

2.1 Ghid de bune practici privind conduita în recrutarea cadrelor didactice și a personalului de cercetare

Acest scurt *Ghid de bune practici privind conduita în recrutarea cadrelor didactice și a personalului de cercetare* corespunde punctului **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”** din Planul pentru egalitate de gen al ASE pentru perioada 2022-2030.

Ghidul are două părți distincte: prima parte conține idei și recomandări din *Codul de Conduită pentru recrutarea cercetătorilor* (2005) și din bibliografia de specialitate, iar cea de-a doua parte include exemple concrete de bune practici privind recrutarea, preluate de la 25 de universități europene.

- 1. Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor elaborat la nivelul Comisiei Europene (2005)** conține o serie de principii generale și cerințe care trebuie respectate de toate organismele (inclusiv universitățile) la recrutarea cadrelor didactice și personalului implicat în cercetare. Acestea asigură respectarea echității, corectitudinii și transparenței procesului de recrutare și tratamentul egal al tuturor celor care candidează pe post. Atât acest Cod de conduită cât și bibliografia de specialitate consultată fac următoarele recomandări privind un proces de recrutare corect, transparent, deschis și echitabil:

ANUNȚUL PENTRU POSTUL SCOS LA CONCURS

- ✓ Anunțul privind postul scos la concurs trebuie să conțină o descriere largă a cunoștințelor și competențelor pentru post și trebuie redactat în așa fel încât să nu descurajeze eventualii candidați sau candidate. Exemple de detalii care ar putea descuraja unele persoane să se înscrie sunt: programul de lucru, trăsături de personalitate, capacitatea fizică de a efectua anumite cerințe etc.
- ✓ Anunțul de concurs trebuie formulat într-un limbaj incluziv, nediscriminatoriu și care să promoveze diversitatea de gen, de clasă, de etnie, de cultură, de vârstă, de naționalitate etc.
- ✓ Timpul limită pentru depunerea dosarului trebuie să fie inclus și să fie destul de larg, astfel încât să permită persoanelor interesate să își completeze dosarul de concurs.

COMITETUL DE SELECȚIE

- ✓ Comitetul de selecție trebuie să includă persoane cu expertiză și competențe diferite, care să corespundă cerințelor pentru postul respectiv.
- ✓ Trebuie avut în vedere un echilibru adecvat de gen și, acolo unde este posibil, includerea unor persoane cunoscute la nivel internațional și din medii profesionale diverse (de exemplu, public și privat).
- ✓ E recomandabil ca persoanele care fac parte din comitetul de selecție să fi urmat cursuri de instruire privind egalitatea de gen, echitatea, diversitatea și incluziunea la locul de muncă. Astfel, comitetul poate conștientiza anumite stereotipuri¹, prejudecăți² sau biasuri³ care ar putea să influențeze procesul de recrutare.

PROCEDURI DE CONCURS

- ✓ Personalul implicat în procesul de recrutare trebuie să se asigure că procedurile sunt transparente, eficiente, vizibile și disponibile internațional, dar și că se adresează în mod evident cerințelor și solicitărilor postului care e deschis pentru concurs.
- ✓ Anunțul de concurs nu poate conține cerințe suplimentare sau restrictive care să se potrivească doar unora dintre cei care candidează.
- ✓ Criteriile de selecție trebuie să fie clare, transparente și vizibile înaintea selecției propriu-zise.
- ✓ După închierea procesului de selecție, toți cei care au candidat trebuie să primească feedback adecvat privind atât punctele forte cât și cele care trebuie îmbunătățite, reliefate în cadrul procesului de recrutare.

RECOMANDĂRI PRIVIND SELECȚIA

- ✓ Trebuie avută în vedere întreaga experiență a candidaților și candidatelor, inclusiv potențialul acestora pentru creativitate și nivelul lor de independență intelectuală.
- ✓ Selecția trebuie să țină cont atât de elemente de natură cantitativă, cât și de natură calitativă. Astfel, se vor avea în vedere atât publicațiile, citările, dar și calitatea predării, a coordonării unor lucrări de licență, disertație sau doctorat, disponibilitatea pentru

¹ Stereotipul este definit ca o generalizare de gen, de etnie, de cultură etc. aplicată unui grup de persoane. Exemple de stereotipuri: asiaticii sunt buni la matematică, afro-americanii sunt buni la sport, femeile sunt fragile fizic.

² Prejudecățile sunt opinii ostile privind un grup de persoane, obținute prin generalizarea unor idei incorecte sau neadevărate. Exemple de prejudecăți: femeile tinere vor intra în concediu de maternitate, persoanele în vârstă nu țin pasul cu tehnologia.

