



USV 1842

Ministerul Educației
UNIVERSITATEA pentru ȘTIINȚELE VIEȚII
„ION IONESCU de la BRAD” din IAȘI
“Iasi University of Life Sciences”

PLANUL STATEGIC AL UNIVERSITĂȚII PENTRU ȘTIINȚELE VIEȚII
„ION IONESCU DE LA BRAD” DIN IAȘI
PRIVIND EGALITATEA DE GEN
2022-2024

Aprobat în C.A. din data de

26.07.2022

DEFINIȚII ȘI TERMENI PRIVIND EGALITATEA DE GEN

Termenii specifici domeniului, utilizați în elaborarea Strategiei privind egalitatea de gen și a Planului pentru egalitatea de gen sunt, în cea mai mare parte, în conformitate cu definițiile și conceptele oferite de Institutul European pentru Egalitatea de între Femei și Bărbați (EIGE) și Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare (Legea nr. 202/2002).

Competențe de egalitate de gen: Abilitățile, atributele și comportamentele de care oamenii au nevoie pentru a integra în mod eficient genul, implicând cunoașterea teoretică și practică a diferitelor instrumente care pot fi utilizate pentru acest proces. Necesită recunoașterea faptului că nici o acțiune politică sau organizațională nu este neutră din punct de vedere al genului și că femeile și bărbații sunt afectați de politici în moduri diferite (EIGE).

Echilibru de gen: Participarea egală a femeilor și bărbaților care formează resursa umană a unei organizații în toate domeniile de activitate, proiectele sau programele acesteia (EIGE).

Echilibrul viață profesională — viață privată: se referă nu numai la îngrijirea rudelor aflate în întreținere, ci și la responsabilități „extra curriculare” sau la priorități importante de viață. Aranjamentele de muncă ar trebui să fie suficient de flexibile pentru a permite angajaților de ambele sexe să desfășoare activități de învățare pe tot parcursul vieții

și să-și continue dezvoltarea profesională și personală, nu neapărat legate direct de locul de muncă al angajatului (EIGE).

Egalitate de gen: Egalitatea în drepturi, responsabilități și șanse ale femeilor și bărbaților, care presupune luarea în considerare a intereselor, nevoilor și priorităților atât ale femeilor, cât și ale bărbaților, recunoscând diversitatea diferitelor grupuri de femei și bărbați. Egalitatea între femei și bărbați este văzută atât ca o problemă a drepturilor omului, cât și ca o condiție prealabilă și un indicator al dezvoltării durabile centrate pe oameni (EIGE).

Gen: Ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați (Legea nr.202/2002).

Hărțuire sexuală: 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 (Legea nr.202/2002).

Hărțuire psihologică: Orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane (Legea nr.202/2002).

Integrarea perspectivei de gen: (Re) Organizarea, îmbunătățirea, dezvoltarea și evaluarea proceselor de politici, astfel încât o perspectivă a egalității de gen să fie încorporată în toate politicile, la toate nivelurile și toate etapele, de către actorii implicați în mod normal în elaborarea politicilor (EIGE).

Perspectiva de gen: Instrument de abordare a realității prin chestionarea relațiilor de putere stabilite între bărbați și femei și a relațiilor sociale, în general. Este un cadru conceptual, o metodologie de interpretare și un instrument de analiză critică care ghidează deciziile, lărgeste și modifică punctele de vedere și care ne permite să reconstruim concepte, să analizăm atitudinile și să identificăm prejudecățile și condiționările de gen, pentru a le analiza și modifica ulterior prin dialog revizuirea acestora (EIGE).

Prejudecăți de gen: Acțiuni sau judecăți bazate pe percepția că femeile nu sunt egale cu bărbații (EIGE).

Segregarea ocupațională (verticală și orizontală): Concentrarea unui sex în anumite domenii ale educației sau în anumite ocupații (segregare pe orizontală) sau concentrarea unui sex în anumite grade, niveluri de responsabilitate sau funcții (segregare pe verticală).

Sex: Caracteristicile biologice care definesc oamenii ca fiind femeie sau bărbat. Aceste seturi de caracteristici biologice nu se exclud reciproc, deoarece există indivizi care le posedă pe

ambele, dar aceste caracteristici tind să diferențieze oamenii ca bărbați și femei (EIGE).

Sex vs. gen: De obicei, este prescrisă o delimitare clară între sex și gen, sexul fiind termenul preferat pentru formele biologice, iar genul limitat la semnificațiile sale care implică trăsături comportamentale, culturale și psihologice. În această autonomie, termenii bărbat și femeie se referă doar la formele biologice (sex), în timp ce termenii masculin/ masculinitate, feminin/ feminitate, femeie/ fată și bărbat/ băiat se referă doar la trăsături psihologice și socioculturale (gen).

