

CERCETARE
PRIVIND CADRUL EUROPEAN, NAȚIONAL ȘI INSTITUȚIONAL
ÎN VEDEREA ELABORĂRII
PLANULUI PENTRU EGALITATE DE GEN AL
ACADEMIEI DE STUDII ECONOMICE DIN BUCUREȘTI (2022-2030)

Prof. univ. dr. Roxana Marinescu (coord.)
Conf. univ. dr. Lucia Grosu-Rădulescu
Lect. univ. dr. Oana Popovici
Asist. univ. dr. Magdalena Ciubăncan
Drd. Alexandra Duțescu

A. DEFINIRE CONTEXT ȘI CADRU LEGISLATIV

Cercetarea privind contextul european, național și instituțional în vederea elaborării planului pentru egalitate de gen al Academiei de Studii Economice din București (2022-2030) a fost un proces complex care a presupus:

1. Trecerea în revistă a legislației și a documentelor privind egalitatea de gen, echitatea, diversitatea, incluziunea, non-discriminarea, existente la nivelul Uniunii Europene, a legislației naționale în domeniu, precum și a documentelor interne ale Academiei de Studii Economice din București – Anexa 1;
2. Colectarea și analiza datelor interne dezagregate pe sex/gen și alte categorii relevante (dizabilitate, etnie, apartenență la grupuri vulnerabile etc.), acolo unde există, atât în ceea ce privește personalul ASE (cadre didactice și personal nedidactic și administrativ), cât și studenții (la toate formele și nivelurile de învățământ), precum și distribuția și analiza unor chestionare privind percepția asupra egalității de gen, echității, incluziunii și diversității în Academia de Studii Economice din București, la nivelul cadrelor didactice și personalului nedidactic și administrativ și al studenților.
3. Analiza unor strategii și planuri de egalitate de gen/ diversitate și incluziune ale unor universități din țară și din străinătate, ale unor companii, consultarea literaturii de specialitate – Anexa 2, Anexa 3;

A.1 LEGISLAȚIE REFERITOARE LA EGALITATEA DE GEN/ ȘANSE ȘI TRATAMENT- Anexa 1.

În România, legea care reglementează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați este Legea nr. 202/2002, iar în ceea ce privește prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, Ordonanța 137/2000 (republicată și completată). De asemenea, România a semnat și ratificat Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW), precum și Protocolul opțional la aceasta. Mai există o serie de strategii sau reglementări naționale privind nediscriminarea și tratamentul egal în muncă, educație, cercetare și inovare, precum și Rezoluții ale Parlamentului European și directive ale Parlamentului și/sau ale Consiliului European privind aceste aspecte.

În ceea ce privește Academia de Studii Economice din București, atât Carta ASE, cât și Regulamentul intern interzic orice formă de discriminare între membrii comunității academice pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, dizabilitate, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală. De asemenea, se precizează aplicarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în domeniile muncii, educației, sănătății, culturii și informării, participării la decizie. În plus, există și Hotărâri ale Senatului și/ sau Consiliului de Administrație ASE care adaugă măsuri în sprijinul echității și egalității de tratament (de exemplu, Hot. Senat 197/ 22.09.2021).

A.2 COLECTAREA ȘI ANALIZA DATELOR ASE

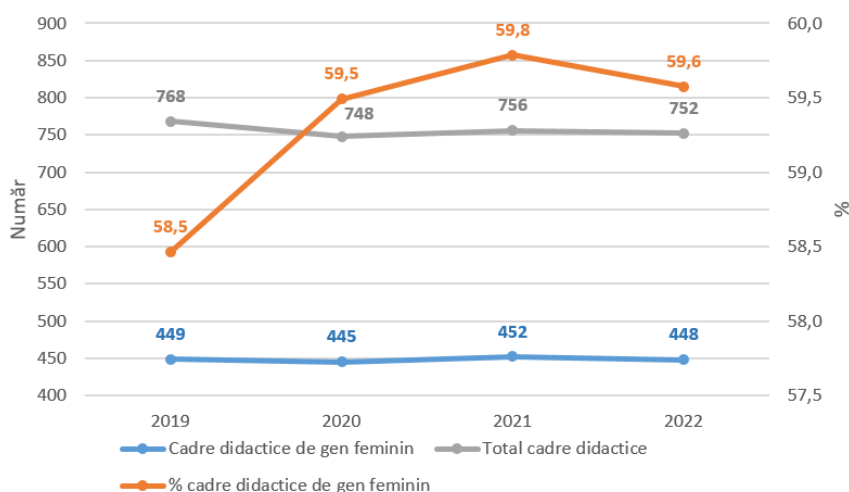
În perioada 25 februarie – 10 aprilie, echipa de lucru a realizat colectarea datelor personalului și studenților ASE pe ultimii 4 ani (2019-2022). Colectarea datelor dezagregate a fost făcută cu sprijinul Direcției de Resurse Umane (dir. Sabin Covrig) și a Biroului de statistică, analiză și strategii (dl. Cristian Niță).

1. DISTRIBUȚIA PERSONALULUI DIDACTIC ȘI ADMINISTRATIV DIN ASE ÎN FUNCȚIE DE GEN

a) Personalul didactic

Distribuția cadrelor didactice în funcție de gen (masculin/feminin) s-a păstrat relativ echilibrată în ultimii patru ani, în ciuda unei ușoare volatilități a personalului didactic. Balanța de gen înclină înspre cadrele didactice de gen feminin, care au o pondere de aproape 60% din numărul total de cadre didactice în fiecare dintre anii analizați (Grafic 1.1).

Grafic 1.1 Evoluția numărului total de cadre didactice și a echilibrului de gen



Situația se păstrează în favoarea cadrelor didactice de gen feminin în aproape fiecare facultate din ASE (inclusiv Departamentul pentru Pregătire pentru Personalul Didactic), unde reprezintă

majoritatea, cu excepția Facultății de Management. Distribuția este, însă, diferită de la o facultate la alta. Astfel, Facultatea de Administrație și Management Public are cadre didactice de gen feminin în proporție de 81,8%, urmată de Facultatea de Drept (72%) și cea de Relații Economice Internaționale (67,6%) la nivelul anului 2022. Doar la nivelul Facultății de Management, cadrele didactice de gen feminin reprezintă 42,9% din total la nivelul aceluiași an (Grafic 1.2). Se remarcă însă o creștere a ponderii comparativ cu anul 2019, când proporția era de 40%.

Cu câteva excepții, diferențele de distribuție în funcție de gen nu sunt semnificative față de primul an al analizei, 2019, când fiecare dintre facultăți avea cel puțin 50% dintre cadrele didactice de gen feminin, dacă nu luăm în calcul Facultatea de Management. Se remarcă o creștere a ponderii personalului de gen feminin în cadrul Facultății de Administrație și Management Public (cu 15,2 puncte procentuale) și al Facultății de Marketing (cu 6,6 puncte procentuale), și scăderi la nivelul Departamentului de Pregătire pentru Personalul Didactic (9,5 puncte procentuale) și al Facultății de Administrare a Afacerilor cu Predare în Limbi Străine (3,7 puncte procentuale).

Grafic 1.2 Procentul cadrelor didactice de gen feminin la nivel de facultăți



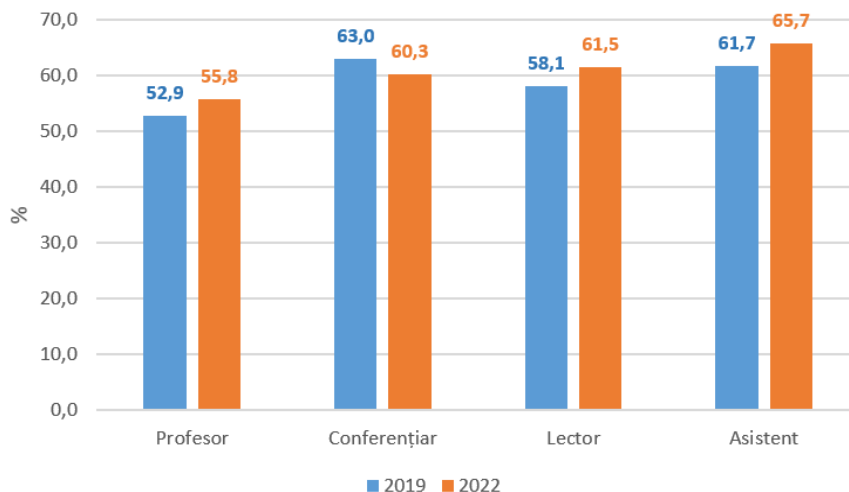
Notă: Pentru Facultatea de Drept, primul an pentru care datele sunt disponibile privesc situația din 2020.

Cadrele didactice de gen feminin tind să dețină o pondere mai ridicată a posturilor de lector și asistent universitar față de cele de profesor și conferențiar. Astfel, puțin peste jumătate dintre femeile dețin posturi de profesor (55,8%), și două treimi sunt încadrate ca asistent universitar în anul 2022. Decalajul dintre cele două grupe a crescut în anul 2022 față de anul 2019, astfel că dacă acum patru ani era o diferență de 8,9 puncte procentuale între ponderea celor două grupe, în anul 2022 ponderea femeilor în posturi de asistent universitar este cu 9,8 puncte procentuale mai mare decât ponderea celor care dețin posturi de profesor (Grafic 1.3).

Ponderea cadrelor didactice de gen feminin în posturi de asistent și lector s-a majorat mai mult (cu 3,9, respectiv 3,4 puncte procentuale) decât a celor care se află în posturi de profesor

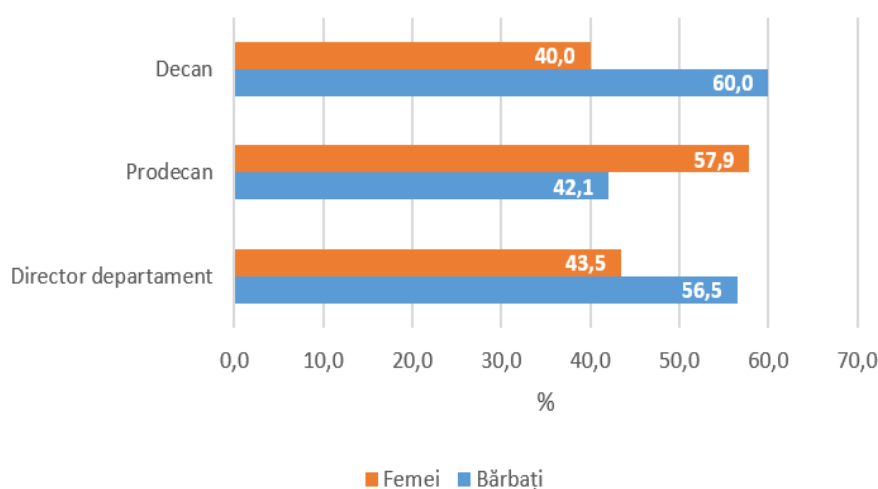
(3 puncte procentuale), în timp ce procentul femeilor în funcții de conferențiar s-a diminuat (scădere de 2,7 puncte procentuale). Această evoluție poate fi rezultatul angajării unui număr mai mare de persoane de gen feminin în posturi de asistent universitar și o promovare/angajare mai echilibrată în funcție de gen pe restul posturilor.

Grafic 1.3 Ponderea cadrelor didactice de gen feminin pe posturi didactice



Cadrele didactice de gen masculin sunt preferate în funcțiile de conducere din facultăți, deținând 60% dintre funcțiile de decan în anul 2022 și 56,5% din cele de director de departament. La nivel de prodecan, 57,9% din totalul funcțiilor sunt deținute de cadrele didactice de gen feminin (Grafic 1.4). Situația este relativ similară și pentru anii anteriori.

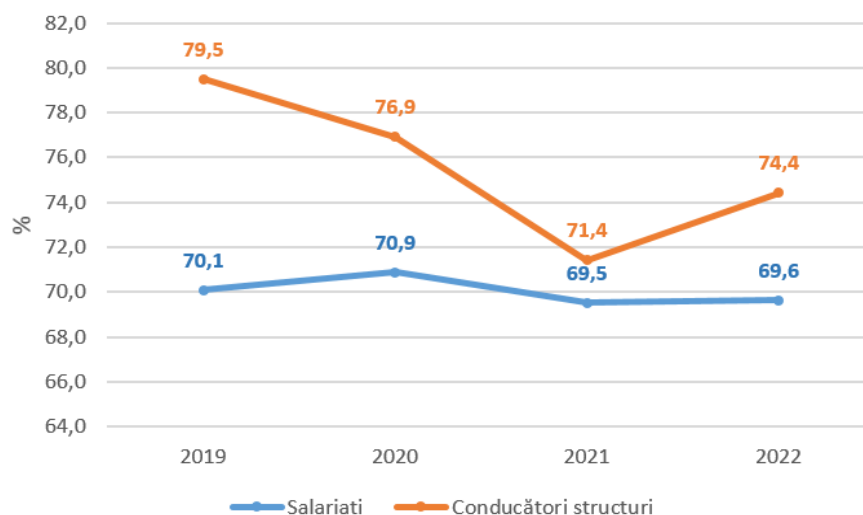
Grafic 1.4 Echilibrul de gen în funcții de conducere în anul 2022



b) Personal administrativ

La nivelul structurilor administrative, se păstrează ponderea semnificativ mai ridicată a angajaților de gen feminin, deși în ușoară scădere în anii analizați (Grafic 1.5). Situația este similară la nivelul pozițiilor de conducere din aceste departamente. Astfel, aproape trei sferturi din personalul administrativ (74,4%) este de gen feminin, în timp ce 69,6% dintre posturile de conducere sunt deținute de femei, conform ultimelor date disponibile din anul 2022.