³ Există mai multe tipuri de biasuri, între care menționăm: biasul de confirmare (ne confirmăm o impresie anterioară), biasul de afinitate (tendința de a relaționa cu persoane similare), biasul de conformare (tendința de a acționa conform cu grupul), biasul de autoritate (când se urmează poziția unei persoane ierarhic superioare), biasul de aură (impresii pozitive asupra unei candidaturi datorată unui element sau detaliu biografic: face parte dintr-o familie celebră, a urmat o universitate importantă, a primit o recunoaștere a meritelor etc.), biasul de corn (opusul celui de aură: o persoană e privită negativ datorită unui element sau detaliu negativ din biografie), biasul de contrast (se compară mai multe persoane care candidează prin raportarea la evoluția uneia dintre acestea), biasul de gen (preferința pentru un anumit gen), biasul de vârstă (preferința pentru un interval de vârstă, considerat potrivit pentru postul respectiv).

munca de echipă, deschiderea pentru transferul de cunoștințe, managementul cercetării și al inovării și deschiderea către un public nespecializat pentru diseminarea rezultatelor.

- ✓ Pauzele în cariera științifică sau variațiile de cronologie în CV-uri nu trebuie penalizate, ci privite ca o alegere spre o evoluție în dezvoltarea profesională multidimensională, atâta timp cât competențele corespund cerințelor postului pe care se candidează.
- ✓ Orice experiență de mobilitate (în altă țară sau regiune sau în alt context de cercetare, public sau privat) trebuie privită drept o contribuție valoroasă la dezvoltarea profesională a persoanei respective.
- ✓ Calificările non-formale trebuie luate în considerare, mai ales în contextul internațional și de mobilitate profesională. Comisia de concurs trebuie să se informeze adecvat cu privire la aceste reguli, proceduri și standarde pentru recunoașterea acestor calificări.
- ✓ Nivelul calificărilor trebuie să corespundă nevoilor pentru poziția respectivă.
- ✓ Criteriile de selecție trebuie să se axeze pe realizările candidaților și nu pe circumstanțele personale sau pe reputația instituției de unde au fost obținute calificările respective.

Bibliografie selectivă (accesată pe 1 septembrie 2023)

- European Commission, Directorate-General for Research. *The European Charter for Researchers & The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*, 2005.
https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/am509774cee_en_e4.pdf
- Ionescu, Oana; Simion, Elena; Coșcodaru, Raluca; Fărcășanu-Răvar, Anamaria; Dinu, Alexandru & Mitroi, Marius. *Ghid pentru un proces de recrutare fără prejudecăți și fără stereotipuri*. UEFISCDI, 2023.
https://www.gep.uefiscdi.ro/documents/Ghiduri/Ghid_pentru_un_proces_de_recrutare_fara_prejudecati_si_fara_stereotipuri.pdf
- Universitatea ERASMUS din Rotterdam, Țările de Jos. *Inclusive Recruitment & Selection Toolkit*, 2021.
<https://www.eur.nl/en/media/2021-04-engbrochurewstoolkit21112018en>
- Vassilopoulou, Joanna; Takkenberg, Hanneke & Miedtank, Tina. *Gender Inclusive Recruitment & Selection Toolkit for HR Professionals*, Equal 4 Europe, 2020.
<https://equal4europe.eu/gender-inclusive-recruitment-selection-toolkit-for-hr-professionals/>

2. Bune practici la nivel european privind recrutarea cadrelor didactice și personalului de cercetare din universități

La nivelul universităților din Uniunea Europeană, se remarcă o serie de prevederi privind recrutarea personalului didactic și de cercetare atât la nivelul deschiderii universităților către ideile de diversitate și incluziune (prin crearea unei culturi organizaționale bazate pe aceste principii), cât și la nivelul practicilor de recrutare propriu-zise. Acestea pot constitui exemple de bune practici, necesare în consolidarea unei politici de recrutare solide, bazate pe principiile mai sus-numite.

În continuare, prezentăm câteva din exemplele de bune practici pe care le-am identificat într-o scurtă cercetare pe paginile de internet ale câtorva universități europene. În alegerea acestora, am încercat să păstrăm un echilibru între regiunile geografice și politice ale continentului, dar ne-am bazat mai ales pe paginile scrise în limbi de circulație internațională, în special în limba engleză. Au fost consultate paginile de internet de la 25 de universități din Uniunea Europeană, iar exemplele de bune practici sunt notate tematic. Prima parte conține aspecte concrete legate de recrutarea cadrelor didactice și a cercetătorilor, iar partea a doua cuprinde aspecte care, pe termen lung, duc la creșterea încrederii în universitatea respectivă și subliniază rolul acestor instituții de ancoră drept model în societatea din care fac parte.

