



Hotărârea nr. 128/27.07.2022

cu privire la aprobarea

**Planului pentru egalitate de gen al Academiei de Studii Economice din București
pentru perioada 2022-2030**

În temeiul Hotărârii Consiliului de Administrație nr. 362/27.07.2022 cu privire la înaintarea către Senatul ASE a propunerii de aprobare a Planului pentru egalitate de gen al Academiei de Studii Economice din București pentru perioada 2022-2030;

În conformitate cu prevederile art. 213 alin. 2 lit. n) din Legea nr. 1/2011 a educației naționale, modificată și completată, ale art. 38 pct. 36 din Carta ASE, ale art. 3 pct. 36 din Regulamentul de organizare și funcționare a Senatului ASE, precum și ale Hotărârii Senatului nr. 8/22.01.2020;

Senatul Academiei de Studii Economice din București

Hotărăște

Art. 1. Aprobarea *Planului pentru egalitate de gen al Academiei de Studii Economice din București pentru perioada 2022-2030*, conform anexei care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Consiliul de Administrație va duce la îndeplinire prevederile prezentei hotărâri.

Președinte Senat,

Prof. univ. dr. Dumitru MIRON

Cancelar Senat,

Prof. univ. dr. Paul POCATILU

Avizat pentru legalitate,

Director Direcția Juridică și Contencios Administrativ

Consilier Juridic Elena GĂMAN

PLANUL PENTRU EGALITATE DE GEN AL ACADEMIEI DE STUDII ECONOMICE DIN BUCUREȘTI PENTRU PERIOADA 2022-2030

Cap. I Echilibru de gen în conducere și luarea deciziilor

În urma colectării datelor referitoare la egalitatea de gen în ASE București, obținute în urma studiului prezentat în Nota de fundamentare, a rezultat că în ASE cadrele didactice de gen feminin reprezintă o majoritate de aproape 60% din numărul total al cadrelor didactice (pe grade didactice, la nivelul anului 2022, femeile reprezintă 65,7% din posturile de asistent universitar; 61,5% din cel de lector; 60,3% din cel de conferențiar și 55,8% din cel de profesor universitar), iar la nivelul facultăților se păstrează această pondere (cu excepția Facultății de Management, cu 42,9% la nivelul anului 2022).

Cadrele didactice de gen masculin dețin o pondere mai mare din funcțiile de conducere din facultăți (60% din posturile de decan și respectiv 56,5% din cele de director de departament sunt ocupate de bărbați), singura excepție fiind funcția de prodecan, unde personalul de conducere de gen feminin ajunge la 57,9%.

La nivelul structurilor administrative, în anul 2022, 74,4% din personal este de gen feminin, iar în cadrul acestor structuri, 69,6% dintre posturile de conducere sunt deținute de femei.

Analiza percepțiilor personalului și discuțiile cu părțile implicate – reprezentanți ai conducerii și ai sindicatelor – au reliefat faptul că există o reticență a cadrelor didactice de gen feminin de a candida pentru funcții de conducere, în special din cauza percepției de nerespectare a echilibrului dintre viața privată și cea profesională.

Propunem constituirea unui comitet pentru egalitate de gen, echitate, diversitate și incluziune care să implementeze activitățile specifice în cadrul ASE București și să se asigure de implementarea atentă, coerentă și corectă a acestui plan. Monitorizarea implementării acestui plan pentru egalitate de gen trebuie să fie realizată de un grup de experți care să nu aibă funcție de conducere pentru a asigura obiectivitatea necesară.