Grafic 1.5 Ponderea angajaților de gen feminin la nivel de structuri administrative

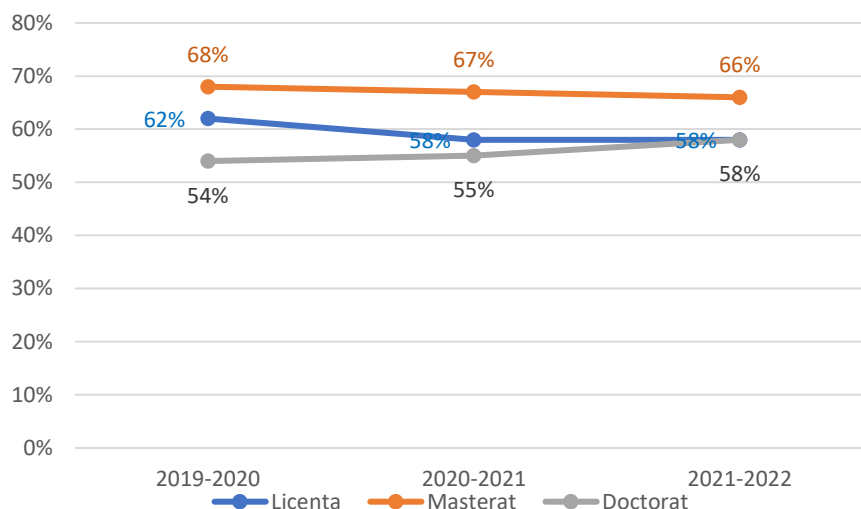


2. DISTRIBUȚIA STUDENȚILOR ASE ÎN FUNCȚIE DE GEN

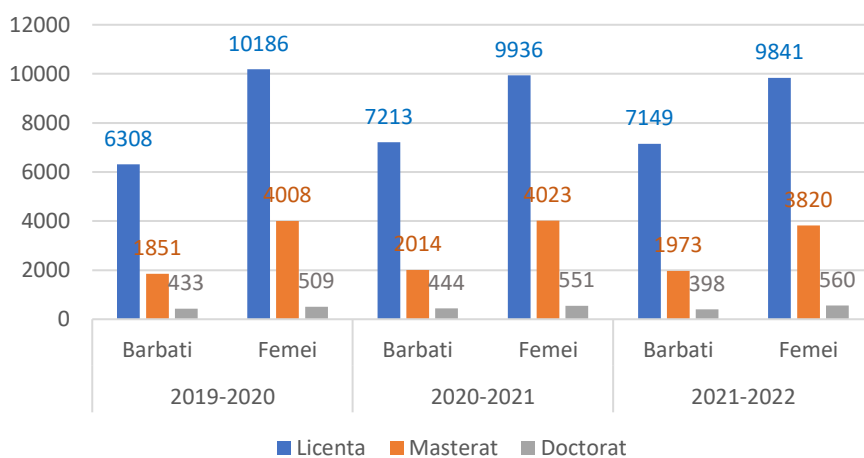
La fiecare nivel de învățământ superior, distribuția studenților ASE în funcție de gen (masculin/feminin) s-a păstrat relativ echilibrată în ultimii trei ani universitari, în ciuda unei ușoare volatilități a numărului total de studenți (normală în contextul pandemiei Covid-19 începută în anul 2020).

Balanța de gen înclină înspre numărul studentelor, care au o pondere de peste 50% din numărul total de studenți în fiecare dintre anii analizați, la nivel de Masterat ponderea trecând chiar de 65% (Grafic 1.1). Cu toate acestea, odată cu începutul pandemiei, se remarcă un trend de echilibrare a balanței între genuri (masculin/feminin), ponderea bărbaților crescând cu 4 puncte procentuale la Licență, respectiv cu 2 puncte procentuale la Masterat, singura excepție făcându-se la Doctorat unde ponderea studentelor continuă să crească în fiecare an (Grafic 2.1 & Grafic 2.2).

Grafic 2.1. Evoluția ponderii numărului de studenți de gen feminin, pe niveluri de învățământ

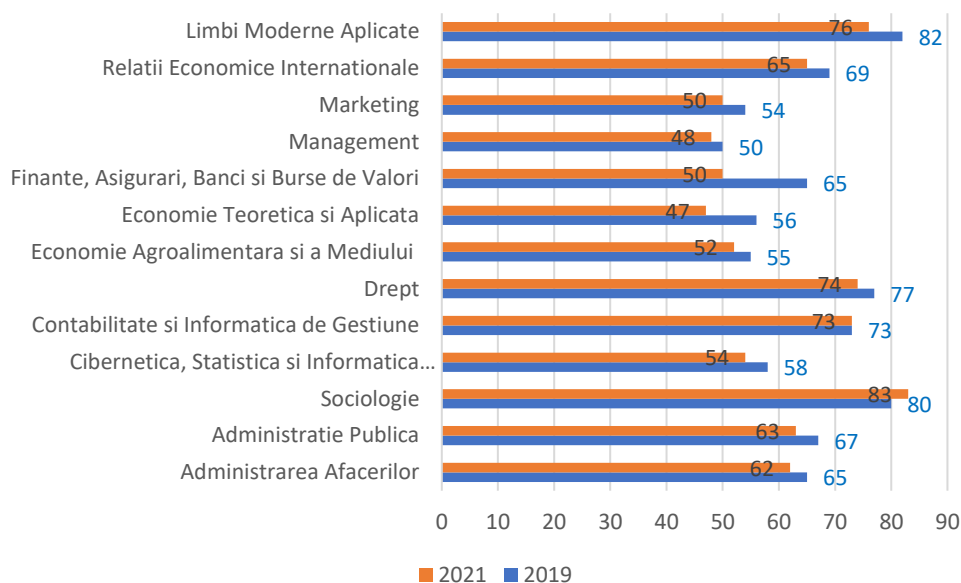


Grafic 2.2. Distribuția de gen a studenților pe niveluri de învățământ, în perioada 2019 – 2022



La nivelul facultăților, numărul studentelor de la ciclul Licență continuă să îl depășească pe cel al studenților, ba chiar la specializările de Resurse Umane (domeniul Sociologie) (83% în 2021), Limbi Moderne Aplicate (76% în 2021) și la facultățile de Drept (74% în 2021) și Contabilitate și Informatică de Gestiune (73%) acestea fiind majoritare. După cum este menționat și mai sus însă, se observă o scădere a numărului de studente la aproape toate facultățile în anul 2021, în comparație cu anul 2019, singurele excepții fiind constituite de Facultatea de Sociologie care a înregistrat o creștere cu 3 puncte procentuale a ponderii studentelor în 2021 față de 2019, și de Facultatea de Contabilitate și Informatică de Gestiune care și-a menținut numărul studentelor la 73% din total (Grafic 2.3).

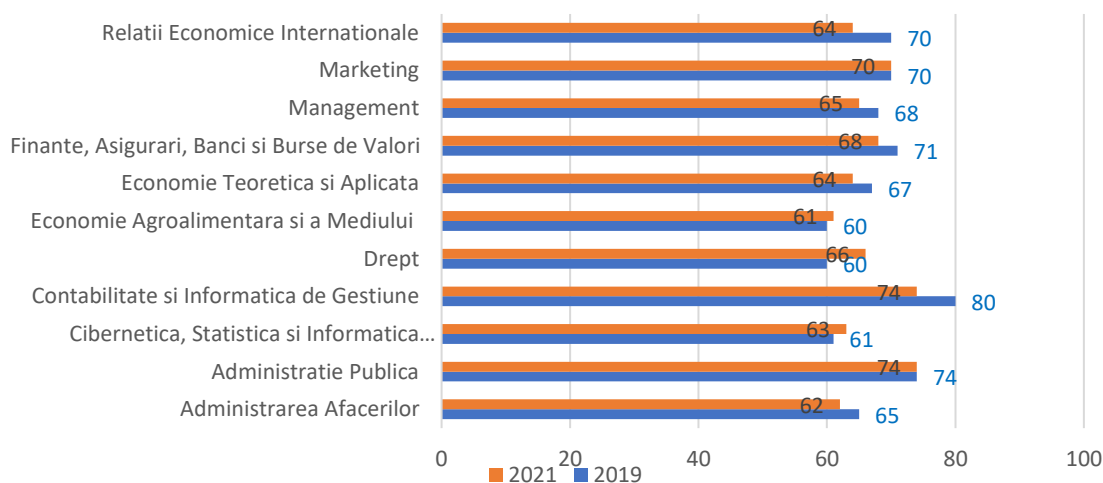
Grafic 2.3. Procentul studentelor de la Licență la nivel de facultăți (%)



Notă: Pentru Facultatea de Drept, primul an pentru care datele sunt disponibile privesc situația din 2020.

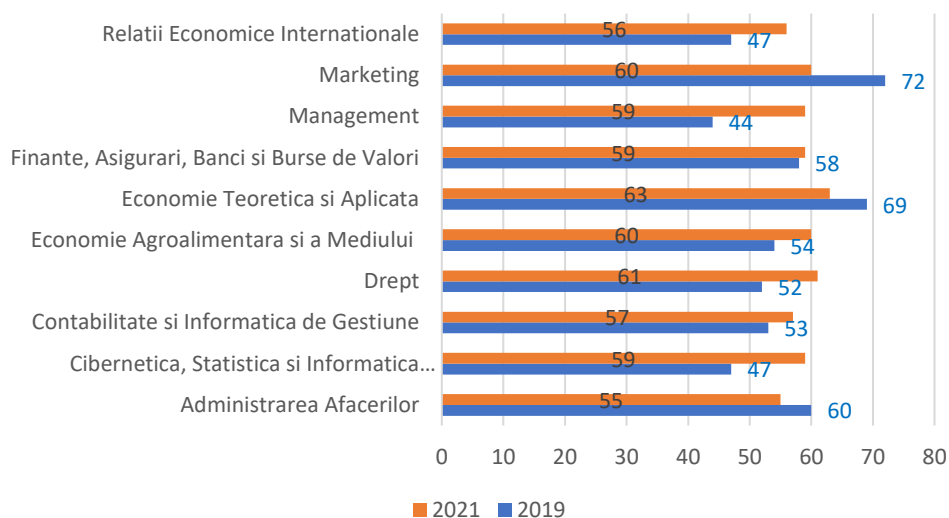
Un trend descrescător similar al numărului de studente se remarcă și la Masterat, excepții fiind la facultățile de Drept și de Cibernetică, Statistică și Informatică Economică, acestea înregistrând un procent puțin crescut de studente (66% în 2021 față de 60% în 2019, respectiv 63% în 2021 față de 61% în 2019), dar și la facultățile de Marketing și Administrație Publică care și-au menținut constant raportul dintre studenții de gen masculin și feminin. Cu toate acestea însă, balanța de gen continuă să fie înclinată în favoarea genului feminin, procentul studentelor depășind 60% la toate facultățile (Grafic 2.4).

Grafic 2.4. Procentul studentelor de la Masterat la nivel de facultăți (%)



Notă: Pentru Facultatea de Drept, primul an pentru care datele sunt disponibile privesc situația din 2020. Pentru domeniile Sociologie și Limbi Moderne Aplicate aceste date nu sunt disponibile.

Grafic 2.5. Procentul studentelor de la Doctorat la nivel de facultăți (%)



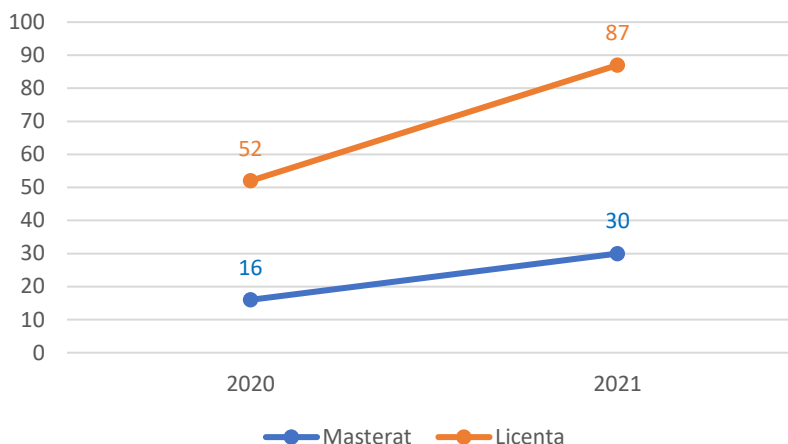
Notă: Pentru Resurse Umane (Sociologie), Administrație Publică și Limbi Moderne Aplicate aceste date nu sunt disponibile.

Diferențele de distribuție între genuri sunt, de asemenea, favorabile genului feminin și în cadrul programelor de doctorat. Spre deosebire de celelalte programe de învățământ, la Doctorat însă se înregistrează o continuă creștere a numărului de studenți, încă din anul 2019 (Grafic 2.5). Printre cele mai semnificative variații de pondere, se remarcă Facultatea de Management cu o creștere de 15 puncte procentuale a ponderii studenților și Facultatea de Cibernetică, Statistică și Informatică Economică, care a înregistrat o creștere de 12 puncte procentuale. În pofida trendului favorabil la majoritatea facultăților, putem observa și trei excepții care au avut o scădere a ponderii studenților, și anume: Facultatea de Marketing (scădere de 12 puncte procentuale față de 2019), Facultatea de Economie Teoretică și Aplicată (scădere de 6 puncte procentuale din 2019), și Facultatea de Administrarea Afacerilor (scădere de 5 puncte procentuale în comparație cu 2019).