A. ASPECTE PROCEDURALE CARE FAVORIZEAZĂ UN PROCES DE RECRUTARE DESCHIS, TRANSPARENT ȘI ECHITABIL ÎN UNIVERSITĂȚI

✓ Politici la nivel de universitate legate de o angajare echitabilă

Universitatea Stockholm, Suedia clarifică existența unei prevederi legale prin care să asigure egalitatea de gen (1994: 373): din 2016 toate instituțiile de învățământ superior din Suedia trebuie să includă egalitatea de gen printre activitățile lor, ca parte a *gender mainstreaming*.

Universitatea din Talinn, Estonia își bazează relațiile de muncă și salarizare pe principiul egalității de tratament, specificitatea acestei instituții de învățământ superior fiind că femeile predomină atât la nivelul personalului, cât și al corpului studențesc (la nivelul anului 2021, era de 71%).

Universitatea din Varșovia, Polonia a inclus în *Planul pentru egalitate de gen* activități care să ajute atât personalul cât și pe cei care studiază aici să realizeze un echilibru mai judicios între viața profesională și cea personală.

Universitatea din Creta, Grecia dorește eliminarea sexismului în limbaj la nivelul comunității academice ca o modalitate de a asigura tratamentul egal al tuturor genurilor. De aceea, și-a propus realizarea unui Ghid practic pentru folosirea limbajului non-sexist și a unui Glosar de termeni privind egalitatea pentru o mai bună înțelegere a conceptelor de gen și de egalitate, precum și folosirea lor conștientă în comunicarea orală și scrisă.

Universitatea din Milano, Italia, pornind de la ideea că încă există un limbaj androcentric atât la nivel individual cât și la nivelul instituțional, dorește să creeze un Lexicon de gen la nivelul Universității care să sugereze o serie de soluții pentru evitarea discriminării prin limbaj și promovarea unui limbaj conștient de diversitatea de gen.

✓ **Stabilirea de cote de gen pentru o mai bună reprezentare la nivelul conducerii universităților**

Universitatea din Amsterdam, Țările de Jos a stabilit o cotă de gen de cel puțin 30% femei cu gradul didactic de *profesor* până în 2025, la solicitarea Rețelei Olandeze de Femei Profesoare.

Universitatea Stockholm, Suedia se angajează prin prevederile politicilor sale pentru egalitatea de gen să ia măsuri active în procesul de recrutare dacă un gen este subreprezentat. Pe termen lung, obiectivul este ca jumătate din cadrele didactice nou angajate să fie femei.

Universitatea din Varșovia, Polonia își propune prin Planul pentru egalitate de gen să echilibreze reprezentarea de gen în ceea ce privește conducerea comitetelor la nivelul facultăților și al universității, al echipelor de management și de experți, al evenimentelor științifice și de popularizare. Își propune să lanseze un program de cercetare și dezvoltare pentru tinerele cercetătoare cu scopul de a contracara renunțarea acestora la o carieră științifică. De asemenea, se monitorizează participarea femeilor și a bărbaților în proiecte de cercetare și finanțare echitabilă.

✓ **Formări, ateliere de lucru privind egalitatea de gen, echitatea, diversitatea și incluziunea la nivelul universităților**

Universitatea din Amsterdam, Țările de Jos oferă o largă paletă de ateliere de lucru care și-au dovedit eficiența în promovarea diversității și incluziunii, precum cele destinate schimbării de perspectivă în analiza unor situații sau de *leadership* participativ.

Universitatea din Copenhaga, Danemarca a propus un curs de conștientizare a prejudecăților de care nu suntem conștienți către 8 departamente și 2 facultăți în 2019. Fiecare departament trebuie să identifice posibile situații în care există provocări locale împotriva egalității de tratament, să descrie obiectivele de dezvoltare și să pregătească un plan de acțiune. În 2020 Consiliul universității (care include rectoratul, decanatele, directorii de departamente și cei de personal) a urmat cursurile unui program de management al diversității. Universitatea a beneficiat și de mai multe proiecte adresate personalului universității, corpului studentesc și managementului prin care să se evidențieze promovarea unui tratament egal și în spiritul diversității.

Karolinska Institutet, Suedia are un curs online cu tematica egalității de șanse care prezintă aspecte legate de discriminare și șanse egale. Cursul se adresează personalului și corpului studentesc cu scopul de a cunoaște legislația cu privire la discriminare, hărțuire și abuz aplicabilă la nivel universitar.

Universitatea Americană din Bulgaria are un program pentru diversitate care își propune: să atragă atenția cu privire la diferențe între grupuri diverse, să îi ajute pe participanți să selecteze informația corectă, precum și să încurajeze celebrarea diversității din cadrul universității. Există o echipă care se ocupă de promovarea diversității printre studenți/e (cu privire la etnie și rasă, dizabilitate, religie, orientare sexuală și gen).

Universitatea Aarhus, Danemarca are cursuri pe tema dialogurilor incluzive în procesul de luare a deciziei și pentru o cultură organizațională incluzivă.