Tabel 1. Măsuri privind echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor

<i>Direcții de acțiune</i>	<i>Activități propuse</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Termen</i>	<i>Responsabili</i>
1.1 Constituirea Comitetului pentru Egalitate de Gen, Echitate, Diversitate și Incluziune	a) Numirea de către Rector a unei echipe responsabile de elaborarea, implementarea și monitorizarea Planului de Egalitate de Gen și a Strategiei pentru egalitate de gen, echitate, diversitate și incluziune, alcătuită din 2 cadre didactice și un reprezentant al studenților.	Numirea de către Rector a unui Comitet pentru Egalitate de Gen, Echitate, Diversitate și Incluziune la nivel de ASE Numirea de către Rector la propunerea Decanilor fiecărei facultăți din ASE a câte 2 persoane responsabile cu egalitatea de gen, echitatea, diversitatea și incluziunea la nivelul fiecărei facultăți (1 cadru didactic, 1 reprezentant studenți)	octombrie 2022 octombrie 2022	Rector ASE Rector ASE Decani facultăți ASE
1.2 Revizuirea unor documente strategice ale ASE în sensul includerii și/sau specificării mai exacte și mai vizibile a principiilor egalității de gen	Elaborarea unui set de propuneri privind revizuirea Cartei ASE, a Codului de Etică, a secțiunilor relevante ale metodologiei, procedurilor și regulamentelor interne	Set de propuneri privind revizuirea Cartei ASE, a Codului de Etică, a secțiunilor relevante ale metodologiei, procedurilor și regulamentelor interne	octombrie 2023	Consiliul de Administrație ASE Comitetul pentru Egalitate de Gen, Echitate, Diversitate și Incluziune

<i>Direcții de acțiune</i>	<i>Activități propuse</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Termen</i>	<i>Responsabili</i>
1.3 Identificarea, promovarea și încurajarea candidaturilor femeilor competente și disponibile pentru funcții de conducere	<p>a) Identificarea și încurajarea candidatelor potrivite pentru roluri de conducere</p> <p>b) Comunicarea directă (în scris) cu candidatele eligibile pentru a le informa despre posibilitatea depunerii candidaturilor</p> <p>c) Dezvoltarea unui program de mentorat pentru participantele propuse și disponibile pentru ocuparea unor funcții de conducere</p>	<p>Fiecare departament identifică cel puțin 1 posibilă candidată pentru o funcție de conducere</p> <p>Mesaje trimise tuturor candidatelor eligibile</p> <p>Minimum 20 de persoane participante la program la nivel ASE</p>	Permanent, în funcție de datele organizării concursurilor	<p>Directorii de departamente</p> <p>Prorector ASE, responsabil cu managementul resurselor umane și al fondurilor europene</p> <p>Directorii de departamente</p> <p>Direcția de Resurse Umane</p> <p>Comitetul pentru Egalitate de Gen, Echitate, Diversitate și Incluziune</p>
1.4 Monitorizare	Monitorizarea implementării Planului de egalitate de gen în ASE	1 raport de monitorizare pe an elaborat de Comitetul pentru egalitate de gen, echitate, diversitate și incluziune, prezentat în CA.	Anual	<p>Consiliul de Administrație ASE</p> <p>Comitetul pentru Egalitate de Gen, Echitate, Diversitate și Incluziune</p>

Cap. II Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră

În ceea ce privește procesul de recrutare, la nivelul ASE București nu au fost semnalate probleme majore legate de egalitatea de gen, întrucât procesul de recrutare/angajare urmează legislația națională și regulamentele interne, care prevăd în mod explicit nediscriminarea pe bază de gen. Cu toate acestea, a fost ridicată problema componenței comisiilor de concurs, unde echilibrul de gen nu este întotdeauna respectat. În cadrul discuțiilor cu părțile implicate, precum și în răspunsurile la chestionarul privind egalitatea de gen, echitatea, diversitatea și incluziunea a mai fost ridicată și problema dificultății promovării în carieră a personalului care se întoarce din concediul de creștere și îngrijire a copilului.

Așadar, am identificat necesitatea organizării unor sesiuni de formare/workshopuri privind înțelegerea dimensiunii de gen pentru personalul de la nivelul structurilor de recrutare, promovare și premiere a personalului, precum și o mai mare atenție acordată valorizării unor activități și sarcini de muncă efectuate pe lângă cele înscrise în fișa postului.