3. DISTRIBUȚIA STUDENȚILOR ASE PE CATEGORII SOCIALE MINORITARE

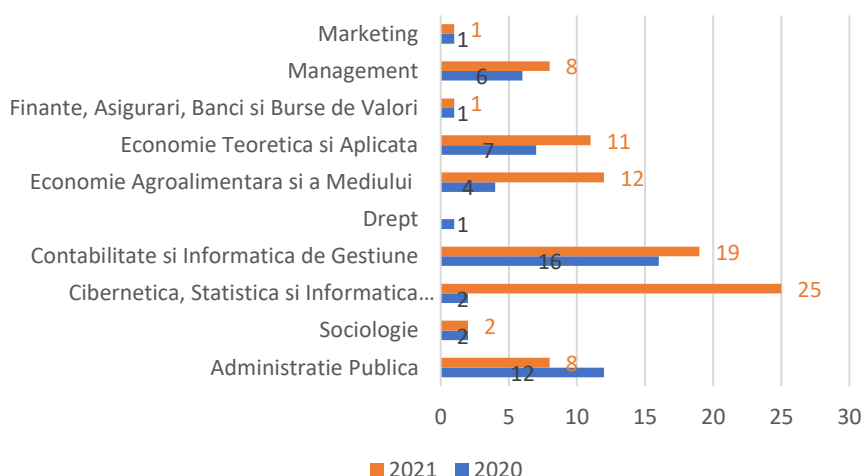
Studenții din centre de plasament și studenții orfani de unul sau ambii părinți, cu vârsta până în 26 de ani, se încadrează în categoria studenților sub protecție socială. Astfel, atât la nivel de Licență cât și de Masterat se observă o creștere a numărului studenților sub protecție socială în ultimii doi ani (Grafic 3.1).

Grafic 3.1. Evoluția numărului de studenți încadrați sub protecție socială



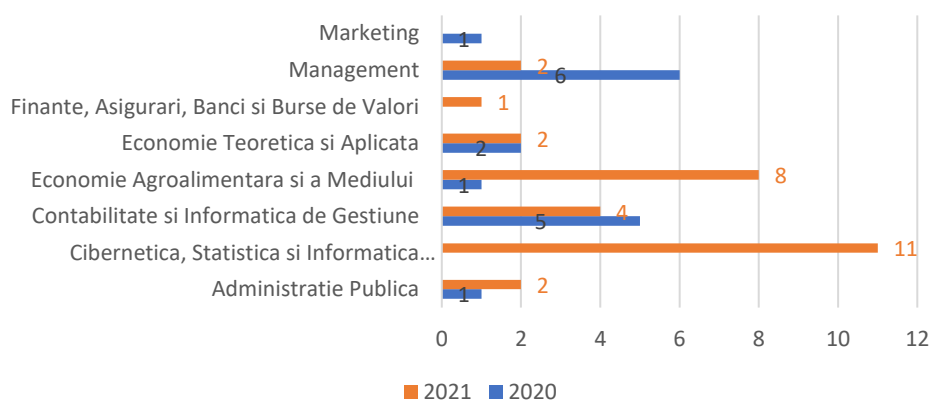
Distribuția numărului de studenți sub protecție socială de la Licență pe facultăți din graficul 3.2 reflectă o creștere a numărului de studenți din această categorie, îndeosebi în cadrul facultăților de Cibernetică, Statistică și Informatică Economică (cu 23 de persoane), și de Economie Agroalimentară și a Mediului (cu 8 persoane), dar nu numai. De asemenea, se observă menținerea constantă a numărului de studenți sub protecție socială în facultățile de Marketing (1 persoană), de Finanțe, Asigurări, Bănci și Burse de Valori (1 persoană), și la programul de Resurse Umane (domeniul Sociologie) (2 persoane), în timp ce Facultatea de Drept a înregistrat o scădere a numărului de studenți sub protecție socială.

Grafic 3.2. Distribuția pe facultăți a studenților sub protecție socială de la Licență, în perioada 2020 - 2022



Notă: Pentru Facultatea de Relații Economice Internaționale, Administrarea Afacerilor și specializarea de Limbi Moderne Aplicate aceste date nu sunt disponibile ori nu există studenți din această categorie.

Grafic 3.3. Distribuția pe facultăți a studenților sub protecție socială de la Masterat, în perioada 2020 - 2022

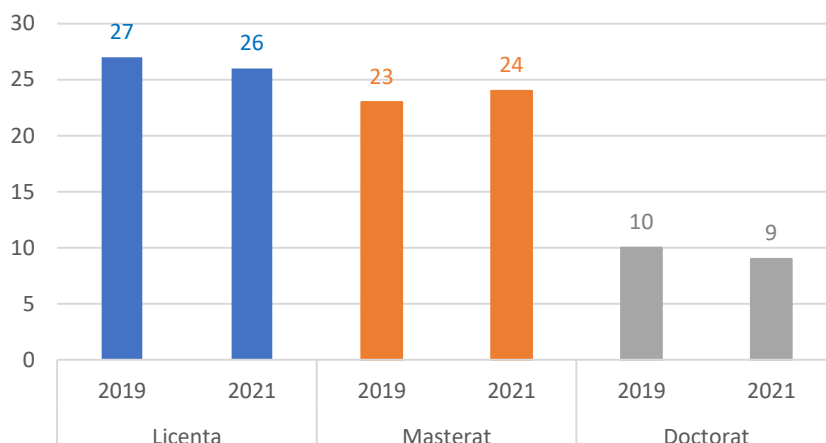


Notă: Pentru Facultățile de Drept, de Relații Economice Internaționale, de Administrarea Afacerilor și domeniile Sociologie, Limbi Moderne Aplicate, aceste date nu sunt disponibile ori nu există studenți din această categorie.

Numărul de studenți sub protecție socială a continuat să crească și la nivel de Masterat, mai ales în cadrul facultăților de Cibernetică, Statistică și Informatică Economică (care a înregistrat o creștere de la zero la 11 persoane) și de Economie Agroalimentară a Mediului (care a avut o creștere cu 7 persoane). Se remarcă, însă, câteva excepții în cadrul facultăților de Marketing, de Management, și de Contabilitate și Informatică de Gestiuine care au înregistrat o scădere, în timp ce Facultatea de Economie Teoretică și Aplicată și-a menținut același număr de studenți sub protecție socială (Grafic 3.3).

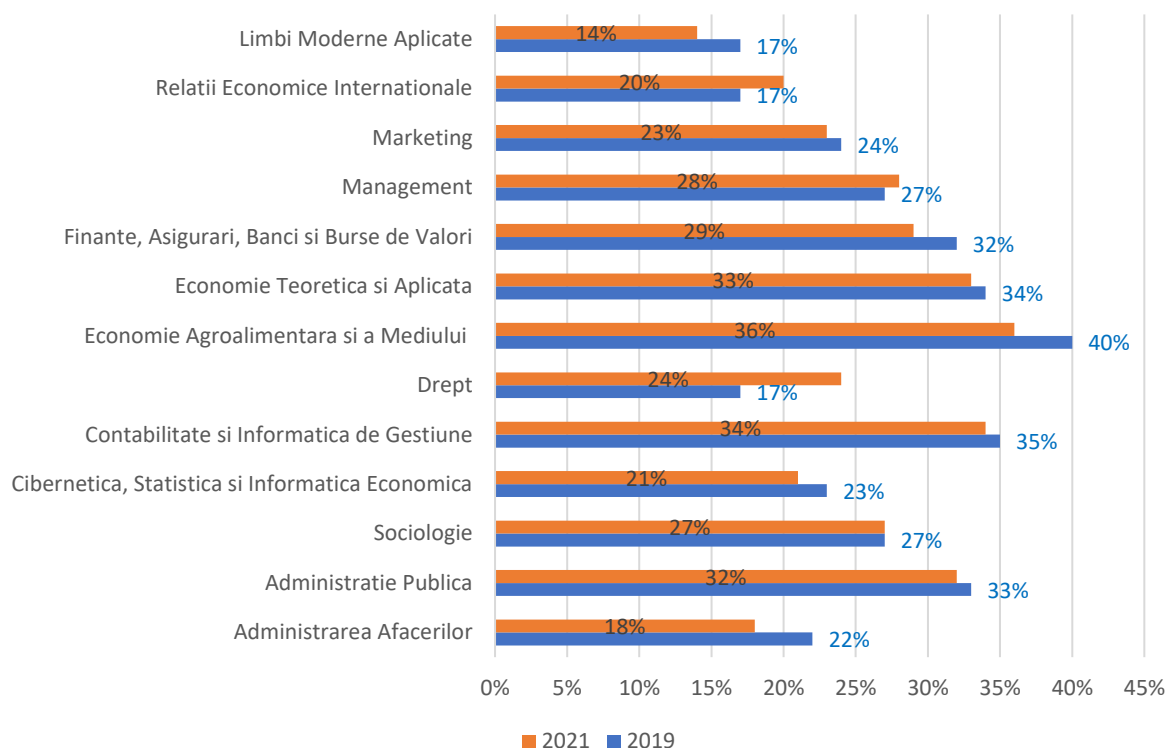
În ceea ce privește numărul studenților din mediul rural, putem observa că acesta se menține relativ constant la nivelul tuturor celor trei forme de studii, cu o variație de doar un punct procentual (Grafic 3.4). Se remarcă un relativ echilibru la nivel de Licență și Masterat, ponderea fiind de peste 20%. La Doctorat, însă, ponderea studenților din mediul rural este sub 10%.

Grafic 3.4. Ponderea studenților din mediul rural pe niveluri de învățământ, în perioada 2019 – 2022 (%)



La Licență, distribuția numărului de studenți din mediul rural la nivelul facultăților este una relativ echilibrată, în anul 2021 majoritatea facultăților având o pondere a studenților din mediul rural egală sau puțin peste 20% (Grafic 3.5). Cu toate acestea, majoritatea facultăților au înregistrat o pondere scăzută a studenților din mediul rural în anul 2021, în comparație cu anul 2019, cele mai pronunțate scăderi fiind în cadrul următoarelor facultăți: Facultatea de Economie Agroalimentară și a Mediului (4 procente), Facultatea de Administrarea Afacerilor (4 procente), Programul de Limbi Moderne Aplicate (3 puncte procentuale) și Facultatea de Finanțe, Asigurări, Bănci și Burse de Valori (3 puncte procentuale). Există și excepții însă, facultățile de Drept, de Management, și de Relații Economice Internaționale înregistrând o creștere a ponderii în 2021 (cu 7 puncte procentuale, cu 1 procent, și respectiv cu 3 puncte procentuale).

Grafic 3.5. Procentul studenților din mediul rural de la Licență, la nivelul facultăților (%)



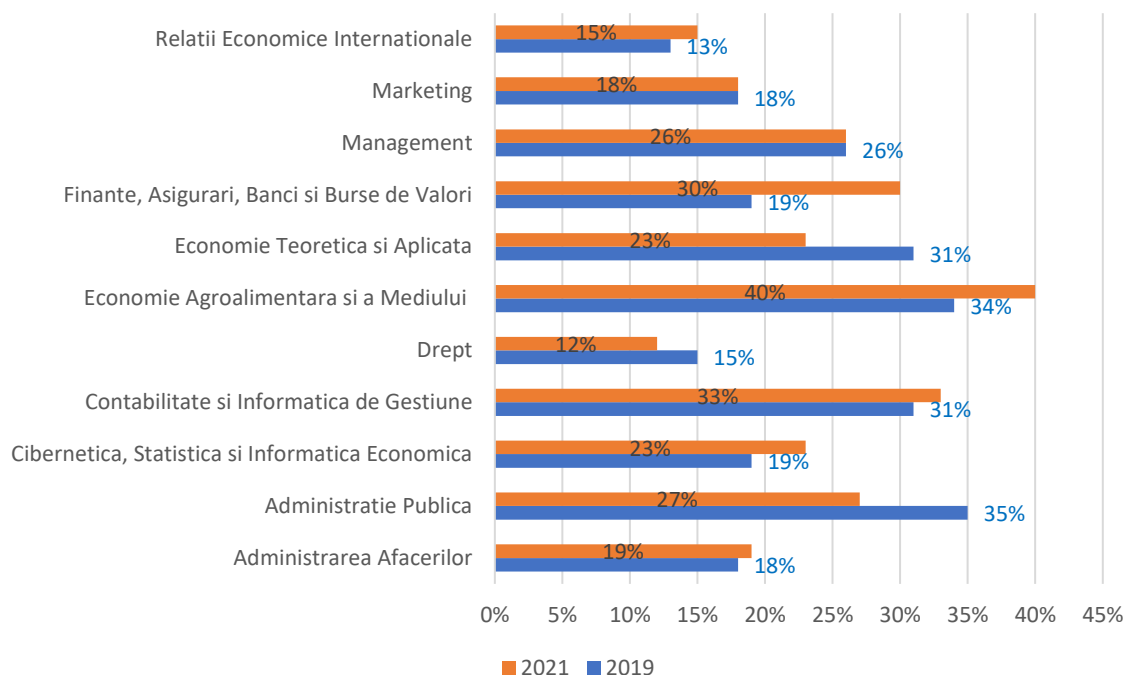
Notă: Pentru Facultatea de Drept, primul an pentru care datele sunt disponibile privesc situația din 2020.

Ponderea studenților din mediul rural de la Masterat s-a menținut relativ la același nivel (o variație de doar un punct procentual) din 2019, distribuția la nivelul facultăților înregistrând o ușoară volatilitate de-a lungul anilor analizați (Grafic 3.6). Astfel, se constată o scădere a numărului studenților din mediul rural cu 8 puncte procentuale în cadrul facultăților de Administrație Publică, și de Economie Teoretică și Aplicată, și o scădere cu 3 puncte procentuale în cadrul facultății de Drept. În plan opus, se remarcă Facultatea de Economie Agroalimentară și a Mediului, și Facultatea de Finanțe, Asigurări, Bănci și Burse de Valori care au avut o creștere a numărului de studenți din mediul rural (cu 6 și respectiv 11 procente). Se observă, de asemenea, o constantă menținere a numărului de studenți din mediul rural în cadrul facultăților de Management și de Marketing (26%, și respectiv 18%).