Stereotipurile de gen: Sistemele 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 (Legea nr.202/2002).

INTRODUCERE

La nivel de european, Strategia privind egalitatea de gen (2020-2025), adoptată în luna martie 2020, stabilește viziunea, obiectivele de politică și acțiunile menite să contribuie la realizarea de progrese concrete în materie de egalitate de gen în Europa, respectiv la îndeplinirea obiectivelor de dezvoltare durabilă.

Comisia Europeană propune întreprinderea unor acțiuni concrete: combaterea violenței și hărțuirii pe motiv de gen în rândul femeilor și a fetelor; combaterea stereotipurilor de gen în societate; garantarea remunerației egale pentru femei și bărbați pentru aceeași muncă și pentru munca de valoare egală; asigurarea funcționării în practică a normelor UE privind echilibrul dintre viață profesională și cea privată; îmbunătățirea accesului la servicii de îngrijire a copiilor și la alte servicii de îngrijire de înaltă calitate, la prețuri accesibile;

- o reprezentare mai echilibrată a femeilor și bărbaților în funcții de decizie, inclusiv în consiliile de administrație ale companiilor și în politică;
- încurajarea participării mai echilibrate a femeilor și bărbaților în toate sectoarele economice, pentru o mai mare diversitate la locul de muncă;
- includerea perspectivei de gen în toate domeniile de politică, la toate nivelurile și în toate etapele procesului de elaborare a politicilor.

Comisia Europeană va aborda dimensiunea de gen în inițiativele sale majore care răspund unor provocări europene, cum ar fi schimbările climatice și digitalizarea.

Următorul buget al UE (2021- 2027) prevede faptul că proiectele pe subiectul egalității de gen vor fi sprijinite și finanțate prin mai multe programe ale Uniunii: de la granturi specifice în cadrul programului „Cetățeni, egalitate, drepturi și valori” până la fondurile structurale, sociale și de coeziune ale UE.

Legislația națională garantează drepturile egale ale cetățenilor :

- de a participa la viața economică și socială;
- de a se pregăti și a se forma într-o anumită profesie;
- de a se angaja și a beneficia de protecție socială în anumite situații.

Astfel, potrivit dispozițiilor legale prevăzute la art. 5, (1), în vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de gen, definită conform art. I, din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, angajatorii trebuie să aplice următoarele măsuri de prevenire și acțiune:

- a) elaborarea unei politici interne clare în domeniul relațiilor de muncă care să vizeze eliminarea toleranței la hărțuire la locul de muncă și măsuri anti hărțuire;
- b) realizarea unor proiecte, programe de instruire, acțiuni, campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților în scopul asigurării unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații;
- c) asigurarea unor sesiuni de informare și formare specializată în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru conducerea instituției și celelalte posturi de conducere;
- d) promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și buna colaborare, care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line;
- e) informarea angajaților privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

Strategia pentru egalitatea de gen pentru perioada 2022-2025 va fi dezvoltată în cadrul Universității pentru Științele Vieții „Ion Ionescu de la Brad” din Iași pe baza contribuțiilor provenite din întreaga comunitate universitară și vizează angajații și studenții universității. Strategia pentru egalitatea de gen pentru perioada 2022-2025 exprimă angajamentul conducerii Universității pentru Științele Vieții „Ion Ionescu de la Brad” din Iași pentru respectarea principiilor egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării în toate domeniile sale de activitate și garantarea unui mediu sigur și echitabil pentru toți membrii comunității universitare.

Planul pentru egalitate de gen pentru perioada 2022-2024 este în corelație cu Planul strategic al Universității pentru Științele Vieții „Ion Ionescu de la Brad” din Iași pentru perioada 2021-2024, precum și cu Regulamentul Intern, Carta Universității, Codul de Etică și deontologie profesională universitară și Contractul colectiv de muncă la nivelul Universității, fiind

documentul de referință pentru toți cei implicați în implementarea obiectivelor strategice pentru asigurarea egalității de gen în Universitate.

Consolidând misiunea și valorile universității, strategia pentru egalitatea de gen are ca scop să garanteze și să promoveze egalitatea și diversitatea în accesarea cunoștințelor și dobândirea de competențe pentru toți angajații și studenții USV.

