/salariatului care se află în plata stimulentului de inserție, interdicție care se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariații sau salariatului în unitate;

h) salariații sau salariatului care se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav.

Interdicția nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

În măsura în care este posibil, la stabilirea orarului activităților didactice sau a programului de muncă se va ține cont de responsabilitățile:

a) părinților cu copii mici, în special dacă aceștia nu beneficiază de îngrijire în creșă sau grădiniță;

b) persoanelor care au în întreținere, în sensul legii, persoane cu dizabilitate de gradul I;

c) persoanelor care trebuie să asigure îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave.

Nu va fi considerată nemotivată absența de la locul de muncă din motive de forță majoră în situații de urgență familială, în caz de boală sau de accident care face indispensabilă prezența imediată a salariatului/salariatei.

5. HĂRȚUIREA ȘI VIOLENȚA DE GEN

Constituie hărțuire orice comportament pe criteriu de gen care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor ori ofensiv.

Prin violență de gen se înțelege fapta de violență direcționată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenența de sex.

Hărțuirea și violența de gen sunt considerate fapte grave, de natură să aducă atingere prestigiului academic.

În sensul Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, violența de gen cuprinde, fără a se limita însă la acestea, următoarele fapte:

- a) violența domestică;
- b) violența sexuală; mutilarea genitală a femeilor;
- c) căsătoria forțată;
- d) avortul forțat și sterilizarea forțată;
- e) hărțuirea sexuală;
- f) traficul de ființe umane;
- g) prostituția forțată.

Toate aceste fapte sunt condamnabile, indiferent de locul și de momentul în care sunt săvârșite.

Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat, care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;

b) comentarii verbale;

c) acțiuni sau gesturi.

De asemenea, constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul O.G. nr. 137 din 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, stresul și epuizarea fizică provocate prin asemenea comportamente intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

Toate formele de hărțuire și violență de gen sunt interzise în raporturile dintre membrii comunității academice a Universității din Petroșani, respectiv în raporturile dintre membrii comunității academice și terți.

Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire de orice fel.

Niciun salariat sau salariată nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă vor fi sancționați disciplinar, abaterea disciplinară fiind considerată gravă. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a salariatei sau a salariatului vinovat pentru faptele respective.

Hărțuirea sexuală, înțeleasă ca situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor, este interzisă.

Salariata sau salariatul victimă a discriminării pe criteriul genului, a hărțuirii morale întemeiate pe criteriu de gen, a hărțuirii sexuale se poate adresa Comisiei de etică a Universității din Petroșani, Codul de etică, Regulamentul Comisiei de etică, componența, Rapoartele de activitate și Hotărârile fiind disponibile la adresa: <https://www.upet.ro/ceu/>, victima putând beneficia de măsuri de asistență și de sprijin, în caz de discriminare sau hărțuire.

Persoanele care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex au dreptul să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă. Victima poate beneficia de măsurile de asistență și de sprijin în caz de discriminare sau hărțuire. Persoana care asistă victima are obligația de confidențialitate cu privire la toate faptele și informațiile pe care le află în această calitate.

În cazul în care această sesizare/reclamație nu este rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, are dreptul, atât să sesizeze instituțiile competente, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul ori reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei.

Persoana care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul să se adreseze instituției competente sau să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun, și să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

Orice sesizare sau reclamație a faptelor de discriminare pe criteriul de sex poate fi formulată și după încetarea relațiilor în cadrul cărora se susține că a apărut discriminarea, în termenul și în condițiile prevăzute de reglementările legale în materie.

Respingerea unui comportament de hărțuire și hărțuire sexuală de către o persoană sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu poate fi folosită drept justificare pentru o decizie care să afecteze acea persoană.

Este interzisă modificarea unilaterală a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere la instanțele judecătorești competente referitoare la discriminarea pe criteriul sexului, a membrilor organizației sindicale, reprezentanților salariaților sau oricărui alt salariat care au competența ori pot să acorde sprijin în rezolvarea situației la locul de muncă, cu excepția măsurilor dispuse, inclusiv a concedierii, pentru motive întemeiate și fără legătură cu sesizarea sau plângerea referitoare la discriminare. De asemenea, este interzisă utilizarea de

acuzatii false în vederea protecției pretinsului autor al actului de discriminare sau hărțuire, iar acestea sunt aplicabile în cazul tuturor sesizărilor referitoare la orice formă de discriminare sau hărțuire pe criteriul sexului.