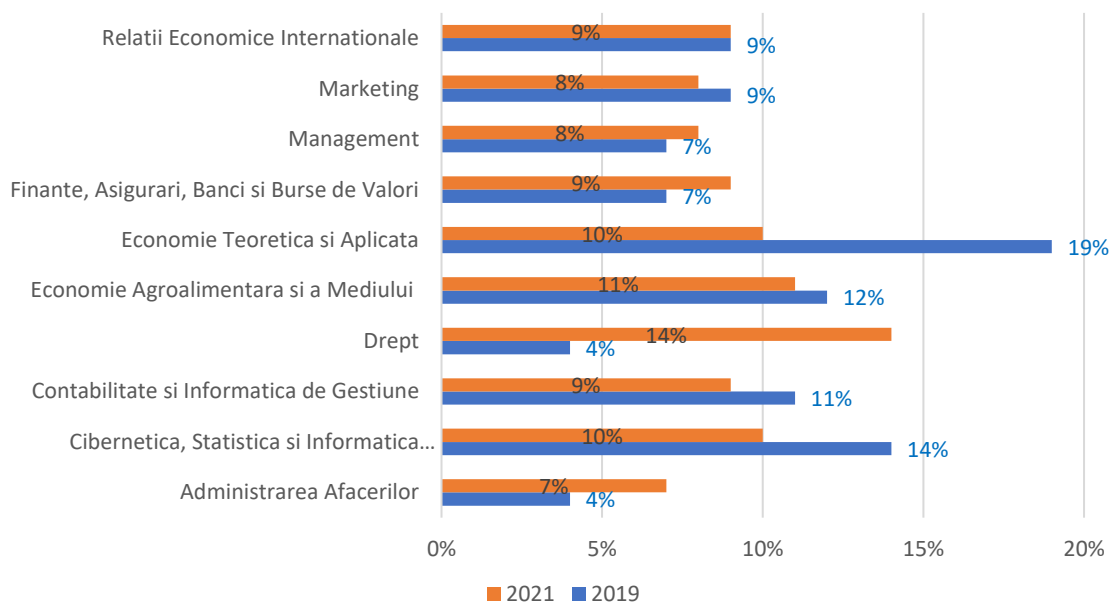
În schimb, la nivelul studiilor de Doctorat se constată o ușoară scădere a ponderii studenților din mediul rural. Ponderea acestor studenți s-a redus cel mai mult la Facultatea de Economie Teoretică și Aplicată (o scădere de 9 puncte procentuale în 2021 comparativ cu 2019), urmată de Facultatea de Cibernetică, Statistică și Informatică Economică (scădere de 4 puncte procentuale) și Facultatea de Contabilitate și Informatică de Gestiune (scădere de 3 puncte procentuale) (Grafic 3.7). La polul opus, se află Facultatea de Drept și Facultatea de Administrarea Afacerilor care au înregistrat o creștere cu 10, respectiv 3 puncte procentuale a ponderii studenților din mediul rural. În același timp, Facultatea de Relații Economice Internaționale și-a menținut ponderea de 9% din 2019.

Grafic 3.6. Procentul studenților din mediul rural de la Masterat, la nivelul facultăților (%)

Notă: Pentru Facultatea de Drept, primul an pentru care datele sunt disponibile privesc situația din 2020.

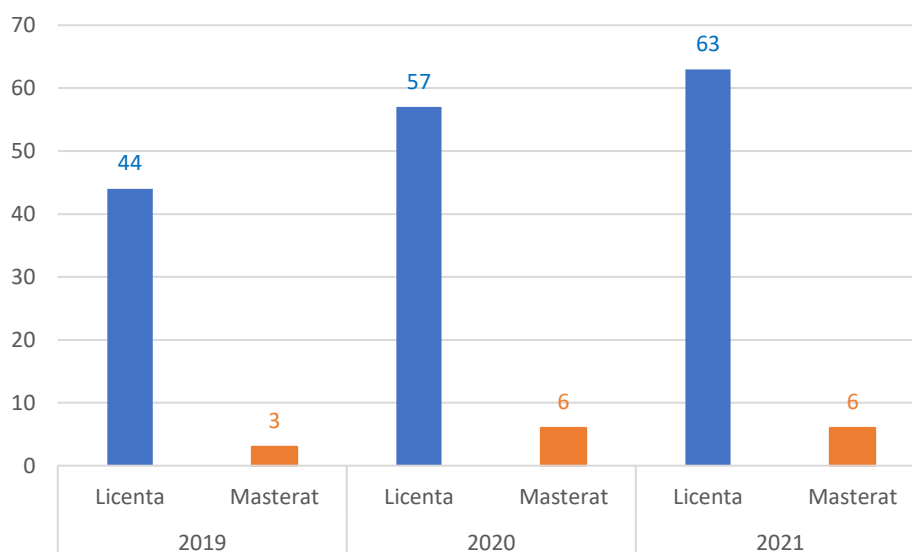


Grafic 3.7. Procentul studenților din mediul rural de la Doctorat, la nivelul facultăților (%)



În ceea ce privește numărul de studenți romi, se constată la nivel de Licență o continuă creștere de-a lungul celor 3 ani, de la 44 de persoane la 63 de persoane. La Masterat, numărul de studenți romi s-a menținut relativ același, cu o ușoară creștere din 2019 (Grafic 3.8).

Grafic 3.8. Numărul de studenți romi, pe niveluri de învățământ, în perioada 2019 - 2021



4. DISTRIBUIRE ȘI ANALIZĂ DATE CHESTIONARE

În perioada 1-14 martie 2022, echipa de elaborare a Strategiei pentru egalitate de gen, echitate, diversitate și incluziune (2022-2025) și a Planului pentru egalitate de gen a creat două chestionare pentru personalul ASE (didactic, nedidactic și administrativ) și studenți (la toate nivelurile de studiu și forme de învățământ), acesta din urmă având și o variantă în limba engleză, având în vedere studenții internaționali. S-au urmărit următorii indicatori calitativi:

1. satisfacția privind locul de muncă: nivelul de angajament, retenția personalului;
2. echitate: conducere (governance), discriminare, oportunități de dezvoltare în carieră;
3. incluziune: leadership incluziv, siguranță psihologică.

Chestionarele au fost distribuite online, prin google forms, în perioada 14-21 martie 2022, prin intermediul adreselor de mail către personalul didactic (via dl. Prorector Dan Dumitrescu) și nedidactic și administrativ (via dl. Director al Direcției Resurse Umane Sabin Covrig), respectiv prin intermediul șefilor de grupă la nivelurile licență, masterat și doctorat. Deși perioada aleasă pentru distribuirea chestionarului a coincis cu trecerea la învățământul în campus, iar chestionarul a fost distribuit la doar o lună după un alt chestionar privind satisfacția angajaților Academiei de Studii Economice din București (cadre didactice și personal administrativ) (2-11 februarie 2022), am constatat un interes destul de mare atât din partea angajaților ASE, cât și a studenților, privind răspunsurile la acestea.

4.1 INTERPRETAREA DATELOR DIN CHESTIONARUL DIVERSITATE DE GEN, ECHITATE ȘI INCLUZIUNE DISTRIBUITE CĂTRE PERSONALUL ASE BUCUREȘTI

INTRODUCERE

Perioada distribuirii chestionarelor: 14.03.2022-21.03.2022

Total respondenți: 324

Modalitate distribuire: online (Google Forms), în toate facultățile și departamentele administrative ale ASE București

Întrebările chestionarului au vizat aspecte privind modul în care diversitatea de gen, echitatea și incluziunea sunt percepute și/sau implementate în Academia de Studii Economice din București. Întrebările privind profilul participanților au fost cu variante multiple de răspuns, în timp ce întrebările privind aspecte concrete ale diversității de gen, echității și incluziunii au avut opțiunea de răspuns pe o scală de evaluare, cu variantele: 1 (*dezacord total*), 2 (*dezacord*), 3 (*neutru*), 4 (*acord*), 5 (*dezacord total*). Au existat și 3 întrebări cu răspuns liber.

PROFILUL PARTICIPANȚILOR

Din cei 324 de respondenți, reprezentând 22,4% din totalul angajaților ASE raportat în 2021 (1442 angajați), 71% (230 persoane) sunt cadre didactice, iar 29% (94 persoane) personal administrativ.

72,8% (236 persoane) dintre respondenți se declară femei, 25,6% (83 persoane) bărbați, 0,3% (1 respondent) persoane gender non-conforme, iar 1,2% (4 respondenți) preferă să nu răspundă.

În ceea ce privește vârsta respondenților, cea mai mare pondere o au angajații între 45-54 ani (35,2%), urmați de angajații între 35-44 ani (33,3%). Sunt reprezentate și celelalte categorii de vârstă (18-24, 25-34, 55-64 și peste 65 de ani), cu ponderi egale sau mai mici de 15%.

Marea majoritate a respondenților (88,6%) consideră că nu aparțin unui grup minoritar sau vulnerabil, iar 4% dintre respondenți preferă să nu răspundă, dar toate celelalte categorii sunt reprezentate, cu ponderi între 2,5% (grup vulnerabil) și 0,6% (persoană cu dizabilități + persoană de origine străină).

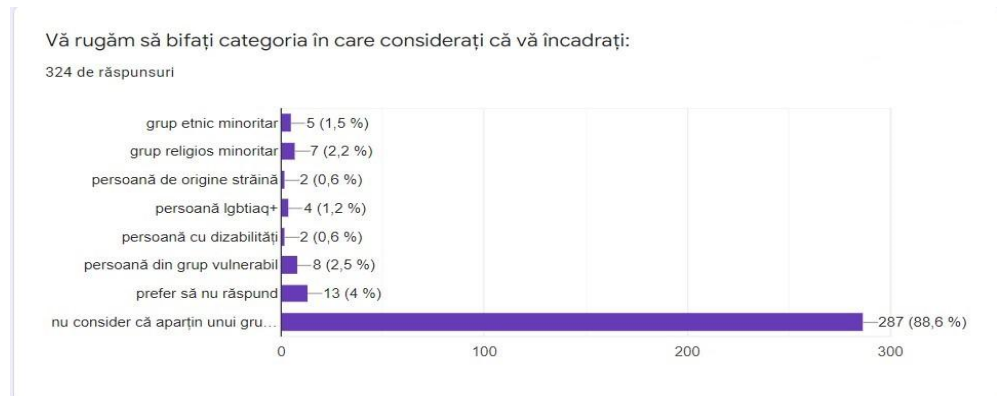


Fig. 1 Distribuția personalului ASE pe grupuri minoritare/vulnerabile

Așadar, în ceea ce privește profilul respondenților din rândul angajaților ASE, rezultatele arată că majoritatea acestora sunt femei, cu vârsta între 45-54 ani, din cadrul personalului didactic, ceea ce corespunde cu profilul general al angajaților ASE, în care 60% dintre cadrele didactice sunt femei. Majoritatea respondenților nu consideră că aparțin unui grup vulnerabil sau minoritar. Sunt reprezentate majoritatea categoriilor de gen. Toate categoriile de vârstă sunt reprezentate în procente diferite. Toate categoriile de minoritate și/ sau vulnerabilitate sunt reprezentate, în procente diferite.

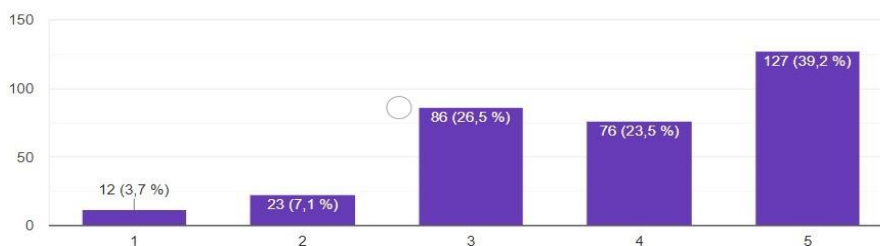
DIVERSITATE

Majoritatea respondenților consideră că personalul din conducerea universității înțelege importanța diversității și a incluziunii (71%) și este pregătit pentru a gestiona o forță de muncă

și o comunitate de studenți diverse din punct de vedere cultural (69,1%), alegând variantele de răspuns *acord total* și *acord* la cele două întrebări. Tendința se păstrează și în legătură cu percepția asupra prețuirii diversității forței de muncă în ASE, unde 62,7% dintre respondenți au ales variantele *acord total* și *acord*. Cu toate acestea, se observă o nuanțare a opiniilor în ceea ce privește prețuirea de care se bucură ideile și opiniile diferite în ASE, numărul respondenților care au ales variantele *acord total* și *acord* oprindu-se la 55,2%, în timp ce 25,3% nu își exprimă nici acordul, nici dezacordul cu afirmația în cauză, iar numărul celor care aleg *dezacord* sau *dezacord total* este mai mare decât la întrebările precedente (19,4%, față de 11,5% respondenți care consideră că personalul din conducere nu este pregătit pentru a gestiona diversitatea personalului și a studenților, 11,1% respondenți care consideră că personalul din conducere nu înțelege importanța diversității și a incluziunii și 10,8% respondenți care consideră că diversitatea forței de muncă nu este prețuită în ASE), ceea ce ilustrează faptul că personalul ASE sesizează o abordare diferită în cadrul universității între raportarea la diversitatea forței de muncă și raportarea la diversitatea punctelor de vedere ale personalului, aceasta din urmă nefiind la fel de bine reprezentată.

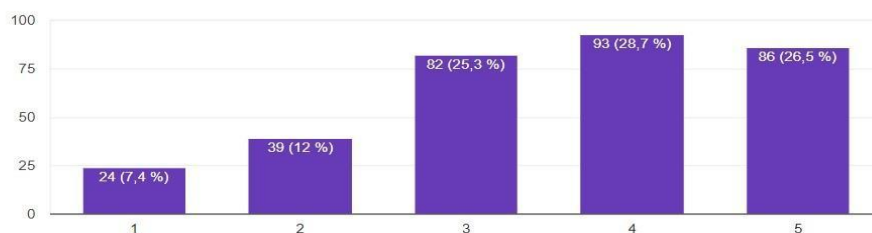
4. Diversitatea forței de muncă este prețuită la ASE București.