Universitatea din Varșovia, Polonia organizează cursuri de egalitate pentru toți membrii comunității academice.

Universitatea din Milano, Italia organizează seminare, întâlniri publice, proiecte educaționale și de cercetare naționale și internaționale cu tematica (non)discriminărilor de gen și a egalității de gen.

✓ **Existența unor proceduri și sisteme de raportare a unor comportamente indezirabile în universitate**

Universitatea din Amsterdam, Țările de Jos și-a analizat și îmbunătățit procedura de raportare a plângerilor asupra unor comportamente indezirabile.

Universitatea Paris Cité, Franța are o astfel de procedură, descrisă pe pagina de internet a misiunii pentru egalitate.

Universitatea Stockholm, Suedia se asigură, prin realizarea de sondaje la intervale regulate, că se cunosc eventuale situații de violență de gen: atât personalul, cât și studenții și studentele pot beneficia de ateliere de lucru privind hărțuirea sexuală.

Universitatea din Varșovia, Polonia are o procedură anti-discriminare care ușurează depunerea de plângeri formale de către persoanele care consideră că au suferit astfel de situații indezirabile în interiorul universității. Șefii de departamente și direcții pot raporta în siguranță și pot preveni hărțuirea sexuală și discriminarea folosind aceeași procedură.

Universitatea din Vilnius, Lituania are o linie telefonică (*Trust line*) pentru toți cei și cele care au trecut sau au fost martorii unui episod de hărțuire sexuală sau oricărui tip de discriminare bazată pe gen, vârstă, dizabilitate, orientare sexuală, etnie etc.; fiecare situație este investigată de experți, cu garantarea unei confidențialități depline.

B. IMPLICAREA ACTIVĂ A UNIVERSITĂȚILOR ÎN PROMOVAREA PRINCIPILOR EGALITĂȚII DE GEN, ECHITĂȚII, DIVERSITĂȚII ȘI INCLUZIUNII LA NIVELUL COMUNITĂȚILOR DIN CARE FAC PARTE

✓ **Implicarea activă a universității în comunitate pentru susținerea egalității și diversității**

Universitatea din Amsterdam, Țările de Jos anunță pe pagina sa de internet faptul că are o abordare din perspectiva diversității intersecționale și a incluziunii, că își dorește să fie un loc unde fiecare persoană să își poată dezvolta la maximum potențialul și să se simtă bine primită, în siguranță, respectată, susținută și valorizată. Își propune să intre în dialog cu comunitatea bogată și diversă a orașului Amsterdam, conștientă că, prin colaborarea universității cu comunitățile locale, se facilitează și se mobilizează susținerea centralizată și descentralizată pentru o diversitate de persoane și tipuri de cunoaștere.

Universitatea Utrecht, Țările de Jos are ca viziune realizarea unei comunități universitare incluzive, o societate justă și drepturi egale, considerând, totodată, că politicile în domeniile educației și cercetării trebuie să pornească de la principiile egalității, diversității și incluziunii.

Universitatea din München, Germania celebrează diversitatea membrilor săi în toate programele sale de studiu, în cercetare și administrație pentru că doar astfel toate persoanele din comunitatea universitară își pot atinge potențialul, dezvolta talentul și se pot bucura de valori precum respectul și aprecierea celorlalți.

Universitatea Humboldt din Berlin, Germania are politici pentru șanse egale, bazate pe diversitate, drept urmare a existenței acestor principii în Legea Germană. Misiunea universității este de a obține o dezvoltare durabilă și lipsită de discriminare a membrilor săi, care se poate realiza prin: asigurarea de oportunități egale de gen, asigurarea protecției împotriva violenței sexualizate, respectarea principiului incluziunii (aplicat, de exemplu, unor persoane cu boli cronice sau cu dizabilități), destructurarea barierelor sistemice bazate pe statut social sau stereotipii rasiale, precum și facilitarea compatibilității între muncă, studii și viața de familie. Universitatea are un angajament ferm împotriva discriminării, intoleranței și excesului de putere.

Universitatea din Copenhaga, Danemarca se definește ca promotoare a unui mediu de lucru și studiu bazat pe valorile democrației, deschiderii și șanselor egale, un loc de muncă incluziv care dorește să atragă pe cei mai talentați dintre studenți/e și personal –, fără discriminare privind istoricul personal. Își propune să creeze o cultură a toleranței unde toți să fie tratați egal și unde diversitatea să fie o oportunitate și nu o piedică.

Universitatea Aarhus, Danemarca are drept obiectiv principal să fie un loc de muncă divers și incluziv pentru toți cei implicați, fără deosebire de gen, vârstă, naționalitate, religie, orientare sexuală sau dizabilitate. Consideră că diversitatea este o resursă pentru comunitate și dorește să încurajeze o cultură care să permită tuturor să se exprime și să își dezvolte capacitățile pe parcursul întregii vieți.