În cazul în care se constată derapaje în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați se pot lua următoarele decizii:

a) se analizează contextul de apariție și evoluție a fenomenului de discriminare de gen, precum și nerespectarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați și se recomandă soluții în vederea respectării acestui principiu, conform legii;

b) se formulează recomandări / observații / propuneri în vederea prevenirii / gestionării / remedierii contextului de risc, care ar putea conduce la încălcarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați cu respectarea principiului confidențialității;

c) se propun măsuri privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, se evaluează impactul acestora asupra femeilor și bărbaților, cuprinzând cel puțin măsuri active de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în vederea eliminării discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, măsuri privind egalitatea de tratament în ceea ce privește politica de remunerare, promovare în funcții și ocuparea funcțiilor de decizie.

6. MĂSURI APLICATIVE

În cadrul Universității din Petroșani, în vederea îndeplinirii Strategiei de combatere și prevenire a discriminării de gen se implementează un plan pentru promovarea egalității de gen care se realizează printr-o serie de acțiuni pe următoarele componente principale:

- a) asumarea responsabilității structurilor de conducere pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor și promovarea egalității de gen;
- b) asigurarea condițiilor egale de studiu, de muncă și de avansare în carieră;
- c) stimularea și sprijinirea egalității de gen în ceea ce privește competitivitatea și excelența;
- d) stimularea unui climat organizațional incluziv și adaptat pentru nevoile femeilor;
- e) prevenirea hărțuirii și a discriminării de gen.

6.1. ASUMAREA RESPONSABILITĂȚII STRUCTURILOR DE CONDUCERE

În cadrul sistemului axiologic propriu, Universitatea din Petroșani se angajează să promoveze un mediu sigur și o cultură bazată pe incluziune și să condamne comportamentele care aduc atingere drepturilor și demnității membrilor comunității academice.

Universitatea din Petroșani cunoaște faptul că la nivel mondial există o serie de bariere istorice, sociale și instituționale, dovedite a fi implicate în generarea și menținerea inegalităților de gen în context social, cultural, academic și organizațional. Prin urmare, instituția Universității din Petroșani își asumă angajamentul de a combate acele atitudini și practici care blochează exprimarea potențialului competitiv al femeilor și de a adopta măsuri afirmative, în limitele prevăzute de lege, pentru realizarea egalității de șanse. Pentru aceasta, se pot implementa o serie de acțiuni, cu posibilitatea completării ulterioare:

- a) în Planul strategic de dezvoltare al Universității din Petroșani și în programele operaționale anuale se va ține cont de obiectivele de realizare a egalității de gen;
- b) Universitatea din Petroșani se va promova ca o instituție incluzivă, care susține și valorizează egalitatea de gen și nu numai;

c) încurajarea participării membrilor cu funcții de conducere în structurile universității la dezbateri publice, forumuri, conferințe naționale și internaționale privind egalitatea de gen;

d) în cadrul Universității din Petroșani, în vederea obținerii dezideratului egalității de gen, se elaborează, promovează, monitorizează și se eficientizează continuu strategia de combatere și prevenire a discriminării de gen;

e) informarea periodică a membrilor din structurile și funcțiile executive și de conducere a Universității din Petroșani cu scopul de a interveni asupra mecanismelor psiho-sociale implicate în generarea și menținerea inegalităților de gen;

f) informarea tuturor subsistemelor instituționale (Facultăți, Departamente, Centre etc.) ale Universității din Petroșani cu privire la Strategia de combatere și prevenire a discriminării de gen asumată de conducerea universității;

g) remedierea rapidă a eventualelor derapaje privind egalitatea de gen.

Prin intermediul Strategiei de combatere și prevenire a discriminării de gen se pot stabili o serie de indicatori care să determine relativ obiectiv măsura realizării angajamentului la nivel instituțional față de promovarea egalității de gen, astfel:

a) urmărirea în timp a numărului și evoluției eventualelor derapaje privitoare la egalitatea de gen;

b) încurajarea participării membrilor cu funcții de conducere din structurile universității la dezbateri, forumuri, conferințe naționale și internaționale privind egalitatea de gen;

c) urmărirea rapoartelor Comisiei de etică pentru monitorizarea soluționării derapajelor cu privire la egalitatea de gen și respectiv actualizarea Strategiei Universității din Petroșani de combatere și prevenire a discriminării de gen pentru a face față provocărilor viitoare;

d) încurajarea participării membrilor din structurile și funcțiile executive și de conducere ale Universității din Petroșani la sesiuni de formare privind mecanismele psiho-sociale implicate în generarea și menținerea inegalităților de gen.

În vederea documentării și monitorizării periodice privind evoluția realizării egalității de gen Universitatea din Petroșani sprijină implementarea strategiilor de îmbunătățire a egalității de șanse în rândul comunității sale. Aceasta presupune o cunoaștere corectă și detaliată a datelor relevante privind egalitatea de gen, precum și o înțelegere a evoluției acesteia în timp.