324 de răspunsuri



4. Universitatea noastră prețuiește opiniile și ideile diferite.

324 de răspunsuri



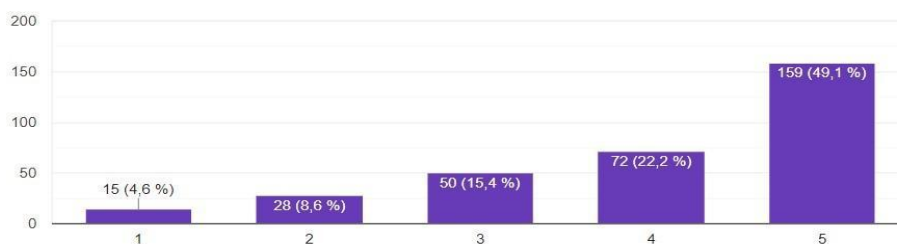
Majoritatea respondenților (64,1%) consideră că diversitatea de gen, echitatea și incluziunea sunt promovate în cadrul programelor de pregătire pentru angajați, în timp ce 21% se poziționează neutru, iar 14,8% nu sunt de acord cu această afirmație. Dintre respondenții care au ales variantele *acord* și *acord total* la această întrebare (208 persoane), 137 sunt cadre didactice și 71 reprezintă personal administrativ, observându-se astfel o mai mare atenție acordată aspectelor legate de diversitate de gen, echitate și incluziune în ceea ce privește personalul didactic și necesitatea includerii mai evidente a acestora și în programele dedicate personalului administrativ.

ECHITATE

Majoritatea respondenților (71,3%) consideră că toți angajații au șanse egale la dezvoltare, indiferent de profilul cultural, vârstă, gen, orientare sexuală etc., însă în ceea ce privește transparența legată de oportunitățile de dezvoltare profesională, se observă o scădere a procentului celor care aleg variantele *acord total* și *acord* (66,1%) și creșteri ale procentelor pentru varianta neutră (18,8%), respectiv *dezacord* și *dezacord total* (15,2%).

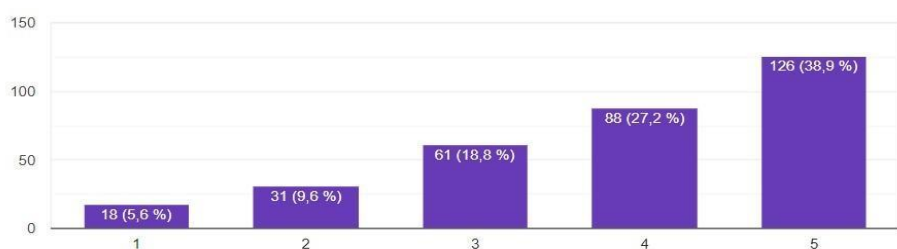
8. Toți angajații au șanse egale la dezvoltare în carieră la Academia de Studii Economice din București, indiferent de profilul cultural, vârstă, gen, orientare sexuală, religie, etnie, grup social, (diz)abilitate etc.

324 de răspunsuri



9. Procesul de dezvoltare profesională/promovări/transferuri/stagii în străinătate este transparent și disponibil tuturor angajaților.

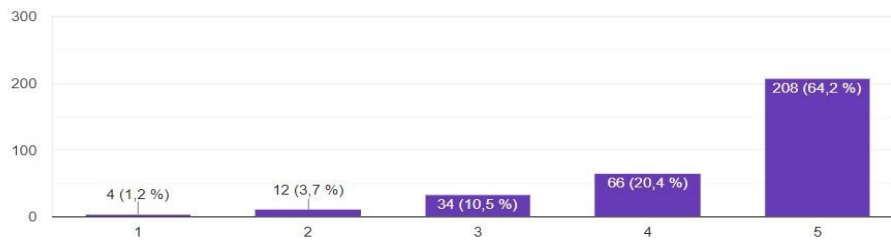
324 de răspunsuri



Tratamentul acordat persoanelor de diverse vârste și aparținând unor medii, etnii, genuri, orientări sexuale etc. diverse este considerat corect și echitabil de majoritatea respondenților, observându-se însă, în cazul personalului didactic, o diferență între percepția asupra tratamentului la nivelul universității (75,6% *acord total* și *acord*; 171 respondenți cadre didactice și 74 respondenți personal administrativ) și cel la nivelul departamentului (84,6% *acord total* și *acord*; 199 respondenți cadre didactice și 75 respondenți personal administrativ). Observația este confirmată și de numărul celor care se poziționează neutru, procentul răspunsurilor vizând tratamentul în cazul universității (19,1%) fiind aproape dublu față de cel al răspunsurilor vizând tratamentul în cadrul departamentului (10,5%).

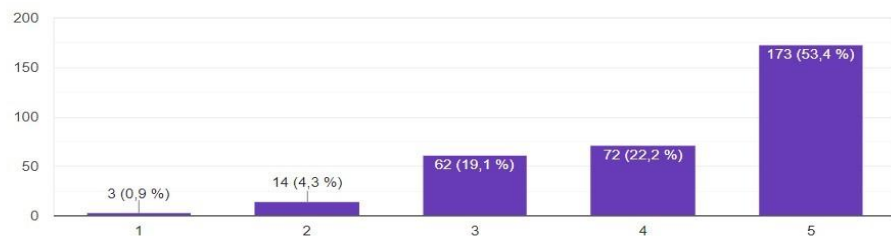
5. Persoanele din toate mediile și de toate etniile, vârstele, genurile, orientările sexuale, nivelurile de (diz)abilitate etc. sunt tratate corect în departamentul meu.

324 de răspunsuri



6. Persoanele din toate mediile și de toate etniile, vârstele, genurile, orientările sexuale, nivelurile de (diz)abilitate etc. sunt tratate corect în universitate.

324 de răspunsuri



În ceea ce privește evaluarea prestației profesionale, 78,1% dintre respondenți consideră că aceasta este un proces echitabil și corect, în timp ce 66,9% sunt de acord că, în cazul unui refuz legat de promovare sau de oferirea unei alte oportunități, feedback-ul primit este corect și constructiv, iar 17,3% (56 persoane) se poziționează în *dezacord* și *dezacord total* față de această afirmație. Din cele 56 de persoane care au ales variantele *dezacord* și *dezacord total*, 46 sunt cadre didactice și 10 sunt respondenți din rândul personalului administrativ, iar din rândul personalului administrativ, toate cele zece răspunsuri negative provin de la respondenți care se identifică drept femei.

Situația este similară în cazul întrebării legate de accesul la oportunitățile de pregătire pentru dezvoltarea profesională, care este recunoscut de 67,9% dintre respondenți ca fiind echitabil, în timp ce 17,6% dintre respondenți s-au poziționat neutru, iar 14,5% dintre respondenți au ales variantele *dezacord* sau *dezacord total*. Dintre cele 47 de persoane care au ales variantele *dezacord* sau *dezacord total*, 37 sunt cadre didactice și 10 sunt respondenți din rândul personalului administrativ (9 femei și 1 bărbat). Se observă astfel o pondere mai mare a percepției negative asupra accesului la oportunități de pregătire și a tratamentului primit în cazul unui refuz în rândul personalului administrativ feminin.

INCLUZIUNE

Majoritatea respondenților (66,7%) consideră că ASE București demonstrează un angajament puternic pentru a satisface nevoile persoanelor cu dizabilități. Deși un procent majoritar al celor chestionați sunt de acord că instrumentele și infrastructura disponibile în ASE București susțin un mediu de muncă divers și incluziv (57,1%), se observă o creștere a numărului respondenților care se poziționează neutru sau în *dezacord* față de această chestiune comparativ cu răspunsurile la întrebarea anterioară. Cu toate acestea, numărul respondenților care se declară

ca aparținând unor grupuri minoritare și/sau vulnerabile și care au ales variantele *dezacord total*, *dezacord* și *neutru* la cele două întrebări rămâne aproximativ la fel (18 respondenți nu consideră că ASE București demonstrează un angajament puternic pentru a satisface nevoile persoanelor cu dizabilități și 20 de respondenți nu consideră că instrumentele și infrastructura disponibile susțin un mediu de muncă divers și incluziv), ceea ce sugerează o percepție diferită asupra celor două chestiuni în rândul celor care nu aparțin niciunui grup minoritar/vulnerabil.

SIGURANȚĂ PSIHOLOGICĂ

Procedurile de raportare a aspectelor incorecte observate la locul de muncă sunt cunoscute de majoritatea respondenților (71,6%), iar 63,6% dintre respondenți declară că se simt confortabil să raporteze astfel de aspecte în cazul în care le observă. Cu toate acestea, procentul celor care consideră că nu le este ușor să raporteze incorectitudinile este mai mare decât în cazul celor care nu cunosc procedura de raportare (15,1% față de 11,1%). Aceeași observație este valabilă și în cazul celor care se poziționează neutru (21,3% față de 17,3%), ceea ce sugerează existența unor dificultăți și rețineri în a raporta incorectitudinile, deși procedura de raportare este cunoscută.



În ceea ce privește sentimentul controlului asupra propriei activități, se observă o discrepanță între percepția asupra posibilității de a lua decizii care au impact asupra propriei munci și includerea efectivă în aceste decizii. Astfel, dacă în ambele cazuri există o majoritate a respondenților care consideră că au puterea de a lua decizii asupra propriilor activități (71,9%) și că sunt incluși în luarea acestor decizii (56,1%), în ceea ce privește procentul celor care au ales variantele *dezacord* și *dezacord total* se observă o diferență majoră: 13% pentru prima afirmație, respectiv 24,7% pentru a doua afirmație, ceea ce sugerează faptul că există mai mulți angajați care nu se simt incluși în luarea deciziilor care îi privesc.

ASE București se prezintă ca o instituție în care marea majoritate a personalului se simte în siguranță în a-și exprima dezacordul sau punctele de vedere diferite față de o anumită chestiune, procentul celor care au ales variantele *acord* și *acord total* la întrebările care vizează acest

aspect fiind în apropierea pragului sau depășind 70% în fiecare caz pus în discuție. O situație similară se întâlnește și în răspunsurile vizând relația cu superiorul direct, majoritatea respondenților considerând că sunt tratați de acesta cu respect (83%), încurajați de acesta să-și exprime punctul de vedere (75,6%) și putând să discute cu ușurință cu acesta problemele de la locul de muncă (79,7%). Nu se observă diferențe majore între percepția asupra posibilității generale de exprimare a dezacordului și a punctelor de vedere diferite (68,5% *acord* și *acord total*) și a posibilității de a face acest lucru fără teama de consecințe (65,1% *acord* și *acord total*).

Relațiile interumane din cadrul ASE sunt în general bazate pe respect reciproc, 83,3% dintre respondenți considerând că oamenii cu care lucrează se tratează cu respect, dar există și respondenți care declară că s-au confruntat cu comentarii sau comportamente nedorite sau ofensatoare atât din partea superiorilor (16,9%), cât și din partea colegilor (18,8%).

Răspunsurile la întrebările privind discriminarea conturează ASE București ca o instituție cu un grad relativ scăzut de discriminare, 79,6% dintre respondenți declarând că nu s-au confruntat cu acest aspect în cadrul universității. Există însă un procent de 11,4% (37 persoane) care declară că au fost puse în situații discriminatorii și considerăm relevant faptul că 30 din cele 37 de persoane care au declarat că s-au confruntat cu o formă sau alta de discriminare sunt femei. Deși majoritatea respondenților (75,9%) consideră că pot să își ia diverse tipuri de concediu fără teama de consecințe în ceea ce privește promovarea, 10,2% (33 persoane – 23 femei, 8 bărbați, 2 persoane care au preferat să nu-și declare genul) au ales variantele *dezacord* sau *dezacord total*. La întrebarea vizând măsurile luate de ASE București împotriva oricăror forme de intoleranță și/sau discriminare, 15,8% (51 persoane) dintre respondenți consideră că universitatea nu face acest lucru, alegând variantele *dezacord* sau *dezacord total*. Dintre aceștia, 37 sunt femei și 2 sunt persoane care au preferat să nu-și declare genul. Se observă așadar că, deși per ansamblu ASE București nu este o instituție în care să existe probleme majore legate de discriminare, procentul femeilor care consideră că discriminarea există în diverse forme și că universitatea nu ia întotdeauna măsurile necesare este mai mare decât cel al bărbaților.

ALTELE

Sentimentul apartenenței la ASE București este exprimat de 77,8% dintre respondenți, în timp ce 14,5% se poziționează neutru, iar 7,7% declară că nu au sentimentul apartenenței la instituție. În ceea ce privește motivația personalului de a-și îndeplini sarcinile de muncă, 71% dintre respondenți declară că se simt motivați pentru a da tot ce pot în fiecare zi, iar un procent ridicat (89,5%) consideră că au siguranța psihologică pentru a se putea implica pe deplin în îndeplinirea activităților de la locul de muncă.

ASE București este văzută ca o instituție care oferă condiții de muncă satisfăcătoare, fiind considerată un loc de muncă bun de 70,7% dintre respondenți. Față de aceeași chestiune, 20,4% se poziționează neutru, în timp ce 8,9% aleg variantele *dezacord* și *dezacord total*. Rezultatele sunt confirmate însă doar parțial de răspunsurile la întrebarea privind probabilitatea unei demisii din poziția deținută la ASE și optarea pentru un alt loc de muncă ce ar oferi condiții similare, întrucât numărul respondenților care au ales variantele *dezacord total* și *dezacord* în acest caz este semnificativ mai mic decât al celor care consideră că ASE este un loc de muncă bun (50,9%, față de 70,7% la întrebarea anterioară). Rezultatele se confirmă și prin procentul respondenților care au ales variantele *acord* și *acord total* în cazul unei posibile demisii pentru o poziție similară într-o altă instituție (21,6%, față de doar 8,9% care considerau ASE ca nefiind un loc de muncă bun). Se observă așadar o ușoară discrepantă între percepția asupra gradului

de satisfacție față de ASE la nivel general și gradul de satisfacție la nivelul concret al poziției individuale în cadrul instituției.