Tabel 2. Măsuri privind egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră

<i>Direcții de acțiune</i>	<i>Activități propuse</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Termen</i>	<i>Responsabili</i>
2.1 Stabilirea unui cod de conduită în recrutarea cadrelor didactice și a cercetătorilor pe modelul European Code of Conduct for the Recruitment of Researchers	Elaborarea unui ghid de bune practici care să includă regulile de conduită în recrutarea cadrelor didactice și a cercetătorilor	1 document în format electronic	octombrie 2023	Prorector ASE, responsabil cu managementul resurselor umane și al fondurilor europene Direcția de Resurse Umane Comitetul pentru Egalitate de Gen, Echitate, Diversitate și Incluziune
2.2 Asigurarea faptului că întreaga comunicare instituțională (internă și externă) respectă principiile egalității de gen	Instruire și sensibilizare a personalului implicat în procesul de recrutare-angajare-promovare-premiere în legătură cu principiile egalității de gen	Cel puțin 1 sesiune pe an	anual	Prorector ASE, responsabil cu managementul resurselor umane și al fondurilor europene, Comitetul pentru Egalitate de Gen, Echitate, Diversitate și Incluziune
2.3 Preocuparea pentru asigurarea, pe cât posibil, a unei reprezentativități echitabile a genurilor în comisiile de concurs pentru angajare, promovare, acordare de gradăție de merit etc.	Alcătuirea comisiilor de concurs cât mai echilibrat posibil din punct de vedere de gen	Comisii cât mai echilibrate posibil din punct de vedere de gen	permanent	Consiliul de Administrație ASE Decani Directori de departamente Comitetul pentru Egalitate de Gen, Echitate, Diversitate și Incluziune

<i>Direcții de acțiune</i>	<i>Activități propuse</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Termen</i>	<i>Responsabili</i>
2.4 Încurajarea în competițiile interne a proiectelor de cercetare științifică conduse sau care includ cadre didactice și/sau cercetătoare/cercetători care se întorc din concediul de creștere și îngrijire a copilului sau din care fac parte aceste persoane	Informarea cadrelor didactice care se întorc din concediul de creștere și îngrijire a copilului cu privire la existența oportunității de a fi susținute/i în proiecte de cercetare.	Campanie de informare	anual	Consiliul de Administrație ASE Prorector responsabil cu cercetarea științifică, dezvoltarea și inovarea Comitetul pentru Egalitate de Gen, Echitate, Diversitate și Incluziune

Cap. III Integrarea dimensiunii de gen în conținutul de cercetare și predare

Domeniile cercetare și predare au fost abordate tangențial în scurta etapă de culegere de date și analiză care a stat la baza realizării acestui Plan de egalitate de gen. Cunoaștem existența câtorva cadre didactice preocupate de domeniul de gen și care au abordat deja subiecte de acest fel în cercetările și publicațiile proprii și am notat propunerile de includere a componentei de gen în cercetare și predare a unor colege/i în cadrul răspunsurilor la chestionarul distribuit în ASE.

Considerăm, însă, că e nevoie de analiza în profunzime a datelor privind cercetarea, segregate pe genuri, grade didactice și funcția în cadrul proiectului în ceea ce privește participarea membrilor comunității academice a ASE București la proiectele de cercetare - atât cele interne, instituționale, cât și cele externe instituției (naționale și internaționale). În funcție de datele obținute, analiza ulterioară va avea două componente: recomandări privind echilibrul de gen în cercetare și bune practici instituționale în integrarea dimensiunii de gen în cercetare: la nivel de participare, roluri de coordonare, subiecte de cercetare, comitete de analiză, paneluri diverse. Considerăm că este necesară realizarea unei baze de date a proiectelor și publicațiilor cadrelor didactice din ASE în domeniul egalității de gen, echității, incluziunii, diversității pentru a avea acces ușor la cercetarea existentă pe aceste tematici și pentru crearea unei comunități colegiale cu preocupări similare.