De asemenea, pentru asigurarea transparenței și eficienței acțiunilor propuse pentru îmbunătățirea egalității de gen, instituția Universității din Petroșani se angajează în promovarea strategiilor și politicilor bazate pe normele legale în vigoare, dar și pe dovezi științifice. Astfel, se pot implementa câteva acțiuni, cu posibilitatea completării lor ulterioare cu alte acțiuni complementare:

a) se poate dezvolta o procedură de transmitere periodică de date din partea facultăților, a unităților de cercetare și a departamentului de Resurse Umane prin care se vizează colectarea și punerea la dispoziție a datelor despre genul:

- i. studenților universității;
- ii. angajaților universității;
- iii. persoanelor înscrise la concursurile de admitere ale universității la toate nivelurile;
- iv. persoanelor înscrise la concursurile universității pe posturi didactice, de cercetare și administrative, atât pe perioadă determinată, cât și nedeterminată.

b) se poate dezvolta o procedură de înregistrare și prelucrare a datelor cu privire la egalitatea de gen, în vederea prelucrării datelor specifice despre:

i. distribuția pe gen a angajaților (administrativ, cercetare, didactic), diferențiat pe Facultăți, Unități de Cercetare, Direcții Administrative);

ii. distribuția pe gen a ocupării funcțiilor de conducere (la nivel de Universitate, Facultăți, Unități de cercetare, direcții administrative), împreună cu aplicațiile pentru pozițiile respective;

iii. distribuția pe gen a candidaturilor pentru posturile scoase la concurs (administrativ, cercetare, didactic), respectiv a ocupării ulterioare a acestora;

iv. situația comparativă pe gen în ceea ce privește avansarea în carieră și salarizarea;

v. situația comparativă pe gen a indicatorilor de competitivitate și excelență academică;

c) se poate dezvolta o procedură de informare periodică a diferitelor niveluri de conducere și a angajaților din cadrul universității (rectorat, directori de Unități de Cercetare, decani, directori de departament) despre evoluția situației egalității de gen.

Progresul privind documentarea, monitorizarea și raportarea periodică în legătură cu evoluția realizării egalității de gen va putea fi monitorizat în baza indicatorilor:

a) existența unei proceduri de colectare a datelor relevante problematicii egalității de gen, atât pentru angajați, cât și pentru studenți;

b) elaborarea de rapoarte relevante problematicii egalității de gen;

c) analiza periodică a evoluției indicatorilor de interes, în vederea fundamentării deciziilor legate de acțiunile și măsurile Strategiei de combatere și prevenire a discriminării de gen;

d) transmiterea periodică a rapoartelor și analizelor privind evoluția în timp a indicatorilor de interes către factorii decizionali din universitate.

Încurajarea participării angajaților, managementului și studenților universității la sesiuni de formare și campanii pentru conștientizarea importanței egalității de gen, în vederea identificării și combaterii distorsiunilor cognitive în privința egalității de gen.

Distorsiunile, stereotipurile sau biasurile cognitive în privința egalității de gen se referă la judecăți sau decizii realizate pe baza convingerilor și experiențelor proprii în favoarea unui gen. Stereotipurile de gen pot influența decizii academice legate de angajare, oferirea de oportunități diferite în funcție de gen sau promovarea reprezentanților unui gen în defavoarea celuilalt. Aceste biasuri pot fi explicite sau implicite (ex. stereotipuri, prejudecăți). Atunci când sunt explicite, acestea sunt recunoscute și pot fi verbalizate de către persoană. Biasurile de gen sunt implicite atunci când persoana nu este conștientă de existența acestora, însă deciziile și acțiunile persoanei sunt influențate de ele.

Campaniile de conștientizare se referă la acțiuni de natură să ofere informații și instrumente pentru identificarea și combaterea biasurilor de gen și a implicării lor în comportamente relaționate cu egalitatea de gen.

Formarea pentru combaterea distorsiunilor în privința egalității de gen se referă la transmiterea către angajați, management și/sau studenți a unor cunoștințe declarative și procedurale legate de modul în care biasurile de gen pot fi identificate și corectate. Dimensiuni legate de combaterea biasurilor de gen pot fi introduse și în conținuturile unor discipline de specialitate relevante, pentru a-i ajuta pe studenți să le conștientizeze și corecteze. În acest scop, Universitatea din Petroșani propune următoarele acțiuni pentru conștientizarea importanței egalității de gen, identificarea și corectarea acestor biasuri pentru angajații, managementul și studenții universității:

a) promovarea conștientizării privind importanța egalității de gen și a efectelor biasurilor de gen asupra deciziilor academice;

b) oferirea accesului pentru angajații, managementul și studenții universității la instrumente de natură să măsoare și să sprijine identificarea și conștientizarea biasurilor de gen și a efectelor lor;

c) încurajarea participării la sesiuni de formare față în față și/sau online (ex. e-learning) pentru combaterea și corectarea biasurilor de gen și a efectelor acestora asupra deciziilor și comportamentelor care țin de egalitatea de gen;

d) integrarea de informații cu privire la dimensiunile discriminării de gen în cadrul conținuturilor disciplinelor relevante, pentru a-i sprijini pe studenți să conștientizeze biasurile și inegalitățile de gen și să le corecteze.