OBIECTIVE

Universitatea pentru Științele Vieții „Ion Ionescu de la Brad” din Iași va lua toate măsurile pentru a promova egalitatea de șanse între bărbați și femei în cadrul instituției, în conformitate cu Planul de egalitate de gen. Acesta va viza un echilibru de gen la toate nivelurile personalului angajat, inclusiv la nivel de supervizare și de conducere, promovând perspective incluzive în rândul angajaților, accentuând importanța și beneficiile respectării principiilor egalității de gen.

Obiectivele prezentului Plan de egalitate de gen își propun abordarea:

- » respectului reciproc;
- » echilibrului dintre viața profesională și viața privată;
- » dimensiunii de gen în procesul de recrutare și selecție;
- » echilibrului de gen în departamentele de conducere;
- » oportunităților egale pentru angajați privind ascensiunea în carieră;
- » echilibrului de gen în departamentele de conducere;
- » dimensiunii de gen în conținutul de cercetare și predare;
- » violenței bazate pe gen (structurală, fizică, psihologică), inclusiv hărțuire sexuală.

Strategia Universității pentru Științele Vieții „Ion Ionescu de la Brad” din Iași privind implementarea Planului de egalitate de gen pentru 2022-2025, în toate activitățile desfășurate în cadrul instituției se va realiza prin implicarea tuturor angajaților universității.

Realizarea cu succes a politicii de integrare a perspectivei de gen necesită o participare consecventă și activă la toate nivelurile în cadrul USV, prin colaborarea eficientă între departamente. Pentru ca planul de acțiune pentru egalitatea de gen să fie eficient, angajații universității trebuie să cunoască contextul și raționamentul din spatele fiecărei acțiuni și să înțeleagă starea ideală așteptată. Prin urmare, în afară de elementele standard ale planului de acțiune, cum ar fi repartizarea responsabilităților sau strategia de evaluare, comunicarea fiecărei acțiuni va trebui să includă lista beneficiilor și a rezultatelor preconizate pentru angajați.

Comunicarea cu angajații pe marginea activităților din cadrul planului de acțiune pentru egalitatea de gen va sublinia importanța politicii pentru toate genurile și va operaționaliza strategia de incluziune și diversitate în Universitatea pentru Științele Vieții „Ion Ionescu de la Brad” din Iași.

MONITORIZARE ȘI EVALUARE

Monitorizarea Planului de egalitate de gen va fi efectuată anual, iar planul de acțiune va fi revizuit permanent, utilizând atât metodologii standard de evaluare, cât și o abordare participativă pentru a implica angajații și pentru a putea ajusta acțiunile și indicatorii de performanță în funcție de realitatea în schimbare dinamică. Metodele utilizate pentru monitorizare vor fi atât calitative, cât și cantitative, în funcție de indicatorii care urmează să fie măsurați. Rapoartele anuale de monitorizare vor fi prezentate consiliului de administrație și orice acțiuni necesare pentru ajustarea Planului de egalitate de gen vor fi aprobate de conducere.

PLANUL DE ACȚIUNE

Pentru implementarea Strategiei privind egalitatea de șanse între femei și bărbați în cadrul Universității pentru Științele Vieții „Ion Ionescu de la Brad” din Iași este redată în *Anexa 1a* a prezentului document, planificarea activităților asumate de USV Iași pentru îndeplinirea obiectivelor propuse, indicatori (ținte), modalitatea de monitorizare și evaluare, termene, responsabilități, resurse alocate și eventualele riscuri, pentru fiecare obiectiv în parte. Acesta se evaluează anual și se revizuiește ori de câte ori este cazul.

Măsurile și activitățile prevăzute în Planul de acțiune se aplică tuturor salariaților USV Iași, precum și persoanelor cu care salariații interacționează în timpul programului de muncă (vizitatori, parteneri, beneficiari etc).

Planificarea activităților pentru implementarea
Strategiei privind egalitatea de șanse între femei și bărbați

Procese	Acțiuni	Termen	Responsabil
Activități preliminare	Numire responsabil egalitate de șanse; Revizuirea documentelor interne: Regulament intern, Codul de etică și conduită profesională; Diagnoza: colectarea datelor și analiza situației inițiale; Întocmirea Planului de acțiune	Septembrie, 2022	Director General Responsabil egalitate de șanse Resurse Umane
1. Audit	Colectare de date; Analiza datelor.	Anual	Responsabil egalitate de șanse, Resurse umane
2. Planificare	-obiective și ținte; -plan de acțiuni și măsuri; -resurse; -responsabilități; -termene.	Septembrie, 2022	Responsabil egalitate de șanse Resurse umane Director General
3. Implementare	Acțiuni de conștientizare; Acțiuni de instruire.	Anual	Responsabil egalitate de șanse, Resurse umane Șefi departamente/servicii Director General
4. Monitorizare și evaluare	Indicatori de măsură; Revizii și îmbunătățire continuă.	Anual	Responsabil egalitate de șanse, Resurse umane Șefi departamente/servicii Director General