Universitatea Helsinki, Finlanda dorește să fie în avangarda promovării egalității și să creeze o atmosferă de respect pentru diversitate; se declară împotriva oricărui comportament neadecvat, *bullying* sau hărțuire la locul de muncă sau în comunitate.

Universitatea Padova, Italia recunoaște valoarea diversității personalului său și multitudinea abilităților acestora; promovează egalitatea de șanse și accesul la funcții publice și dorește integrarea perspectivei de gen în politicile sale, respectă egalitatea de gen în cariera științifică, studiu și la locul de muncă. De asemenea, își propune să elimine toate stereotipurile și discriminările prin programe de formare culturală, susținere. Universitatea respectă diversitatea, începând cu cea a folosirii limbii italiene în sens incluziv în context instituțional și în comunicarea media.

Universitatea din Milano, Italia a realizat un proiect care să prezinte corpului studentesc existent și viitor activitățile de la nivelul universității pentru combaterea tuturor formelor de discriminare, inclusiv a celor legate de orientarea sexuală. Din 2018, Universitatea din Milano are politici care reglementează activarea și managementul alias-ului identitar pentru studenții în tranziție, promovându-se recunoașterea acestora la nivelul universității.

Universitatea din Rijeka, Croația consideră că trebuie să promoveze curiozitatea, curajul, incluziunea, diversitatea, participarea și solidaritatea, necesare pentru instituții progresive și juste. Împărtășește viziunea YUFE (Young Universities for the Future of Europe) asupra diversității și incluziunii: de a deveni și a fi recunoscută ca lider în domeniile diversității și incluziunii, de a fi un loc al discursului deschis și pozitiv pentru diversitate și incluziune, de a susține sisteme, structuri, politici și proceduri incluzive, de a reflecta diversitatea din societate, de a susține prin personal și corp studentesc diversitatea și incluzivitatea și de a inspira comunitatea către aceste valori. De asemenea, universitatea a organizat un festival pentru egalitatea de gen intitulat ROАЯ, care promovează tema egalității și echității de gen prin piese de teatru, filme și dialoguri în comunitate.

Universitatea din Vilnius, Lituania dorește să dezvolte și să asigure o cultură organizațională care să permită tuturor să se simtă în siguranță și să fie acceptați, să se dezvolte individual și să își realizeze potențialul.

Universitatea Hasselt, Belgia a instituit un premiu în bani de 1500 de euro, oferit la începutul fiecărui an academic unei persoane orientate sau unui grup orientat către activități de promovare a incluziunii prin atragerea persoanelor tinere din categorii dezavantajate spre sistemul universitar. Universitatea a semnat *Carta academică de gen* (2019).

Stockholm School of Economics, Suedia este promotoarea diversității, șanselor egale și incluziunii, în acord cu Legea împotriva discriminării din Suedia. Conducerile departamentelor și ale direcțiilor au o responsabilitate specială de a integra aceste perspective în ariile lor operative. Universitatea are toleranță zero la adresa atitudinilor discriminatorii, hărțurii și *bullyingului* și lucrează în mod activ pentru eliminarea acestora.

✓ **Resurse interne ale universităților dedicate susținerii egalității de gen, echității, diversității și incluziunii**

Universitatea din Amsterdam, Țările de Jos deține un birou dedicat susținerii diversității și incluziunii; are reprezentanți pentru diversitate în fiecare facultate și capacitate instituțională pentru susținerea egalității de gen prin Departamentul de Resurse Umane. De asemenea, numeroase profesoare din universitate activează în Rețeaua Femeilor Profesoare din Țările de Jos care promovează și luptă pentru reprezentare egală de gen în mediul universitar.

Universitatea Sorbona, Franța are un post de expert pentru egalitate, care garantează egalitatea la nivelul personalului, indiferent de genul cu care se auto-identifică, ca și tratamentul egal între studenți și studente și promovează lupta împotriva discriminării de gen și a violenței de gen. Universitatea a redactat o *Cartă a egalității*⁴, precum și un plan de acțiune cu următoarele obiective: adresarea inegalităților de salariu între femei și bărbați, asigurarea de acces egal la formări, locuri de muncă și carieră, echilibru între viața privată și viața profesională, lupta împotriva violenței sexuale și de gen.

Universitatea Helsinki, Finlanda are un *Comitet pentru Egalitate și Diversitate*, cu următoarele îndatoriri: promovarea îndeplinirii obiectivelor din legislație privind egalitatea de gen, monitorizarea la nivelul universității și raportarea situațiilor problematice; influențarea comunității universitare pentru întărirea atitudinilor, opiniilor și structurilor pro-egalitate din universitate; pregătirea unui plan pentru egalitate și diversitate conform cu prevederile din legislație.