Încurajarea participării la sesiuni de formare și la campanii pentru conștientizarea importanței egalității de gen în vederea identificării și combaterii distorsiunilor cognitive în privința egalității de gen pentru angajații, managementul și studenții universității va putea fi monitorizată în baza următorilor indicatori:

a) Accesul la informații privind importanța egalității de gen și a efectelor biasurilor de gen asupra deciziilor academice (de ex. imaginea masculină a cercetătorului, managerului etc) pentru angajații, managementul și studenții universității;

b) Accesul la instrumente de natură să măsoare și să contribuie la conștientizarea biasurilor în privința egalității de gen în cazul angajaților, al managementului și al studenților universității;

c) Accesul la informații și formare de natură să combată biasurile de gen și să susțină egalitatea de gen pentru angajații, managementul și studenții universității.

6.2. ASIGURAREA CONDIȚIILOR EGALE DE STUDIU, MUNCĂ, AVANSARE ȘI REMUNERARE

Promovarea egalității de gen în ceea ce privește accesul la educație și finalizarea studiilor universitare:

În Universitatea din Petroșani sunt promovate acele practici instituționale care facilitează accesul egal și nediscriminatoriu la educație. De asemenea, Universitatea din Petroșani se angajează să faciliteze accesul la educație al persoanelor discriminate în funcție de gen acolo unde acestea sunt subreprezentate din cauza unor bariere socio-culturale și/sau instituționale. În scopul realizării egalității de gen pentru accesul la educație și finalizarea studiilor universitare, propunem o serie de acțiuni, această listă putând fi completată ulterior:

a) monitorizarea și raportarea inegalităților de gen privind rata de înscriere, admitere, participare și absolvire a studenților la nivelul facultăților și la nivel de universitate, pentru toate programele de învățământ (licență, master și programe doctorale).

b) elaborarea de recomandări și sugestii pentru creșterea sau echilibrarea ratei de înscriere, admitere, participare și absolvire în funcție de gen în activitățile academice pentru toate programele de învățământ (licență, master și programe doctorale).

c) utilizarea unui limbaj incluziv în anunțurile de recrutare;

d) implementarea unor programe remediale pentru acele categorii de studente/studenți care sunt afectate mai puternic pe variabila gen de fenomenul abandonului școlar;

e) încurajarea participării studenților și a cadrelor didactice la sesiuni de formare cu privire la distorsiunile cognitive implicate în generarea și menținerea inegalităților de gen în mediul universitar.

f) analiza indicatorilor privind evoluția realizării egalității de gen în ceea ce privește accesul la educație și rata abandonului școlar la nivel de facultăți și universitate.

Progresul privind promovarea egalității de gen în ceea ce privește accesul la educație și finalizarea studiilor universitare va putea fi monitorizat în baza indicatorilor:

a) elaborarea de propuneri și sugestii de echilibrare pe criterii de gen a proporției de studenți de prima generație pentru acele programele de învățământ (licență, master și programe doctorale) unde sunt observate discrepanțe de gen.

b) elaborarea de propuneri și sugestii de echilibrare a numărului de înscrieri și admiteri pentru variabila gen pentru programele de învățământ (licență, master și programe doctorale) unde sunt observate discrepanțe de gen.

c) elaborarea de propuneri și sugestii de echilibrare a ratei de absolvire pentru variabila gen pentru acele programe de învățământ (licență, master și programe doctorale) unde sunt observate discrepanțe de gen.

d) elaborarea de propuneri și sugestii pentru scăderea ratei de abandon școlar în rândul studenților pentru acele programe de învățământ (licență, master și programe doctorale) unde sunt observate discrepanțe de gen.

e) încurajarea participării la sesiunilor de formare privind promovarea egalității de gen la începutul fiecărui an școlar.

Pentru asigurarea egalității de gen în ceea ce privește recrutarea, retenția, promovarea și remunerarea resursei umane în cadrul Universității din Petroșani, recrutarea, retenția și promovarea personalului sunt determinate de criteriile competenței profesionale, a performanței științifice și didactice și a respectării normelor de conduită morală.