În ceea ce privește activitatea de predare, e nevoie de realizarea unui Ghid de bune practici privind includerea integratoare a dimensiunii de gen la toate materiile predate acolo unde este potrivit, la nivel de teme, exemple, ilustrații, studii de caz etc. și diseminarea acestui Ghid în cadrul comunității academice a ASE.

Propunem și realizarea de acțiuni de sensibilizare la dimensiunea de gen pentru personalului de predare, dar și la nivelul comunității studenților, așa cum, de altfel, a fost solicitat repetat în răspunsurile la chestionar de către toate categoriile de respondenți.

Tabel 3. Măsuri privind integrarea dimensiunii de gen în cercetare și predare

<i>Direcții de acțiune</i>	<i>Activități propuse</i>	<i>Indicatori/ rezultate</i>	<i>Termen</i>	<i>Responsabili</i>
3.1 Cercetare	a) Culegere de date segregate pe genuri și analiza acestora, privind participarea la proiecte de cercetare interne și externe a membrilor comunității academice ASE în ultimii 3 ani	Un studiu cu recomandări și bune practici	iulie 2023	Prorector responsabil cu cercetarea științifică, dezvoltarea și inovarea Comitetul pentru Egalitate de Gen, Echitate, Diversitate și Incluziune
	b) Realizarea unei baze de date cu proiecte & publicații în domeniu de către cadre didactice ASE	Bază de date de proiecte și publicații în domeniul studiilor de gen.	octombrie 2023 actualizare - permanent	Prorector responsabil cu cercetarea științifică, dezvoltarea și inovarea Comitetul pentru Egalitate de Gen, Echitate, Diversitate și Incluziune;
	c) Realizarea de workshopuri interdisciplinare privind integrarea dimensiunii de gen în cercetare	Câte un workshop pentru fiecare facultate a ASE	anual, începând cu octombrie 2024	Comitetul pentru Egalitate de Gen, Echitate, Diversitate și Incluziune

<i>Direcții de acțiune</i>	<i>Activități propuse</i>	<i>Indicatori/ rezultate</i>	<i>Termen</i>	<i>Responsabili</i>
3.2 Predare	a) Realizarea unui Ghid privind includerea dimensiunii de gen în predare acolo unde este potrivit, la nivel de teme, exemple, ilustrații, studii de caz etc.	Ghid privind includerea dimensiunii de gen în predare	octombrie 2024	Prorectorul responsabil cu activitatea didactică Comitetul pentru Egalitate de Gen, Echitate, Diversitate și Incluziune
	b) Realizarea de workshopuri inter și trans disciplinare privind integrarea dimensiunii de gen în predare de manieră intersecțională.	1 workshop/ an pentru cadre didactice din ASE.	anual, începând cu octombrie 2024	Prorectorul responsabil cu activitatea didactică Comitetul pentru Egalitate de Gen, Echitate, Diversitate și Incluziune
	c) Realizarea de workshopuri inter și transdisciplinare privind sensibilizarea la egalitatea de gen, echitatea, diversitatea și incluziunea în cadrul comunității studențești a ASE.	1 workshop inter și trans disciplinar/ an pentru comunitatea studențească	anual, începând cu octombrie 2024	Prorector responsabil cu mediul economico-social și viața studențească Comitetul pentru Egalitate de Gen, Echitate, Diversitate și Incluziune

Cap. IV Echilibrul dintre viața profesională, viața privată și cultura organizațională

Echilibrul dintre viața profesională și viața privată atât în ceea ce privește femeile, cât și bărbații este o componentă importantă a culturii organizaționale a ASE București în efortul de a promova egalitatea de gen la nivel instituțional. Din analiza datelor culese, se remarcă faptul că Academia de Studii Economice din București are o cultură organizațională cu valori față de care majoritatea membrilor simt că aparțin. Sunt câteva direcții de acțiune, detaliate în Tabelul 4, spre care ASE ar putea să se orienteze pentru a îmbunătăți calitatea vieții angajaților și studenților săi.