Universitatea Aarhus, Danemarca are un *Comitet pentru Diversitate și Egalitate de Gen* care răspunde de punerea în practică a inițiativelor care promovează diversitatea și egalitatea de gen⁵.

Universitatea din Talinn, Estonia s-a alăturat Codului de conduită estonian pentru integritate în cercetare.

Stockholm School of Economics, Suedia are o structură prin care oferă suport pedagogic pentru studenții cu dizabilități permanente.

Trinity College, Irlanda are o Unitate pentru Egalitate și Incluziune și o creșă de zi pentru copiii cu vârste între 3 luni și 4.5 ani ai personalului angajat în universitate și studenți. Universitatea are și un grup de suport pentru persoanele din comunitatea LGBTQ+.

Universitatea din Viena, Austria are un Birou de Consiliere Psihologică pentru victimele hărțuirii sexuale și ale *bullyingului*.

Universidad Complutense de Madrid, Spania are o Unitate pentru Egalitatea de Gen, responsabilă cu identificarea și analiza inegalităților de gen, precum și cu implementarea măsurilor care să includă o perspectivă de gen pentru ca universitatea să devină mai egală din acest punct de vedere. Există un Birou pentru Diversitatea Sexuală și Identitatea de Gen având ca obiectiv activitatea cu comunitatea universitară (corp studentesc, personal de predare și de

⁴ <https://www.sorbonne-universite.fr/sites/default/files/media/2021-09/CharteEgalite.pdf>

⁵ <https://medarbejdere.au.dk/en/strategy/gender-balance-in-research/committee-for-diversity-and-equality>

cercetare, personal administrativ) pentru a o sensibiliza la problematica comunității LGBTIAQ+. Biroul pentru Diversitate și Incluziune are în atenție membrii și membrele comunității universitare cu dizabilități, nevoi speciale, asigurându-le susținere, asistență, training și consiliere.

✓ **Analiză asupra carierelor și salarizării, culegere de date din punctul de vedere al genului și realizarea de analize de gen la nivelul universității**

Universitatea din Amsterdam, Țările de Jos a elaborat în 2021 prima analiză privind diferențele de gen în ceea ce privește plata și parcursul profesional cu date ale 1100 de persoane și promovări din 2005 până în prezent.

Universitatea din Copenhaga, Danemarca își propune îmbunătățirea calității datelor și a cunoștințelor despre promovarea egalității de gen și a diversității în Planul de acțiune pentru diversitate și incluziune pentru perioada 2022-2023.

Universitatea din Creta, Grecia își propune, prin Comitetul său pentru egalitate de gen, să colecteze și să analizeze în mod sistematic datele privind egalitatea de gen și diversitatea din comunitatea academică.

✓ **Existența unor planuri de gen și/sau a unor strategii pentru diversitate și incluziune**

Universitatea din Amsterdam, Țările de Jos are Planul strategic „inspiring Generations” 2021-2026⁶.

Universitatea Groningen, Țările de Jos are o politică pentru diversitate și incluziune prin care se asigură că tot personalul și corpul studentesc au un sentiment de apartenență la universitate, fără să se țină cont de diferențele de context, experiențe, perspective, caracteristici și identitate. Planul pentru Egalitate de Gen subliniază valorile centrale ale universității: libertatea academică, integritatea, inclusivitatea, sustenabilitatea și deschiderea⁷.

Universitatea Utrecht, Țările de Jos are un program pentru egalitate, diversitate și incluziune⁸. Pentru perioada 2021-2025 obiectivele sunt: creșterea conștientizării cu privire la egalitate, diversitate și incluziune în cadrul și în afara universității; susținerea activă și promovarea egalității, diversității și incluziunii; crearea unei culturi organizaționale prin care personalul și corpul studentesc să se simtă bineveniți și valorizați în universitate; stimularea unui mediu de educație și lucru incluziv, deschis și sigur; monitorizarea progresului acestor acțiuni. Începând cu anul 2022, Universitatea Utrecht susține comunitatea LGBTIAQ+ locală prin participarea la Utrech Canal Pride, alături de Universitatea de Științe Aplicate din Utrecht.

⁶ <https://www.uva.nl/en/about-the-uva/policy-and-regulations/policy/strategic-plan/strategic-plan.html>

⁷ <https://www.rug.nl/about-ug/policy-and-strategy/diversity-and-inclusion/pdf/gender-equality-plan-september-2021.pdf>

⁸ <https://www.uu.nl/sites/default/files/UU-EDI-Strategy-and-Action-Plan.pdf>

Universitatea din München, Germania are un Ghid al Diversității care include câteva valori ale universității: anti-discriminare și consilierea în situații de conflict; deschiderea pentru viața de familie; egalitate de gen; crearea unei universități sănătoase; incluziune și participare; diversitate culturală. De asemenea, universitatea are și un Plan de Gen și Diversitate pentru perioada 2022-2025⁹.