Universitatea din Petroșani respectă reglementările legale cu privire la asigurarea oportunităților egale de angajare, fără a ține cont de sex sau de identitatea de gen și se angajează să asigure acțiuni pozitive, în limitele prevăzute de lege, pentru a facilita accesul la oportunitățile de angajare și de promovare din cadrul universității a persoanelor de gen feminin, acolo unde acestea sunt subreprezentate din cauza unor bariere socio-culturale și/sau instituționale. În acest sens, se recomandă următoarele acțiuni:

a) integrarea obiectivelor privind realizarea egalității de gen ca oportunitate în procedurile de recrutare, motivare, promovare și remunerare a personalului Universității din Petroșani;

b) Încurajarea participării la sesiuni de formare față în față și/sau online (ex. e-learning) cu privire la distorsiunile cognitive implicate în generarea și menținerea inegalităților de gen în contextul recrutării, motivării, promovării și remunerării personalului;

c) utilizarea unor interviuri structurate la angajare cu cotarea răspunsurilor în funcție de criterii prestabilite;

d) descrierea detaliată a fișei postului precum și a abilităților specifice necesare pentru ocuparea postului;

e) diversificarea grupului de angajați potențiali prin promovarea mai largă a informațiilor cu privire la posibilitatea accederii la o carieră în cadrul comunității academice;

f) folosirea unui limbaj incluziv în anunțurile de angajare;

g) evaluarea anuală a diferențelor de gen privind încetarea contractelor de muncă pe categorii de activitate (administrativ, cercetare, didactic);

h) identificarea cauzelor privind diferențele de gen în încetarea contractelor de muncă (acolo unde există) și dezvoltarea strategiilor de motivare și retenție;

i) informare transparentă cu privire la oportunitățile de creștere în carieră;

j) asigurarea unor criterii și proceduri standardizate și transparente de promovare;

k) implementarea unor sesiuni de formare cu privire la dezvoltarea și implementarea unui plan de carieră;

l) oferirea de consiliere pentru angajații și angajatele care doresc să își însușească strategii de avansare în carieră care să țină cont de potențialele surse de discriminare;

m) monitorizarea implementării strategiilor adaptate de recrutare, motivare, retenție și promovare a resursei umane din cadrul Universității și cuantificarea impactului lor.

n) asigurarea unor criterii și proceduri standardizate și transparente de remunerare;

o) încurajarea participării la sesiuni de formare față în față și/sau online cu privire la distorsiunile cognitive implicate în generarea și menținerea inegalităților de gen în contextul remunerării;

p) analiza anuală a diferențelor de gen în salarizare și a factorilor care contribuie la discrepanțele observate;

q) elaborarea și implementarea unor strategii de eliminare a mecanismelor care contribuie la diferențe de gen în ceea ce privește remunerarea acolo unde se observă discrepanțe.

Progresul privind asigurarea egalității de gen în ceea ce privește recrutarea, retenția, promovarea și remunerarea resursei umane va putea fi monitorizat în baza indicatorilor:

a) definirea explicită a obiectivelor privind realizarea egalității de gen în procedurile de recrutare, motivare, promovare și remunerare a personalului Universității din Petroșani;

b) încurajarea participării periodice a angajaților și a angajatorilor la sesiunile de formare față în față și/sau online (ex. e-learning) cu privire la distorsiunile cognitive implicate

în generarea și menținerea inegalităților de gen în contextul recrutării, motivării, promovării și remunerării personalului;

c) accesul la interviuri structurate pentru angajarea personalului;

d) diferențe scăzute și nesistematice în ceea ce privește proporția de femei angajate;

e) diferențe scăzute și nesistematice în ceea ce privește retenția personalului;

f) diferențe scăzute și nesistematice între indicatorii de progresie în carieră între femei și bărbați (număr mediu de ani petrecuți pe poziții de asistent după terminarea doctoratului, număr mediu de ani petrecuți pe poziții de lector după îndeplinirea condițiilor pentru o poziție de conferențiar);

g) diferențe scăzute și nesistematice în ceea ce privește remunerarea personalului;

h) analiza anuală a indicatorilor privind evoluția realizării strategiei egalității de gen în ceea ce privește recrutarea, retenția și avansarea în carieră la nivelul facultăților și a Universității din Petroșani.

i) analiza anuală a indicatorilor privind evoluția realizării egalității de gen în ceea ce privește remunerarea la nivelul facultăților și a Universității din Petroșani.

6.3. STIMULAREA EGALITĂȚII DE GEN ÎN CEEA CE PRIVEȘTE COMPETITIVITATEA

În ceea ce privește reprezentarea femeilor în pozițiile de conducere și management, alegerea în structurile și funcțiile de conducere ale Universității din Petroșani se realizează pe baza principiilor competenței, astfel, orice persoană este liberă să candideze sau să se înscrie pentru concursul pentru obținerea oricărei poziții, indiferent de sex.