PLANUL DE ACȚIUNE
 pentru implementarea Strategiei privind egalitatea de șanse între femei și bărbați în cadrul
 USV Iasi

Măsurile / Rezultate ale acțiunilor	Indicatori	Procedura de monitorizare și evaluare	Termen de realizare	Responsabil	Resurse	Riscuri
OBIECTIV GENERAL 1 <i>Prevenirea și combaterea stereotipurilor de sex și gen din sistemul de cercetare</i>						
Obiectiv Specific: 1.1 Eliminarea factorilor care conduc la dezechilibre de sex și gen în domeniile de cercetare aplicabile USV Iasi						
1.1.1 Identificarea cauze lor care conduc la dezechilibre de sex și gen în participarea la activitățile de cercetare-dezvoltare și la cele conexe domeniului e activitate. Realizarea de acțiuni în scopul eliminării dezechilibrelor de sex și gen	Raport de cercetare	Cercetare calitativă și cantitativă Raport analiză	2022	RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse	Bugetul USV Iași, Personal cu expertiză în domeniu	Lipsa de implicare a persoanelor responsabile
	Program de măsuri cazuri de dezechilibre identificate	Cercetare calitativă și cantitativă Raport analiză	Anual, începând din 2023	RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse	Bugetul USV Iași, Personal cu expertiză în domeniu	Lipsa de implicare a persoanelor responsabile
Obiectiv Specific: 1.2 Eliminarea stereotipurilor de sex și gen privind rolurile și responsabilitățile femeilor și bărbaților în familie și în societate, prin măsuri adecvate de informare						
1.2.1 Program anual de informare a angajaților privind respectarea dreptului tratamentului egal pentru persoane supuse discriminărilor multiple : dizabilitate, etnie, statut socio-economic, migrațiune,	Număr de angajați informați	Proces verbal al ședințelor de informare / Lista de prezență	Anual	RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse	Bugetul USV Iași, Personal cu expertiză în domeniu	Interes scăzut de participare a angajaților din domeniu

Măsuri / Rezultate ale acțiunilor	Indicatori	Procedura de monitorizare și evaluare	Termen de realizare	Responsabil	Resurse	Riscuri
orientare sexuală și religie.						
OBIECTIV GENERAL 2 <i>Asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați pe piața muncii, în special în ceea ce privește recrutarea, remunerarea, promovarea și informarea profesională</i>						
Obiectiv Specific: 2.1 Promovarea perspectivei de gen în politicile de ocupare, remunerare, promovare și formare profesională						
2.1.1. Revizuirea procedurilor de recrutare și selectare a noilor angajați pentru a asigura egalitatea de șanse între femei și bărbați	Procentajul femeilor și bărbaților angajați	Cercetare calitativă și cantitativă Raport analiză	Anual	RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse	Bugetul USV Iași, Personal cu expertiză în domeniu	Lipsa de implicare a persoanelor responsabile
2.1.2. Elaborarea și implementarea planurilor de instruire, formare continua dezvoltarea carierii fără discriminări pe criterii de gen.	Procentajul femeilor și bărbaților participanți la programe de formare	Cercetare calitativă și cantitativă Raport analiză	Anual	RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse	Bugetul USV Iași, Personal cu expertiză în domeniu	Lipsa de implicare a persoanelor responsabile
Obiectiv Specific: 2.2 Consolidarea principiului egalității de remunerare între femei și bărbați						
2.2.1. Aplicarea principiului remunerării reale pentru munca egală și munca de valoare egală între femei și bărbați	Procentajul femeilor și bărbaților pe categorii și niveluri de remunerare	Tabel de corespondență salarii	Anual	RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse	Bugetul USV Iași, Personal cu expertiză în domeniu	Lipsa de implicare a persoanelor responsabile
Obiectiv Specific: 2.3 Promovarea unui mediu non-discriminatoriu inclusiv la locul de muncă						
2.3.1. Formarea personalului cu responsabilități în implementarea strategiei pentru a identifica și intervenii în	Număr de angajați instruiți	Proces verbal al ședințelor de informare și Listă de prezentă	2023	RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse	Bugetul USV Iași, Personal cu expertiză în domeniu	Lipsa formatorilor specializați în domeniu