INTERPRETARE RĂSPUNSURI NARATIVE

Trebuie remarcat încă de la început interesul redus pentru răspunsurile narative, mai solicitante din punctul de vedere al timpului și al formulării, dar și - lucru demn de apreciat - consistența acestora atunci când colegile și colegii au hotărât să o facă.

La întrebarea **18. Ce face bine universitatea noastră și ar trebui să continue să facă pentru a crea un mediu divers, echitabil și incluziv?** s-au înregistrat 104 de răspunsuri narative de la cadre didactice și 35 de la respondenți personal nedidactic și administrativ (unele dintre aceste răspunsuri fiind de tip multiplu, atingând mai multe chestiuni sau remarcând mai multe aspecte). Aceasta reprezintă 45,21% din totalul respondenților cadre didactice, respectiv 37,23% din respondenții personal nedidactic și administrativ.

În ceea ce privește răspunsurile pozitive față de politicile ASE ale cadrelor didactice, cele mai multe pot fi grupate în jurul ideii de echitate, egalitate, respect în cadrul instituției. Astfel, 45 de cadre didactice și 17 persoane din personalul nedidactic și administrativ, din toate categoriile de vârstă și de gen se declară apreciative față de aspectele mai sus menționate, menționând lipsa oricăror forme de discriminare de gen sau de alt tip în instituție, care să fie promovate sau tolerate și considerând că în ASE este un climat dominant caracterizat de echitate și favorabil incluziunii, transparent din partea conducerii în comunicarea cu angajații. Percepția preponderentă la respondenții acestui chestionar este că instituția oferă șanse egale la angajare și la promovare, că se acceptă diversitatea și se promovează respectul față de minorități. Există în răspunsuri și câteva nuanțe, făcându-se diferențierea între nivelul formal, al respectării regulamentelor sau legilor, și - eventual - un alt nivel, mai subtil, al practicilor, dar care rămâne necomentat (ci doar perceput a fi relativ diferit).

De menționat aici 6 răspunsuri de la cadre didactice care evaluează negativ sau neutru subiectul echității la nivelul instituțional, menționându-se neclaritatea acțiunilor specifice care să combată inegalitatea sau inechitatea, cu nuanța că, deși nu sunt discriminări fățișe, nici nu se face nimic pentru a aduce subiectul incluziunii în atenție de o manieră serioasă și consecventă. Comentariile negative se referă la inechități la promovare (bazate pe situații de nepotism/diferite grade de rudenie între candidate/i și conducerea departamentului/a facultății), formarea comisiilor de examinare sau de concurs, lipsa criteriului meritocrației în selectarea cadrelor didactice pentru programele de pregătire profesională, lipsa transparenței. Aceste situații semnalate, deși relevante, par mai degrabă excepții punctuale, neafectând percepția generală, așa cum reiese din interpretarea acestui chestionar.

Pe următorul loc în ceea ce privește lucrurile bune făcute de ASE și care ar trebui continuate se află 10 răspunsuri ale cadrelor didactice care se referă la eforturile de internaționalizare și de prezență mai bună în ierarhiile academice internaționale, făcându-se legătura între necesitatea tratării subiectului egalității, echității, diversității și incluziunii cu alinierea la standardele internaționale. Se mai menționează aici programele de studii în limbi străine, programul de master de predare și cercetare economică (EDURES), accesul la cercetare prin reviste internaționale, prin accesarea de articole în baze de date internaționale, programele de parteneriat.

9 răspunsuri de la cadrele didactice au în centru preocuparea pentru studenți, percepția fiind pozitivă; se menționează egalitatea la admitere, corectitudinea și egalitatea în tratamentul față de studenți, preocuparea instituției pentru atragerea de studenți internaționali. La acestea se adaugă și 3 răspunsuri ale personalului nedidactic sau administrativ, care apreciază atitudinea egală față de studenți, lărgirea accesului la educație, precum și șansa de a face voluntariat în cadrul structurilor ASE București.

8 persoane din personalul nedidactic și administrativ subliniază (uneori emfatic, cu majuscule) că ASE București face bine ce face și trebuie să continue pe același drum.

6 răspunsuri menționează distribuția acestui chestionar ca pe un lucru pozitiv, care arată deschiderea instituțională spre a dezbate probleme, a le cerceta și a identifica metode de rezolvare a lor.

5 respondenți cadre didactice se referă la existența accesibilizării pentru persoane cu dizabilități fizice, crearea de rampe de acces, lifturi, căi de acces, iar 4 din categoria personal administrativ și nedidactic apreciază eforturile instituționale privind condițiile de desfășurare a procesului didactic și consideră că ar trebui continuat pe această cale (se menționează explicit sectorul IT și instruirea personalului).

Alte 4 răspunsuri nu pot fi grupate pe categorii, se referă la diverse aspecte mai generale sau foarte specifice (dar neclare în contextul acestui chestionar; de exemplu, referirea la un anume „Decanat”): aplicarea grilelor de salarizare colectivă, reușita funcționării online în timpul pandemiei de covid. Un răspuns care merită a fi menționat (deși inserat eronat la această întrebare) se referă la necesitatea definirii unor programe de sprijin pentru revenirea în activitate după concediul de maternitate, un element important al echilibrului de gen în privința armonizării viață privată-viață profesională.

De remarcat și mai multe non-răspunsuri: 4 cadre didactice și o persoană din categoria nedidactic/ administrativ răspund că nu știu, 4 (+ 5) nu au înțeles întrebarea și răspund ce ar trebui să facă ASE, referindu-se la o mai mare transparență, dezvoltarea mediului online, reliefarea unei replici punctuale considerate misogine (și care nu ar trebui să se mai regăsească

în comunicarea informală), 2 cadre didactice anunță că preferă să nu răspundă, 1 că nu îi este clar ce acțiuni specifice trebuie întreprinse de ASE București, 1 persoană răspunde „N/A”, iar una ne atrage atenția că am formulat greșit întrebările în chestionar; o persoană din categoria personal nedidactic/ administrativ își exprimă convingerea că nu e nevoie să se creeze un cadru divers, ci unul echitabil.

Întrebarea 19. Ce ar putea face universitatea noastră pentru a îmbunătăți diversitatea și incluziunea la ASE București? a primit 107 răspunsuri de la cadre didactice (46,52% din totalul respondenților) și 31 de la personal nedidactic și administrativ (32,97%), în mare parte aceleași persoane care au răspuns și la întrebarea 18, dar nu numai acestea; nu există o suprapunere perfectă în ceea ce privește răspunsurile la întrebările care solicită răspuns narativ.

45 dintre respondenții cadre didactice se referă la o preocupare mai intensă pe care instituția ar trebui să o aibă față de diferite aspecte ale diversității, incluziunii, echității, transparenței (26 de respondenți), iar 19 au propuneri directe despre cum ar trebui făcut acest lucru: dezbateri, sesiuni de informări, trainings, întâlniri tematice, programe de studiu prin care personalul să cunoască aceste concepte și să își dezvolte competențe prin care să răspundă unei piețe educaționale globale. La acestea se mai adaugă și propuneri care vizează realizarea unor mecanisme instituționale care să conducă la o mai mare reprezentativitate și diversitate la nivelul conducerii ASE, luarea în considerare a unor exemple de bune-practici din universități care au implementat astfel de politici, organizarea de evenimente care să pună în valoare multiculturalitatea la nivelul universității, pavoazarea unor săli de curs pentru a se sublinia caracterul multicultural și divers al universității, adoptarea unei poziții pro-active (de exemplu, în ceea ce privește hărțuirea sexuală), crearea unui organism formal care să se ocupe de astfel de chestiuni, o comisie de egalitate de șanse, care să funcționeze în mod real, o mai mare transparență la nivelul promovărilor, concursurilor etc., deschiderea cercetării și a predării în universitatea noastră către astfel de aspecte, realizarea de programe speciale de susținere a unor grupuri vulnerabile. Aceleași aspecte sunt remarcate și de 9 colege/i din personalul nedidactic și administrativ, 6 dintre aceștia consideră că trebuie organizate discuții, informări, campanii de promovare, evenimente dedicate acestor chestiuni și 4 precizând aspecte ce țin de incluziune, echitate (de exemplu, promovări interne (mai degrabă decât aducerea de persoane externe direct pe funcții de conducere) sau o măsură directă: să numească mai multe femei în funcții de conducere.

De remarcat răspunsul foarte elaborat al unei colege, cadru didactic, care descrie cu acuratețe cadrul mai larg, patriarhal, în care femeile își desfășoară activitatea: solicitările familiale, greutățile pe care femeile le au în a accesa posturi de conducere nu neapărat pentru că sunt direct discriminate, ci pentru că nu găsesc pe de o parte susținere în cadrul familial, dar și, pe de altă parte, pentru că instituțional sunt foarte greu de armonizat solicitările de disponibilitate 24/7, inclusiv în timpul vacanțelor cu așteptările societale pentru o viață privată mai degrabă tradițională. De asemenea, colega remarcă evaluările periodice și promovările care se centrează pe latura cantitativă, neluând de multe ori în seamă (sau luând în seamă doar la nivel formal) aspecte care țin strict de predare, comunicare (cu colegii/ele, studenții/ele), aspecte mai greu de surprins de discriminare indirectă (literatura de specialitate notează faptul că studenții/ele tind să se adreseze pentru chestiuni personale sau care țin de aspecte administrative profesoarelor, percepute mai comunicative, mai accesibile). Și din partea personalului nedidactic/administrativ există un răspuns elaborat legat de armonizarea vieții private cu cea profesională, cu accent pe flexibilizarea programului de lucru (inclusiv prin permiterea lucrului de acasă în condiții bine stabilite și în afara stării de alertă), acordarea de compensații materiale sau în zile libere celor care efectuează lucrări dificile. Alte propuneri privind armonizarea vieții

private cu cea profesională privesc flexibilizarea orarului pentru cadrele didactice mame (sau cu copii), ajustarea programului cantinei din Cihoschi care să corespundă programului fizic și cu posibilitatea servirii a trei mese/ zi și mărirea spațiului de servire a mesei.

21 de cadre didactice și 2 din personal nedidactic/ administrativ se referă la creșterea nivelului accesibilizării clădirilor: rampe, lifturi, toalete), dar și alte forme de suport pentru categorii vulnerabile (persoane cu dislexie, probleme de vedere etc.), prin achiziționare de material adecvat sau (in)formarea colegi(e)lor despre cum trebuie procedat în astfel de situații în predare sau examinare. Se menționează includerea mesajelor din clădiri și de pe site pentru persoane care nu cunosc limba română (studenți și cadre didactice internaționali/e), precum și formări pentru limba engleză a secretariatelor și personalului care intră în contact cu aceștia. De asemenea, se propune considerarea nevoilor speciale ale unor colegi/e sau studenți/e în elaborarea orarului.

3 cadre didactice formulează propuneri care îi au în vedere pe studenții internaționali: să fie întrebați și ascultați în legătură cu programele privind diversitatea și incluziunea din țările lor de proveniență; să se creeze programe de integrare pentru aceștia (și, în oglindă, sesiuni de sensibilizare pentru cadrele didactice și din administrație), să li se acorde o mai mare atenție din punctul de vedere al infrastructurii și serviciilor sociale oferite, să se organizeze activități cu aceștia pentru a se simți parte a corpului studențesc și a se integra mai ușor.

La propuneri diverse, notăm dezvoltarea infrastructurii, elaborarea de proceduri clare și transparente privind oportunitățile pentru cadrele didactice, respectarea autonomiei universitare (vs. reguli impuse de MEN), cursuri de dezvoltare profesională pentru personalul nedidactic și administrativ, îmbunătățirea comunicării între departamentele administrative.

7 respondenți cadre didactice doresc ca ASE București să continue pe drumul început și consideră că nu trebuie să facă nimic în plus (în general, că se acordă prea multă atenție subiectelor diversității și egalității), iar alte 7 notează că nu au observații sau sugestii, nu știu, sau subiectul nu e relevant (N/A). La fel, 10 persoane din categoria nedidactic/ administrativ consideră că ASE București face bine ce face sau că ei/ ele nu dispun de date pentru a veni cu sugestii suplimentare, 1 persoană nu știe ce să răspundă deoarece aceste decizii trebuie luate de management.

În final, am vrea să subliniem două răspunsuri divergente oferite de două cadre didactice: prima care consideră că strategia care se va crea pornind (și) de la datele din acest chestionar este un pas important dacă „va fi un document de lucru viu și nu doar o bifă” și sugerează cooptarea unor persoane care să cunoască problematica domeniului și să se ocupe în continuare de acesta. A doua este opinia că acest chestionar ne duce pe „un drum greșit”, prin care „se exhibă” „suferința” „persoanelor cu alte orientări”, care au nevoie doar de „înțelegerea noastră”.

Chestionarul s-a încheiat cu o invitație de a nota orice alte chestiuni relevante (**26. Vă rugăm să adăugați orice altceva considerați relevant din perspectiva realizării Strategiei pentru diversitate de gen, echitate și incluziune și a Planului pentru egalitate de gen**), la care au răspuns doar 38 de cadre didactice și 13 din personalul nedidactic și administrativ, ceea ce reprezintă 16,52%, respectiv 13,82% din totalul de respondenți.