Universitatea din Petroșani recunoaște faptul că la nivel național și internațional, există o serie de bariere culturale și instituționale, moștenite din trecutul istoric, care pot menține și astăzi inegalitățile de gen în ceea ce privește ocuparea funcțiilor de conducere și management.

Cu toate acestea, Universitatea din Petroșani se angajează să promoveze egalitatea de gen/oportunitatea în reprezentarea femeilor în toate structurile și funcțiile executive și de conducere a universității. Pentru realizarea acestui obiectiv, se recomandă următoarele acțiuni:

a) elaborarea unor strategii proactive de reducere a diferențelor de gen în aplicațiile pentru ocuparea pozițiilor manageriale;

b) asigurarea accesului la informații, oportunități și proceduri de selecție transparente pentru posturi de conducere;

c) diversificarea grupului de candidați la funcțiile de conducere prin încurajarea participării la sesiuni informative, workshopuri sau alte activități de informare în rândul potențialilor candidați de gen feminin;

d) folosirea unui limbaj incluziv în anunțurile de angajare;

e) mediatizarea femeilor în rolurile de leadership în cadrul comunității academice;

f) încurajarea participării la programe de formare pentru dezvoltarea abilităților de leadership și management pentru membri comunității academice;

g) încurajarea participării la evenimente de tip workshopuri, conferințe, internshipuri, sesiuni de formare pentru femeile care iau în considerare roluri de conducere;

h) încurajarea participării la programe de coaching executiv;

i) încurajarea participării la sesiuni de formare față în față și/sau online cu privire la mecanismele psiho-sociale implicate în generarea și menținerea inegalităților de gen în contextul recrutării personalului în funcții de conducere;

j) analiza implementării strategiilor de reducere a diferențelor de gen în ocuparea pozițiilor manageriale.

Progresul privind reprezentarea femeilor în pozițiile de management și conducere va putea fi analizat astfel:

a) diferențe scăzute și nesistematice în ceea ce privește depunerea candidaturilor femeilor pentru poziții de conducere și management;

b) accesul la programe de formare în leadership și management;

c) accesul la programe de coaching executiv;

k) accesul la sesiuni de formare față în față și/sau online cu privire la distorsiunile cognitive implicate în generarea și menținerea inegalităților de gen în contextul recrutării personalului în funcții de conducere;

l) analiza anuală a indicatorilor privind evoluția realizării egalității de gen în ceea ce privește recrutarea personalului la nivel de facultăți și universitate.

În ceea ce privește sprijinirea competitivității academice a femeilor, competitivitatea este principiul care stă la temelia accederii la comunitatea academică, iar autoritatea academică este dobândită prin calitatea activității științifice, didactice și manageriale. De asemenea, evaluarea calificării academice este efectuată pe baza activității de cercetare, dovedită prin publicații științifice, dezvoltarea de brevete sau generarea unor produse și/sau unor servicii inovative.

Universitatea din Petroșani se angajează ca, în virtutea valorilor fundamentale și a misiunii asumate de către aceasta, să cultive un mediu propice pentru realizarea egalității de gen, în ceea ce privește competitivitatea academică a membrilor săi. În acest scop, se recomandă următoarele acțiuni:

a) analiza anuală a diferențelor de gen în ceea ce privește proporțiile implicate în studii post-universitare (programe doctorale);

b) evaluarea anuală a diferențelor de gen în ceea ce privește indicatorii de performanță academică (proporția de granturi depuse și câștigate, proporția de articole publicate în reviste prestigioase) la nivelul facultăților și a universității;

c) evaluarea anuală a diferențelor de gen în ceea ce privește proporția de cadre didactice în funcția de profesor universitar la nivelul facultăților și a universității;

d) identificarea cauzelor privind inegalitățile de gen acolo unde acestea există și formularea unor strategii pentru echilibrarea indicatorilor de performanță academică și a proporției de cadre didactice în funcția de profesor;

e) încurajarea participării la sesiuni de formare față în față și/sau online cu privire la distorsiunile cognitive implicate în generarea și menținerea inegalităților de gen în contextul excelenței și a competitivității academice;

f) asigurarea transparenței privind oportunitățile de avansare în carieră;

g) implementarea unei proceduri transparente și echitabile de distribuire a sarcinilor indispensabile funcționării departamentelor și a facultăților (sarcini administrative formale și informale) care nu se materializează în publicații, obținere de granturi sau alte distincții relevante pentru dobândirea autorității academice;

h) încurajarea participării la programe privind dezvoltarea competențelor de planificare a carierei;

i) asigurarea unor condiții adecvate pentru dezvoltarea profesională a femeilor aflate în fazele inițiale ale carierei academice, ocupând poziții de asistent și lector universitar/șef lucrări.