Tabel 4. Măsuri privind echilibrul dintre viața profesională și viața privată și cultura organizațională

<i>Direcții de acțiune</i>	<i>Activități propuse</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Termen</i>	<i>Responsabili</i>
4.1 Crearea unei scheme de lucru flexibil pentru angajații ASE București, acolo unde este posibil, în condițiile legii.	a) Identificarea metodelor legale de lucru flexibil care ar putea fi implementate (ex.: tele-muncă, <i>hours bank</i> – bancă de ore pentru personalul administrativ, etc.) prin consultarea reprezentanților angajaților ASE București cu privire la diferite metode de lucru flexibil și situațiile în care acestea ar putea fi accesate	Analiză bună practică Discuții/focus groups/ chestionare	ianuarie 2023	Prorector ASE, responsabil cu managementul resurselor umane și al fondurilor europene Direcția de Resurse Umane Comitetul pentru Egalitate de Gen, Echitate, Diversitate și Incluziune
	b) Elaborarea unui raport de analiză în urma consultărilor cu reprezentanții angajaților ASE.	Raport analiză	aprilie 2023	Consiliul de Administrație ASE Comitetul pentru Egalitate de Gen, Echitate, Diversitate și Incluziune
	c) Redactarea de proceduri interne pentru a integra schemele de lucru flexibil	Proceduri/metodologii	octombrie 2023	Senatul universitar Consiliul de Administrație ASE Prorectori Direcția de Resurse Umane

<i>Direcții de acțiune</i>	<i>Activități propuse</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Termen</i>	<i>Responsabili</i>
4.2 Promovarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată prin sprijinul angajaților și studenților ASE București aflați în situații speciale (creștere/îngrijire copii, urgențe/obligații familiale, îngrijire persoane vulnerabile etc.)	a) Identificarea factorilor de sprijin oferți de ASE București categoriilor menționate și studiu de bune practici pentru diversificarea măsurilor de ajutor	Studiu comparativ-analiză calitativă	iunie 2023	Direcția de Resurse Umane a ASE Comitetul pentru Egalitate de Gen, Echitate, Diversitate și Incluziune
	b) Revizuirea documentelor interne ASE	Proceduri/metodologii	decembrie 2023	Senatul universitar Consiliul de Administrație ASE Prorectori Comitetul pentru Egalitate de Gen, Echitate, Diversitate și Incluziune; Sindicatul ASE Asociații studențești US ASE
	c) Promovarea beneficiilor oferite angajaților și studenților ASE București aflați în situații speciale	O campanie de informare cu privire la măsurile de sprijin oferite angajaților și studenților din ASE București (broșură informativă distribuită pe canalele oficiale de comunicare)		ianuarie - februarie 2024
4.3 Dezvoltarea unor politici de susținere a persoanelor aflate în concediu parental sau care se ocupă de îngrijirea altor persoane din familie	a) Identificarea nevoilor angajaților și studenților	Crearea unei baze de date cu numărul beneficiarilor politicilor de susținere din rândul angajaților și studenților ASE	ianuarie 2024 actualizare: permanent	Direcția de Resurse Umane Sindicatul ASE US ASE
	b) Elaborarea politicilor de susținere persoanelor aflate în concediu parental sau care se ocupă de îngrijirea altor persoane din familie		iulie 2024	Senat universitar Consiliul de Administrație ASE Comitetul pentru Egalitate de Gen, Echitate, Diversitate și Incluziune