De remarcat și aici, în oglindă, dar cu precădere pozitive, răspunsurile privind abordarea egalității de gen, echității, diversității și incluziunii în chestionar și în strategie: 9 colegi și colege cadre didactice salută inițiativa, își exprimă speranța să nu rămână o chestiune pur birocratică, doar culegere de date și prezentare pe site și dau sugestii privind punerea ei în aplicare pentru a crea un spațiu în care toată lumea să se simtă acceptată și apreciată. Pe de altă

parte, 4 respondenți consideră că o astfel de inițiativă nu își are rostul, diversitatea e o falsă problemă (diversitate vs. performanță), diversitatea e privită ca expresie a corectitudinii politice, o temă la modă, care atrage mulți bani, se deschide ușa pentru discriminarea celor care nu aparțin unei minorități (!) de dragul de a raporta o diversitate artificială.

Alte comentarii se referă la cazuri și situații punctuale percepute ca discriminatorii, precum faptul că ASE București nu a intervenit pentru eliminarea publicității în favoarea referendumului privind familia tradițională din spațiile sale, ageism/discriminare pe criteriul vârstei (prin faptul că, după ieșirea la pensie, nu se mai pot coordona lucrări de licență și de masterat), hărțuire și discriminare din pricina unor aspecte de viață privată sau din pricina unor persoane considerate misogine în funcții de conducere, discriminare a personalului administrativ, considerat „dispensabil”, față de cel didactic.

La propuneri notăm din nou flexibilizarea programului, care să includă și posibilitatea lucrului de acasă pentru anumite categorii de personal, crearea unei comisii care să examineze cu seriozitate spețele de discriminare semnalate, formări pentru persoane trecute de 55 de ani pentru perfecționare profesională, actualizări de cunoștințe, abordări pedagogice moderne, limbi străine. Revine din nou propunerea de formări și informări cu privire la concepte, terminologie, situații, percepută ca o prioritate, precum și cea de a consulta alte planuri și strategii, ca modele de bune practici și introducerea dimensiunii de calitate în proiecte privind integrarea de grupuri defavorizate.

Ca propuneri specifice privind armonizarea vieții private cu cea profesională, revine chestiunea întoarcerii din concediul pentru creșterea copilului și se propune acordarea unei perioade de grație de 2-5 ani pentru îndeplinirea standardelor minimale interne. O altă persoană propune mijloace de susținere a familiilor monoparentale, altcineva - realizarea unui mecanism prin care să fie respectat concediul medical, deoarece în realitate cursurile și seminarele programate în timpul concediului trebuie să fie recuperate după aceea.

Și la această întrebare, există colegi/e care au răspuns că nu știu, N/A sau nu au sugestii (9 cadre didactice și 8 din personal nedidactic/ administrativ – am inclus în această categorie și pe aceia care susțin că ASE este de „nota „10+” și nu mai trebuie să facă nimic.

4.2 INTERPRETARE DATE CHESTIONARE DIVERSITATE DE GEN, ECHITATE ȘI INCLUZIUNE DISTRIBUITE STUDENȚILOR DIN ASE BUCUREȘTI

INTRODUCERE

În perioada 14.03.2022-21.03.2022 echipa de realizare a „Strategiei pentru diversitate de gen, echitate și incluziune 2022-2025” a distribuit chestionarul Diversitate de gen, echitate și incluziune (Survey Gender Diversity, Equity, and Inclusion) către studenții Academiei de Studii Economice din București în două variante: în limba română și în limba engleză (pentru studenții care se exprimă și/sau înțeleg mai ușor limba engleză, cu precădere studenții străini). Chestionarele au avut 4 secțiuni, respectiv *Date de identificare*, *Diversitate, echitate și incluziune- Partea I*, *Diversitate, echitate și incluziune- Partea II* și *Siguranță psihologică*.

Cu toate că perioada distribuirii a coincis cu intervalul de tranziție de la orele online la cele în campus (timp în care comunitatea studențească s-a aflat în plină readaptare, uneori relocare)

interesul studenților a fost considerabil. S-au primit 1.030 răspunsuri în limba română și 29 în limba engleză, un total de 1.059 de respondenți.

La momentul distribuirii chestionarelor numărul total al studenților înscriși în ASE București era: 16.990 la ciclul licență, 5.793 la ciclul masterat și 958 la ciclul doctorat. Așadar, din totalul de 23.741 studenți ai ASE București, 1.059 au răspuns la chestionare (4,46% din comunitatea studențească), aceasta însemnând că eșantionul utilizat în cercetare este reprezentativ.

Chestionarele au fost distribuite online (utilizând Google Forms) prin intermediul șefilor de grupe la nivelele licență, masterat, în toate facultățile ASE București și în cadrul școlilor doctorale ale ASE.

PROFILUL PARTICIPANȚILOR

În ceea ce privește profilul respondenților din comunitatea studenților, atât cei care au răspuns în limba română cât și cei care au preferat chestionarul în limba engleză, rezultatele arată că majoritatea acestora sunt femei, cu vârsta între 18-24 ani, din comunitatea studenților la ciclul licență.

Din totalul respondenților defalcarea pe categorii de gen este următoare: 742 femei, 295 bărbați, 10 persoane gender non-conformă, 1 bărbat trans, 6 respondenți care se identifică diferit de categoriile de gen incluse în chestionar și 5 care au preferat să nu declare apartenența la un gen anume.

Toate categoriile de vârstă (18-24, 25-34, 35-44, 45-54 ani) și nivel de educație (licență, masterat, doctorat) sunt reprezentate în procente diferite, cu o majoritate de respondenți cu vârsta între 18-24 ani, studente/-ți la ciclul licență.

Majoritatea respondenților (77,77%) nu consideră că aparțin unui grup vulnerabil sau minoritar. Cu toate acestea, toate categoriile de minoritate și/ sau vulnerabilitate sunt reprezentate în eșantionul studiat, astfel: grup etnic minoritar (31 respondenți), grup religios minoritar (47 respondenți), persoană de origine străină (24 respondenți), persoană lgbtqi+ (101 respondenți), persoană cu dizabilități (13 respondenți) și persoană din grup vulnerabil (16 respondenți) (vezi Fig. 1)

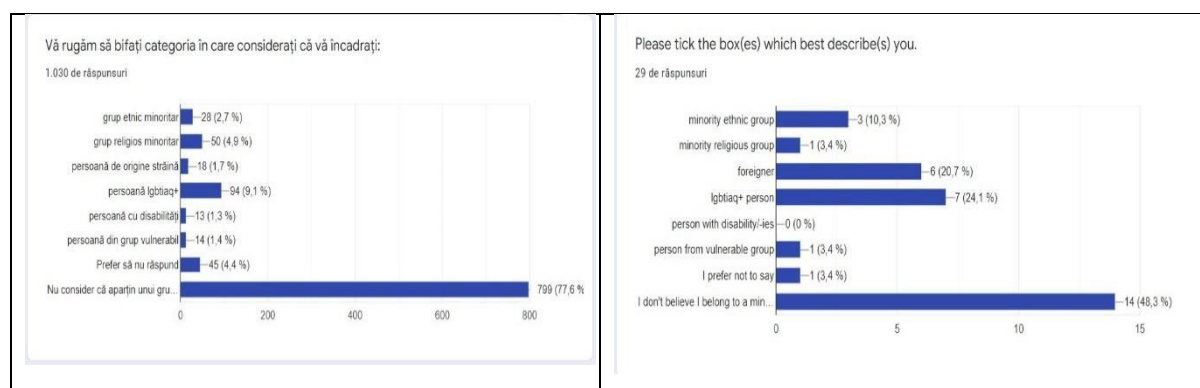


Fig. 1¹

¹Deoarece chestionarul a fost distribuit în limbile română și engleză după cum s-a menționat în Introducerea la acest document, figurile atașate vor conține câte două grafice ilustrând analiza datelor obținute din cele două surse.

DIVERSITATE

Întrebările dedicate subiectului diversității în cadrul ASE București au vizat atât implicarea universității în asigurarea unui mediu de studiu divers cultural, etnic, identitar sau religios, dar și măsura în care studenții consideră că în ASE București opiniile, experiențele personale și toleranța sunt încurajate în cadrul universității. Răspunsurile participanților au fost scalate de la *dezacord total* (valoarea 1), *dezacord* (valoarea 2), *mediu/neutru* (valoarea 3), *acord* (valoarea 4) și *acord total* (valoarea 5).

Respondenții și-au exprimat *acordul* (27,95%) și *acordul total* (18,79%) privind importanța pe care ASE București o dedică înțelegerii și gestionării unei forțe de muncă și a unei comunități de studenți diverse din punct de vedere cultural.

Din răspunsurile obținute se remarcă faptul că majoritatea studenților nu s-au confruntat cu comportamente discriminatorii în cadrul universității. Astfel, la setul de întrebări privind experiențele personale privind comportamente jignitoare, ofensatoare și/sau izolante în interacțiunile cu personalul didactic, personalul administrativ dar și cu colegii, majoritatea respondenților au raportat *dezacord total*:

Întrebarea 19. M-am confruntat cu comentarii sau comportamente nedorite din partea profesorilor, pe care le-am simțit drept ofensatoare, jenante sau jignitoare (de ex.: glume nepotrivite, zvonuri, defăimare, bârfe jignitoare, comportament izolant etc.).

Rezultate: 45,61 % *dezacord total* (vezi Fig. 2)

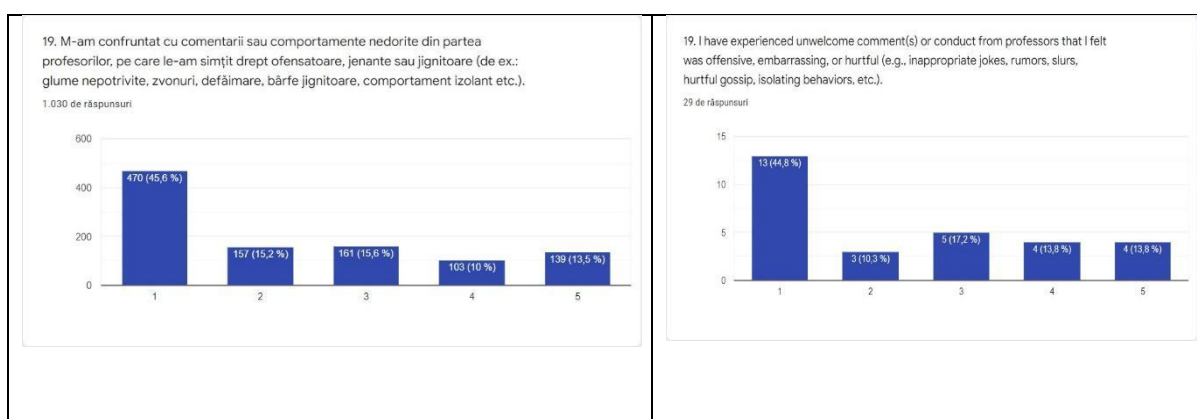


Fig. 2

Întrebarea 20. M-am confruntat cu comentarii sau comportamente nedorite din partea personalului administrativ din ASE București, pe care le-am simțit drept ofensatoare, jenante sau jignitoare (de ex.: glume nepotrivite, zvonuri, defăimare, bârfe jignitoare, comportament izolant etc.).

Rezultate: 53,73 % *dezacord total* (vezi Fig. 3)

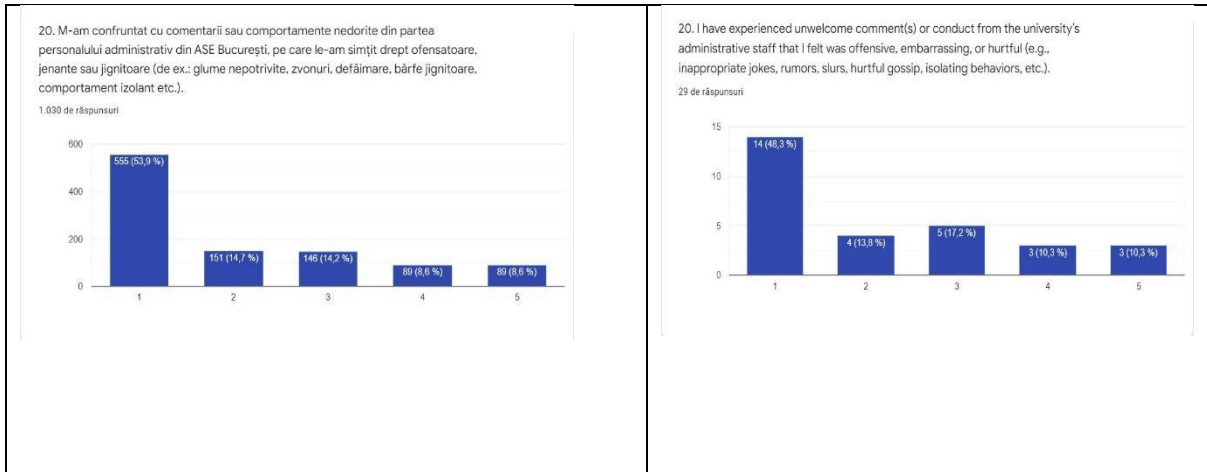


Fig. 3

Întrebarea 21. M-am confruntat cu comentarii sau comportamente nedorite din partea colegilor, pe care le-am simțit drept ofensatoare, jenante sau jignitoare (de ex.: glume nepotrivite, zvonuri, defăimare, bârfe jignitoare, comportament izolatant etc.).