Progresul privind sprijinirea competitivității academice a femeilor va putea fi evaluat în baza indicatorilor:

a) accesul la sesiuni de formare față în față și/sau online cu privire la mecanismele psiho-sociale implicate în generarea și menținerea inegalităților de gen în contextul excelenței și a competitivității academice;

b) accesul la programe de formare privind dezvoltarea competențelor de planificare a carierei;

c) formularea unor proceduri transparente și echitabile la nivel de departament privind distribuirea sarcinilor indispensabile funcționării departamentelor și a facultăților (sarcini administrative formale și informale) care nu se materializează în publicații, obținere de granturi sau alte distincții relevante pentru dobândirea autorității academice;

d) diferențe scăzute și nesistematice în ceea ce privește proporția de profesori de gen feminin;

e) diferențe scăzute și nesistematice în ceea ce privește proporția de publicații cu autor de sex feminin;

f) diferențe scăzute și nesistematice în ceea ce privește proporția de granturi naționale și internaționale coordonate de către femei;

g) analiza anuală a indicatorilor privind evoluția realizării egalității de gen în ceea ce privește indicatorii de competitivitate și excelență la nivelul facultăților și a universității.

6.4. STIMULAREA UNUI CLIMAT ORGANIZAȚIONAL INCLUZIV

Pentru asigurarea unui tip de muncă flexibil și sprijin pentru studenții și angajații cu responsabilități familiale Universitatea din Petroșani respectă multiplele roluri și responsabilități sociale adoptate de către membri comunității sale și promovează un mediu de

muncă și de studiu flexibil, care să permită echilibrarea atât a îndatoririlor și aspirațiilor profesionale cât și a celor familiale. În acest scop, se recomandă următoarele acțiuni:

a) flexibilizarea programului pentru a sprijini continuitatea activității profesionale a angajaților cu copii;

b) încurajarea participării la sesiuni de formare pentru optimizarea echilibrului muncă-viață personală;

c) încurajarea participării la sesiuni de formare pentru înțelegerea și flexibilizarea stereotipurilor sociale privind rolurile de gen în viața personală;

d) asigurarea unui orar/tip de muncă flexibil pentru angajații cu responsabilități familiale, în măsura în care acest lucru este posibil;

e) oferirea posibilităților de muncă la domiciliu și online, în măsura în care acest lucru este posibil având în vedere specificul activității desfășurate;

Progresul privind asigurarea unui tip de muncă flexibil și sprijin pentru studenții și angajații cu responsabilități familiale va putea fi analizat în baza indicatorilor:

a) susținerea participării femeilor la activitățile profesionale;

b) susținerea studenților cu copii;

c) susținerea personalului cu copii;

d) încurajarea participării la programe de formare în vederea dezvoltării unei cariere în mediul academic

În vederea facilitării dezvoltării personale și promovării stării de bine Universitatea din Petroșani are drept ideal promovarea unei culturi a dezvoltării personale și morale a comunității locale, naționale și internaționale.

Universitatea din Petroșani recunoaște faptul că discriminarea și inegalitățile de gen constituie un factor major de stres în rândul femeilor, că aceste fenomene contribuie la diminuarea calității vieții și reprezintă un pericol pentru sănătatea fizică și mentală a femeilor.

De asemenea, Universitatea din Petroșani recunoaște că la nivel național și internațional, starea de bine și satisfacția la locul de muncă sunt strâns legate de productivitatea, motivația și retenția angajaților.

Astfel, Universitatea din Petroșani sprijină cultivarea unui mediu propice pentru dezvoltarea și menținerea sănătății fizice și mentale în rândul comunității sale. În acest scop, se recomandă următoarele acțiuni:

a) încurajarea programelor sportive în rândul comunității academice cu scopul de a promova sănătatea fizică, colaborarea și competiția amicală;

b) încurajarea participării la programe de dezvoltare personală sub forma unor ședințe individuale, de grup sau workshopuri pentru comunitatea academică;

c) încurajarea participării la programe de consiliere psihologică, și psihoterapie sub forma unor ședințe individuale, de grup sau workshopuri pentru comunitatea academică;

d) încurajarea participării la programe de dezvoltare a abilităților de management al stresului sub forma unor ședințe individuale, de grup sau workshopuri pentru comunitatea academică;

e) încurajarea participării la evenimente de networking cu scopul de a stimula colaborarea membrilor comunității academice;

f) încurajarea participării la programe de formare cu privire la construirea unui climat organizațional optim pentru promovarea stării de bine a studenților și a angajaților;

g) încurajarea participării la programe de formare pentru dezvoltarea abilităților de comunicare asertivă și colaborare în rândul personalului;

h) analiza periodică a nivelului de satisfacție la locul de muncă a angajaților.