Universitatea din Copenhaga, Danemarca are un plan de acțiune pentru diversitate și incluziune, 2022-2023, cu următoarele ținte generale: îmbunătățirea calității datelor și a cunoștințelor despre promovarea egalității de gen și a diversității; creșterea cunoașterii organizaționale despre egalitatea de gen și prejudecățile de care nu suntem conștienți; susținerea egalității de șanse în recrutare și promovare; dezvoltarea cunoașterii organizaționale despre gen în cercetare și educație¹⁰.

Universitatea Aarhus, Danemarca are un Plan pentru Egalitate de Gen, Diversitate și Incluziune pentru perioada 2023-2025 cu 4 activități transversale privind recrutarea de talente, dialoguri sistematice despre carieră, cursuri pe tema dialogurilor incluzive în procesul de luare a deciziei și un curs privind o cultură organizațională incluzivă¹¹.

Universitatea Paris Cité, Franța are un Plan pentru egalitate de gen și diversitate și o misiune/birou pentru egalitate care are drept obiective: stabilirea de recomandări pentru o politică de egalitate care să fie propusă autorităților, precum și promovarea, coordonarea și întărirea acțiunilor în favoarea egalității la nivelul personalului și al corpului studentesc.

Universitatea Padova, Italia are un plan realizat pe un orizont de 3 ani prin care se definește strategia universității în promovarea egalității de gen și de oportunități¹².

Universitatea Stockholm, Suedia are o Politică pentru Egalitatea de Gen, adoptată de Președinția universității în 2021 și o Strategie pentru perioada 2019-2022, prin care universitatea se angajează să obțină egalitate de gen și tratament între femei și bărbați.

Universitatea din Viena, Austria are o Politică pentru Diversitate, precum și un Birou de Consiliere Psihologică pentru victimele hărțuirii sexuale și ale *bullyingului*.

Trinity College, Irlanda are Plan Strategic pentru perioada 2020-2025 care conține obiectivele strategice privind persoanele cu dizabilități.

Universitatea din Talinn, Estonia a redactat un Plan pentru egalitate de gen care să facă cunoscută chestiunea egalității de gen și să pună în acțiune măsuri pentru introducerea de reguli mai eficiente pentru asigurarea tratamentului egal în universitate, luând în considerare atât posibilitatea biasului structural, ca și a conflictelor legate de discriminare la nivel individual. Obiectivul este toleranța zero față de orice fel de tratament inegal, discriminare și hărțuire prin

⁹ https://cms-cdn.lmu.de/media/lmu/downloads/diversity/diversity-und-gleichstellungskonzepte/march-2022_gender_equality_plan_2022_2025-2-2.pdf

¹⁰ https://about.ku.dk/profile-history/diversity/UCPH_Action_plan_for_gender_equality_and_diversity_2022_2023.pdf

¹¹ https://medarbejdere.au.dk/fileadmin/www.medarbejdere.au.dk/diversitet_og_ligestilling/UK_Ligestillingshandplan_2023-2025_web.pdf

¹² <https://www.unipd.it/en/sites/en.unipd.it/files/Gender%20Equality%20Plan%20bozza%20single%20%281%29.pdf>

crearea și dezvoltarea unui mediu de educație și de muncă bazat pe principiul egalității de șanse, având în vedere că în Universitatea din Talinn, la nivelul anului 2021, 71% din personal și studenți erau de gen feminin.

Universitatea din Varșovia, Polonia este prima universitate poloneză care a elaborat un Plan pentru egalitate de gen pentru perioada 2020-2023, după consultări cu experți din instituții europene, care reflectă bune practici la nivel european. Principalul obiectiv este să se asigure că universitatea este un loc sigur care respectă egalitatea și diversitatea, nu discriminează și asigură dezvoltarea academică.

Universitatea din Rijeka, Croația a elaborat și adoptat Planul pentru egalitate de gen care a dezvoltat și întărit susținerea structurală pentru implementarea politicilor de gen, asigurând dimensiunea de gen în cercetare, continuarea și instituționalizarea proceselor, precum și armonizarea vieții private cu cea profesională pentru toți cei din comunitatea academică.

Universitatea din Vilnius, Lituania are o strategie pentru diversitate și șanse egale pentru perioada 2020-2025, cu scopul de a crea un mediu de studiu și de muncă care promovează diversitatea individuală, socială și culturală și care asigură șanse egale pentru toți membrii comunității universitare – indiferent de gen, rasă, naționalitate, cetățenie, limbă, origine, statut social, credință, convingeri, vârstă, orientare socială, dizabilitate, etnie, religie, statut familial, intenția de a avea un copil (sau mai mulți copii) sau oricare altă formă de discriminare.