Măsurile / Rezultate ale acțiunilor	Indicatori	Procedura de monitorizare și evaluare	Termen de realizare	Responsabil	Resurse	Riscuri
cazuri de discriminare la locul de muncă (hărțuire, discriminare la angajare, promovare)						
2.3.2. Derularea unei Campanii de sensibilizare în rândul angajaților privind dimensiunile multiple ale discriminării la locul de muncă, inclusiv în procesul de angajare	Număr de angajați instruiți	Proces verbal al ședințelor de informare și Listă de prezentă	Anual	RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse	Bugetul USV Iași, Personal cu expertiză în domeniu	Interes scăzut de participare a angajaților
2.3.3. Elaborarea unei proceduri pentru gestionarea cazurilor de discriminare la locul de muncă	Procedura	Procedura publicată pe site-ul USV Iași	2023	RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse	Bugetul USV Iași, Personal cu expertiză în domeniu	Lipsa de implicare a persoanelor responsabile
OBIECTIV GENERAL 3 <i>Asigurarea unui echilibru între viața profesională și viața privată pentru angajați</i>						
Obiectiv Specific: 3.1 Creșterea gradului de conștientizare a angajaților USV Iași în ceea ce privește echilibrul dintre viața profesională și viața privată						
1. Revizuirea procedurilor privind organizarea muncii, condițiile de muncă, mediul de lucru, concediile și modalități speciale de organizare a grupului de lucru pentru a asigura un echilibru între viața	Procedura	Procedura publicată pe site-ul USV Iași	2023	RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse	Bugetul USV Iași, Personal cu expertiză în domeniu	Lipsa de implicare a persoanelor responsabile

Măsuri / Rezultate ale acțiunilor	Indicatori	Procedura de monitorizare și evaluare	Termen de realizare	Responsabil	Resurse	Riscuri
profesională și viața privată a angajaților						
2. Organizarea de campanii de conștientizare a folosirii instrumentelor de lucru alternative, respectiv muncă cu program flexibil și a tele- muncii (muncă la distanță)	Număr participanți la campaniile de informare	Proces verbal al ședințelor de informare și Listă de prezentă	Anual	RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse	Bugetul USV Iași, Personal cu expertiză în domeniu	Interes scăzut de participare a angajaților
Obiectiv Specific: 3.2 Prevenirea factorilor ce determina fenomene precum uzura și extenuarea la locul de muncă						
3.2.1. Sesiuni de informare în rândul angajaților cu privire la drepturile și responsabilitățile salariaților cu privire la condițiile de muncă și programul de lucru în vederea echilibrării muncii și a vieții private	Număr participanți la campaniile de informare	Proces verbal al ședințelor de informare și Listă de prezentă	Anual	RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse	Bugetul USV Iași, Personal cu expertiză în domeniu	Interes scăzut de participare a angajaților
OBIECTIV GENERAL 4 Participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul de decizie și în funcții de conducere						
Obiectiv Specific: 4.1 Cuantificarea și implementarea măsurilor și bunelor practici care promovează egalitatea de șanse și de tratament în ceea ce privește participarea la decizie și accesul la funcții de conducere în cadrul USV Iași						
4.1.1 Realizarea unei analize privind participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în poziții de decizie în USV Iași	Raport analiza	Cercetare calitativă și cantitativa Raport analiză	2023	RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse	Bugetul USV Iași, Personal cu expertiză în domeniu	Lipsa de implicare a persoanelor responsabile

[illegible]

Măsurile / Rezultate ale acțiunilor	Indicatori	Procedura de monitorizare și evaluare	Termen de realizare	Responsabil	Resurse	Riscuri
Obiectiv Specific: 6.1 Evaluarea anuală a stadiului implementării și a conformității activităților asumate prin Planul de acțiune						
6.1.1 Realizarea auditului anual	Raportul de audit	Cercetare calitativă și cantitativă	Anual	RU, Comisia de etică, Responsabil egalitate de șanse	Bugetul USV Iași, Personal cu expertiză în domeniu	Lipsa de implicare a persoanelor implicate
Obiectiv specific: 6.2 Monitorizarea și raportarea gradului de implementare a Planului de acțiune						
6.2.1. Monitorizarea stadiului de realizare a măsurilor cuprinse în Planul. de acțiune; raportarea prin publicarea pe site-ul USV Iași și la cerere, conform reglementărilor legate	Raport anual privind gradul de implementare a activităților	Cercetare calitativă și cantitativă	Anual	Responsabil egalitate de șanse	Bugetul USV Iași, Personal cu expertiză în domeniu	Lipsa de implicare a persoanelor responsabile