Progresul privind asigurarea unui tip de muncă flexibil și sprijin pentru studenții și angajații cu responsabilități familiale va putea fi analizat în baza indicatorilor:

a) accesul la programe sportive destinate comunității academice;

b) accesul la programe de dezvoltare personală;

c) accesul la programe de consiliere psihologică și psihoterapie;

d) accesul la programe de dezvoltare a abilităților de management al stresului;

e) organizarea periodică a unor evenimente de networking;

f) încurajarea participării la programe de formare cu privire la construirea unui climat organizațional optim pentru promovarea stării de bine a studenților și a angajaților în cadrul departamentelor sau a altor unități administrative;

g) accesul la programe de formare pentru dezvoltarea abilităților de comunicare asertivă și colaborare în rândul personalului;

h) analiza periodică a nivelului de satisfacție la locul de muncă a angajaților la nivelul facultăților și a universității și dezvoltarea strategiilor de creștere a acestuia.

6.5. PREVENIREA ȘI SANȚIONAREA HĂRȚUIRII ȘI A DISCRIMINĂRII DE GEN

Universitatea din Petroșani se angajează să asigure un mediu sigur, liber de orice formă de hărțuire și discriminare prin promovarea acelor practici instituționale menite să prevină și să condamne acțiunile care lezează demnitatea membrilor comunității academice.

Universitatea din Petroșani recunoaște faptul că la nivel național și internațional femeile sunt printre cele mai frecvente victimele ale comportamentelor de hărțuire și discriminare atât în mediile sociale/familiale cât și în mediul organizațional.

De asemenea, Universitatea din Petroșani recunoaște faptul că printre cele mai importante cauze ale hărțuirii și discriminării împotriva femeilor în mediul organizațional, care este nevoie să fie combătute, se numără (fără ca enumerarea să fie exhaustivă): modelele socio-culturale moștenite din trecutul istoric privind rolul social al femeilor și al bărbaților, lipsa cunoștințelor privind fenomenul de hărțuire și discriminare de gen, lipsa reprezentativității femeilor în cadrul structurilor de conducere, toleranța organizațională față de comportamentele de hărțuire și discriminare manifestată prin lipsa sau neimplementarea procedurilor de prevenire și de sancționare a acestor tipuri de comportamente precum și lipsa sau neimplementarea procedurilor de protecție a persoanelor hărțuite sau discriminate sau a persoanelor care raportează aceste tipuri de abuz și izolarea față de alți membri ai comunității. În acest sens se recomandă următoarele măsuri:

a) colectarea de date cu caracter anonim în rândul studenților și angajaților Universității din Petroșani cu privire la prevalența comportamentelor de hărțuire și discriminare de gen;

b) încurajarea participării la programe de formare privind identificarea și raportarea hărțuirii și discriminării de gen tuturor membrilor comunității academice ai Universității din Petroșani;

c) încurajarea participării la campanii de conștientizare privind hărțuirea și discriminarea de gen în rândul angajaților și a studenților;

d) asigurarea transparenței privind procedurile de înregistrare a plângerilor legate de hărțuire și discriminare;

e) stabilirea și diseminarea unor proceduri transparente de soluționare a cazurilor de hărțuire și discriminare;

f) asigurarea protecției victimelor comportamentelor de hărțuire și abuz de gen precum și a persoanele care raportează abuzurile de acest tip;

g) încurajarea participării la consiliere psihologică și juridică pentru victimele hărțuirii și a discriminării de gen.

Progresul privind combaterea hărțuirii și discriminării de gen va putea fi monitorizat în baza indicatorilor:

a) analiza periodică a rezultatelor privind hărțuirea și discriminarea de gen în universitate de către structurile de conducere;

b) încurajarea participării la sesiuni de formare privind identificarea și raportarea hărțuirii și discriminării de gen în cadrul comunității academice a Universității din Petroșani;

c) încurajarea participării la campanii de conștientizare privind hărțuirea și discriminarea de gen în rândul angajaților și a studenților;

d) existența și modalitatea de diseminare eficientă a unei proceduri transparente și simple de înregistrare a plângerilor legate de hărțuire și discriminare;

e) existența și modalitatea de diseminare eficientă a unei proceduri transparente și simple de soluționare a cazurilor de hărțuire și discriminare;

f) existența și modalitatea de diseminarea eficientă a unei proceduri transparente și simple de protecție a victimelor comportamentelor de hărțuire și abuz de gen precum și a persoanelor care raportează abuzurile de acest tip;

h) încurajarea accesului la servicii de consiliere juridică și psihologică pentru victimele hărțuirii și a discriminării de gen.

Prezenta **Strategie de combatere și prevenire a discriminării de gen** a fost aprobată în ședința Senatului Universitar din data de 10.04.2023 prin Hotărârea Senatului cu nr. 60/10.04.2023.

RECTOR,

Prof.univ.dr.ing. Sorin Mihai RADU