Universitatea din Creta, Grecia a numit un Comitet pentru egalitate de gen în luna iunie 2020, ca organism consultativ pe lângă Senat și administrațiile facultăților și departamentelor. Obiectivele urmărite sunt: de a promova egalitatea de gen prin educație, cercetare și proceduri administrative pentru a contribui la prevenirea și înfruntarea discriminării de gen și a sexismului, precum și de a oferi mediere în cazuri de discriminare; de a include perspectiva de gen în educație și cercetare; de a organiza evenimente pentru conștientizarea discriminării și a competențelor de gen; de a colecta și analiza în mod sistematic datele privind egalitate de gen și diversitatea din comunitatea academică.

Universitatea Hasselt, Belgia a elaborat un Plan pentru egalitate de gen în 2014 în limbile neerlandeză/olandeză și engleză care conțin măsuri de cultură organizațională, de recrutare și dezvoltare profesională a cadrelor didactice, precum și de păstrare a echilibrului dintre viața privată și cea profesională.

Pagini de internet consultate pe 21.06.2023:

- ❖ **Universitatea din Amsterdam, Țările de Jos:** <https://www.uva.nl/en/about-the-uva/about-the-university/diversity-and-inclusion/policy-framework/gender-equality-plan/uva-gender-equality-plan.html?cb>
- ❖ **Universitatea Utrecht, Țările de Jos:** <https://www.uu.nl/en/organisation/equality-diversity-inclusion/about/edi-programme>
- ❖ **Universitatea Groningen, Țările de Jos:** <https://www.rug.nl/about-ug/policy-and-strategy/diversity-and-inclusion/diversiteit-en-inclusie-bij-de-rug/beleid-en-informatie>
- ❖ **Universitatea din Munchen, Germania:** <https://www.lmu.de/en/about-lmu/working-at-lmu/additional-services/diversity/index.html>
- ❖ **Universitatea Humboldt din Berlin, Germania:** <https://diversitaet.hu-berlin.de/en/guidelines-and-bodies/concepts-and-guidelines-1/concepts-and-guidelines>
- ❖ **Universitatea din Copenhaga, Danemarca:** <https://about.ku.dk/profile-history/diversity/>
- ❖ **Universitatea Aarhus, Danemarca:** <https://medarbejdere.au.dk/en/administration/hr/recruitment-and-employment/gender-equality>
- ❖ **Universitatea Sorbona, Franța:** <https://www.sorbonne-universite.fr/en/deontologie-egalite-et-integrite-scientifique/equality>
- ❖ **Universitatea Paris Cité, Franța:** <https://u-paris.fr/en/equality-mission/>
- ❖ **Karolinska Institutet, Suedia:** <https://education.ki.se/equal-opportunities-for-students>
- ❖ **Universitatea Stockholm, Suedia:** <https://www.su.se/staff/organisation-governance/governing-documents-rules-and-regulations/gender-equality-equal-terms-and-broader-recruitment/gender-equality-policy-with-a-summary-of-stockholm-university-s-plan-for-increased-gender-equality-1.584912>
- ❖ **Stockholm School of Economics, Suedia:** <https://www.hhs.se/en/about-us/organization/diversityequityinclusion/>
- ❖ **Universitatea Helsinki, Finlanda:** <https://studies.helsinki.fi/instructions/article/equality-diversity-and-accessibility-university>
- ❖ **Universitatea Americană din Bulgaria:** <https://www.aubg.edu/student-life/diversity/>
- ❖ **Universitatea Padova, Italia:** <https://www.unipd.it/en/equal-opportunities-gender-equality>
- ❖ **Universitatea din Milano, Italia:** <https://www.unimi.it/en/university/la-statale/universitys-commitment-equal-rights/equality-terms-gender-sexual-orientation-and-identity>
- ❖ **Universitatea din Viena, Austria:** <https://personalwesen.univie.ac.at/en/culture-equality/diversity/diversity-in-action/>
- ❖ **Trinity College, Irlanda:** <https://www.tcd.ie/equality/>

- ❖ **Universidad Complutense de Madrid, Spania:** <https://www.ucm.es/hrs4r/gender-equaltiy>
- ❖ **Universitatea din Talinn, Estonia:** <https://www.tlu.ee/en/tlu-gender-equality-plan>
- ❖ **Universitatea din Varșovia, Polonia:** <https://en.uw.edu.pl/gender-equality-plan-for-uw/>
- ❖ **Universitatea din Rijeka, Croația:** <https://uniri.hr/en/about-university/diversity-and-inclusivity/>
- ❖ **Universitatea din Vilnius, Lituania:** <https://www.vu.lt/en/about-vu/equal-opportunities>
- ❖ **Universitatea din Creta, Grecia:** <https://en.uoc.gr/announce/genderequalityuoc.html>
- ❖ **Universitatea Hasselt, Belgia:** <https://www.uhasselt.be/en/about-hasselt-university/civic-university/inclusive-organisation>