<i>Direcții de acțiune</i>	<i>Activități propuse</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Termen</i>	<i>Responsabili</i>
4.4 Organizarea în cadrul ASE București a unei structuri de tip creșă și/sau centru de zi pentru preșcolari pentru copiii angajaților și studenților din ASE București	a) Identificarea nevoilor privind serviciile unei creșe sau centru pentru preșcolari	Crearea unei baze de date cu numărul beneficiarilor politicilor de susținere din rândul angajaților și studenților ASE	ianuarie 2023	Direcția de Resurse Umane Sindicatul ASE US ASE
	b) Elaborarea și implementarea proiectului de organizarea a unei structuri de tip creșă sau centru de zi pentru preșcolari		decembrie 2024	Consiliul de Administrație Sindicat ASE US ASE

Cap. V Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală

Ca urmare a analizei datelor culese în perioada februarie-mai 2022, s-a constatat că în Academia de Studii Economice din București majoritatea personalului angajat și a studenților nu s-au aflat în situații de violență bazată pe gen sau hărțuire sexuală. Cu toate acestea, în răspunsurile primite se amintesc întâmplări care au legătură cu hărțuirea sexuală și misoginismul (atât printre studenți, cât și la nivelul personalului ASE). Una dintre soluțiile menționate în nenumărate rânduri este existența unei structuri/ birou/ comitet care să primească sesizări în aceste spețe și să le soluționeze.

Tabel 5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală

<i>Direcții de acțiune</i>	<i>Activități propuse</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Termen</i>	<i>Responsabili</i>
5.1 Instituirea unui circuit al comunicării transparente și eficiente în situații de discriminare și violență de gen	<p>a) Revizuirea Codului de etică și a procedurilor interne privind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>definirea</i> comportamentelor recomandabile și cele cu toleranță zero în ASE București într-un <i>cod de conduită</i> pentru angajații și studenții din ASE București - <i>raportarea</i> de comportamente inacceptabile în ASE București - <i>investigarea</i> situațiilor de discriminare și violență de gen - <i>luarea măsurilor legale</i> disciplinare care se impun în situații de discriminare și violență de gen - <i>susținerea</i> (<i>psihologică, academică etc.</i>) a victimelor sau a martorilor care raportează 	<p>Documente procedurale interne ale ASE București revizuite în conformitate cu Carta ASE și legile în vigoare</p>	Decembrie 2024	<p>Consiliul de Administrație ASE Direcția de Resurse Umane Direcția Juridică și de Contencios Administrativ Comitetul pentru Egalitate de Gen, Echitate, Diversitate și Incluziune Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră al ASE</p>
	<p>b) Revizuirea Regulamentului Comisiei de etică și deontologie profesională, astfel încât să conțină explicit proceduri pentru investigarea situațiilor de discriminare de gen, violență bazată pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală</p>	<p>Regulament Comisie de etică și deontologie profesională revizuit</p>	Decembrie 2024	<p>Senat universitar Rector Prorectori Comisia de etică și deontologie universitară Direcția Juridică și de Contencios Administrativ</p>

<i>Direcții de acțiune</i>	<i>Activități propuse</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Termen</i>	<i>Responsabili</i>
5.2 Derularea unor campanii de sensibilizare cu privire la problematica discriminării și violenței de gen, inclusiv a hărțuirii sexuale	a) Campanie online și în campus pentru combaterea discriminării și violenței de gen b) Sesiuni de formare privind combaterea discriminării și violenței de gen, inclusiv a hărțuirii sexuale	Broșuri și materiale electronice distribuite online; prezentări. Câte 2 întâlniri pe an pentru personalul administrativ și cel didactic	1 campanie pe an Semestrial	Comitetul pentru Egalitate de Gen, Echitate, Diversitate și Incluziune US ASE Asociațiile de studenți Experți interni ASE, invitați și experți externi

Prezentul plan pentru egalitate de gen al Academiei de Studii Economice din București pentru perioada 2022-2030 a fost aprobat în ședința Senatului Academiei de Studii Economice din București din data de 27 iulie 2022.