Rezultate: 51,46 % *dezacord total* (vezi Fig. 4)

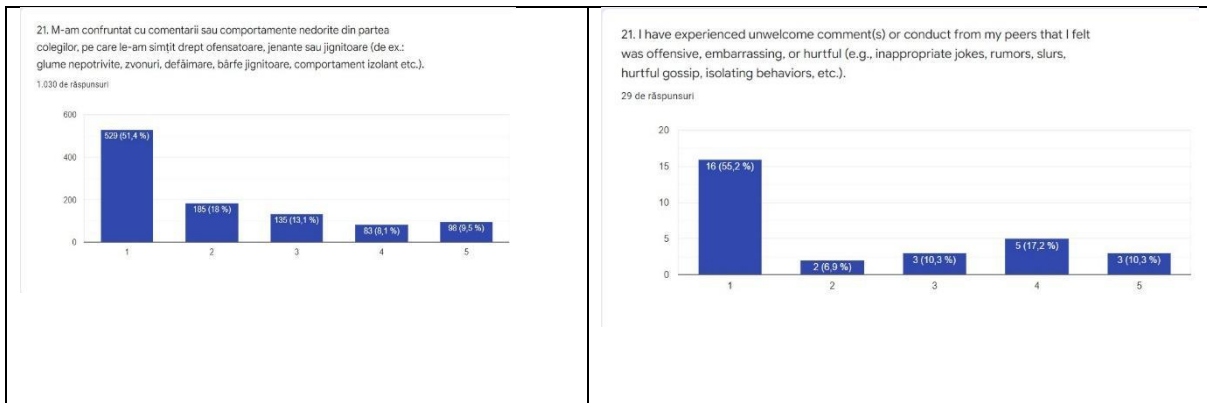


Fig.4

Întrebarea 22. M-am confruntat cu discriminare la ASE București, bazată pe unul sau mai multe aspecte din profilul sau identitatea mea (vârstă, gen, etnie, religie, orientare sexuală etc.).

Rezultate: 63,46% *dezacord total* (vezi Fig. 5)

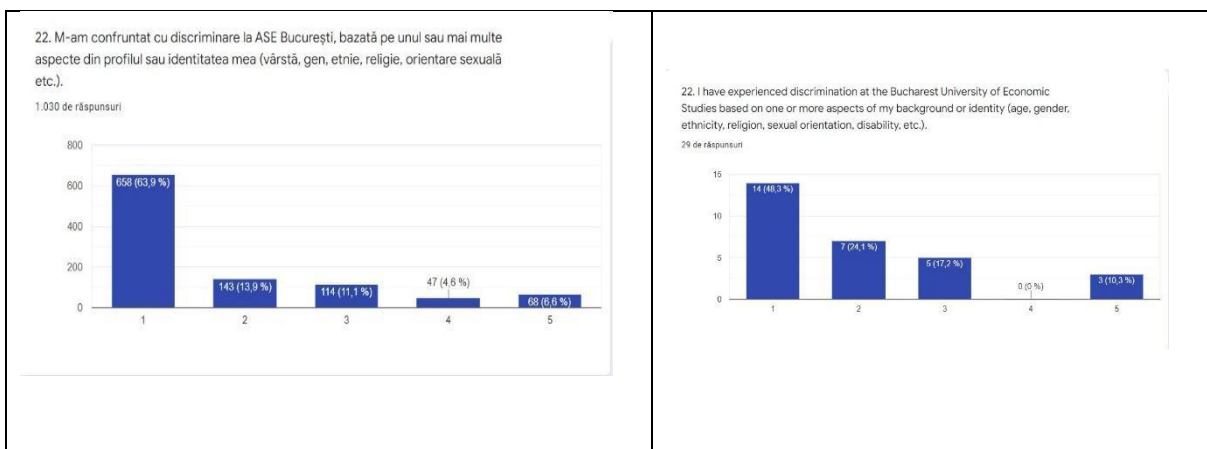


Fig. 5

În ceea ce privește implicarea universității în asigurarea unui mediu academic în care glumele nepotrivite despre rasă, etnie, gen, orientare sexuală și dizabilități nu sunt tolerate, respondenții au fost de *acord* (22,85%) și în *acord total* (34,37%). Se remarcă însă faptul că în ceea ce privește măsurile luate de ASE București împotriva oricărui fel de intoleranță și/ sau discriminare majoritatea respondenților 36,45% și-au exprimat un punct de vedere *neutru*, 22,57% au fost de *acord* și 18,6% au fost în *acord total*.

Încurajarea studenților de către cadrele didactice de a-și împărtăși experiențele culturale și identitare este un atribut pe care studenții l-au remarcat ca făcând parte din viața lor academică (29,46% *acord* și 35,51% *acord total*). Libertatea de exprimare a diferențelor privind atât mediu cultural și social de proveniență cât și experiențele personale este o realitate în cadrul ASE București, majoritatea studenților (*acord* 26,44% și *acord total* 32,01%) afirmând că declararea și împărtășirea în cadru academic a acestor diferențe se realizează facil și în absența unui sentiment de teamă de a fi discriminat.

ECHITATE

În ceea ce privește echitatea în cadrul ASE București, analiza rezultatelor cercetării arată că studenții nu au identificat probleme majore în maniera în care se desfășoară procesele de evaluare, cele de acordarea a burselor, oportunitățile de mobilitate, carieră sau stagii. Astfel, studenții și-au exprimat *acordul* (24,55%) și *acordul total* (38,72%) privind tratamentul nediscriminatoriu în ASE București, indiferent de mediul cultural, vârstă, gen, orientare sexuală, religie, etnie, grup social, (diz)abilitate (vezi Fig. 6).

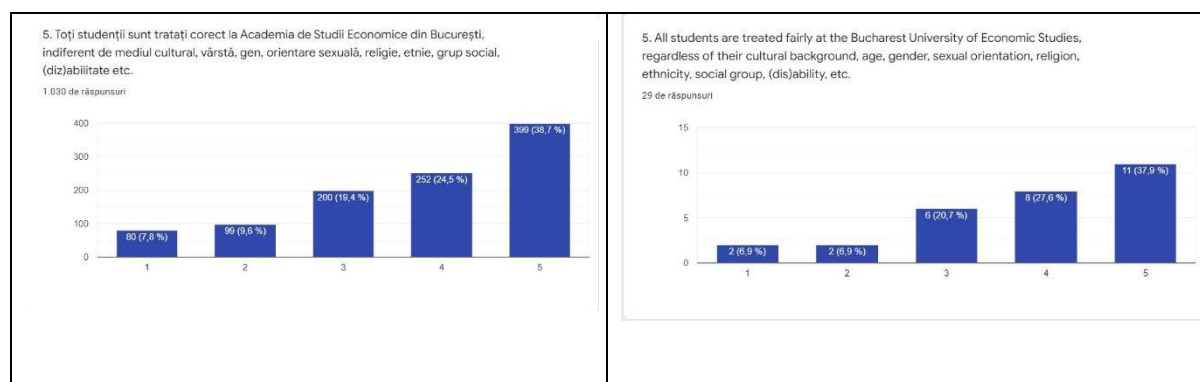


Fig. 6

Privitor la întrebarea 7. **Procesul de acordare de burse/ programele de schimburi internaționale/ oportunitățile de internship și de carieră sunt transparente și disponibile tuturor studenților**, majoritatea respondenților au fost în *acord total* (45,23%). Doar 52 de persoane din totalul eșantionului au fost în *dezacord total*, ceea ce arată că echitatea și transparența în universitate sunt apreciate de comunitatea studenților.

De asemenea, respondenții și-au exprimat părerea că la nivelul conducerii ASE București importanța diversității și a incluziunii ocupă un loc central, cu 25,97% din întregul eșantion studiat exprimându-și *acordul* și 22,19% *acordul total* cu această afirmație (vezi Fig. 7).



Fig. 7

INCLUZIUNE

Percepția studenților privind problematica incluziunii a fost evaluată prin intermediul întrebărilor care au vizat sentimentul de apartenență la valorile ASE București, spiritul de comunitate academică, dar și infrastructura incluzivă și conținuturile disciplinelor studiate

Astfel, majoritatea studenților consideră că în universitate fac parte dintr-o comunitate coerentă și au sentimentul de apartenență la ASE București: 25,12% din totalul respondenților și-au declarat *acordul* și 28,9% din totalul respondenților și-au declarat *acordul total* cu această afirmație.

În ceea ce privește valorile universității și potențialul lor ca factor motivant/inspirational răspunsurile au fost: 18,22% în *acord total*, 24,08% în *acord*, 29,75% *neutre*, 16,24% în *dezacord* și 11,71% în *dezacord total* (vezi Fig.8).

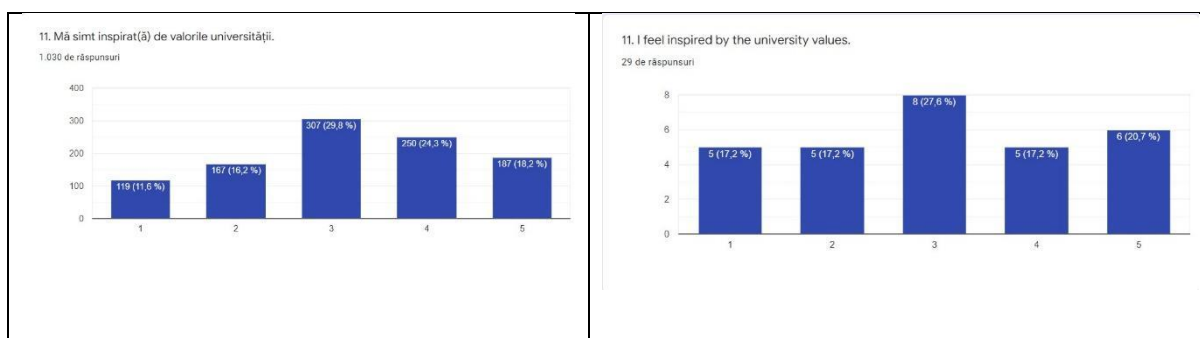


Fig.8

Majoritatea respondenților și-au exprimat *acordul* (24,46%) și *acordul total* (23,89%) cu privire la eforturile ASE București de a asigura un mediu de studiu și o infrastructură diverse și incluzive (de ex.: tehnologie, toalete, zone de acces, etc.).

De asemenea, în ceea ce privește angajamentul puternic al ASE București de a satisface nevoile studenților cu dizabilități, răspunsurile studenților au fost majoritar în *acord* (21,53%) și *acord total* (26,91%) (vezi Fig. 9).

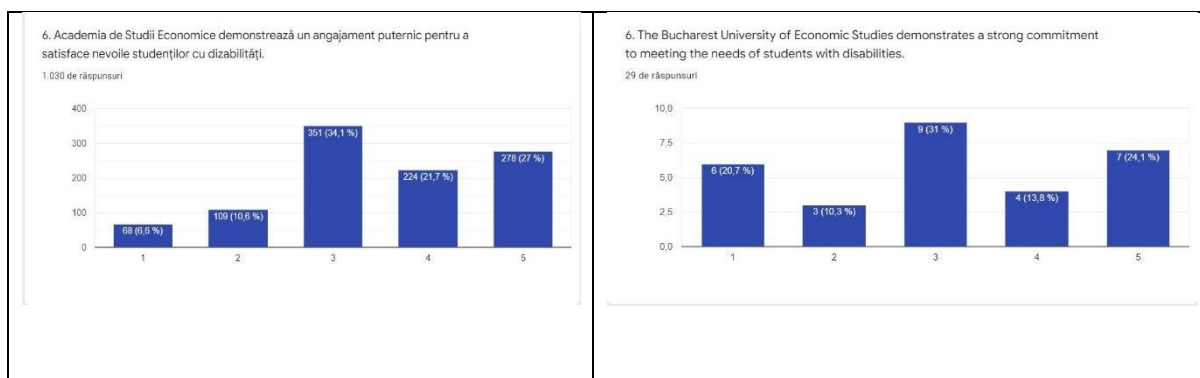


Fig. 9

Cu privire la promovarea diversității, echității și incluziunii prin intermediul disciplinelor din planurile de învățământ și a orarului majoritatea studenților au susținut această afirmație cu doar o minoritate de 12,84% în *dezacord* și 13,13% în *dezacord total*.

SIGURANȚĂ PSIHOLICĂ

În ceea ce privește cunoașterea procedurilor de raportare a situațiilor de incorectitudine în cadrul universității, răspunsurile studenților sunt distribuite aproape egal pe scala de la 1 la 5, astfel: *dezacord total* 17,47%, *dezacord* 21,15%, *neutru* 23,98%, *acord* 18,89% și *acord total* 19,45% (vezi Fig. 10).

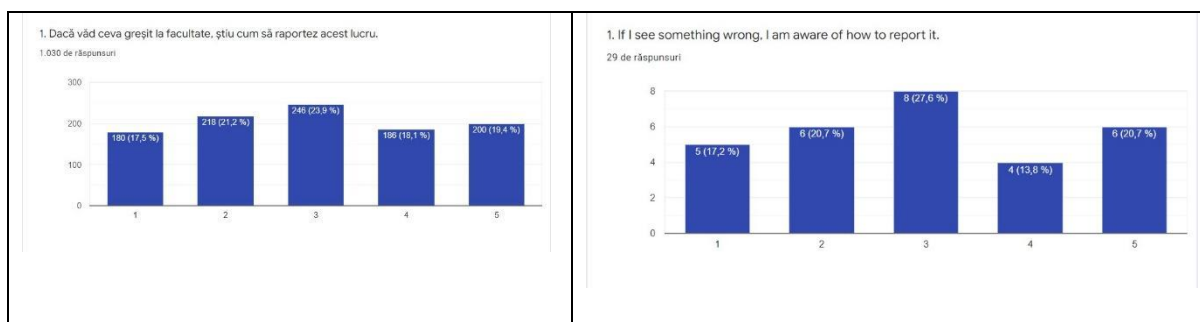


Fig. 10

Rezultate similare s-au obținut și privitor la ușurința cu care studenții pot raporta situații de incorectitudine în ASE București: *dezacord total* 18,79%, *dezacord* 21,72%, *neutru* 26,53%, *acord* 16,05% și *acord total* 16,9% (vezi Fig. 11).

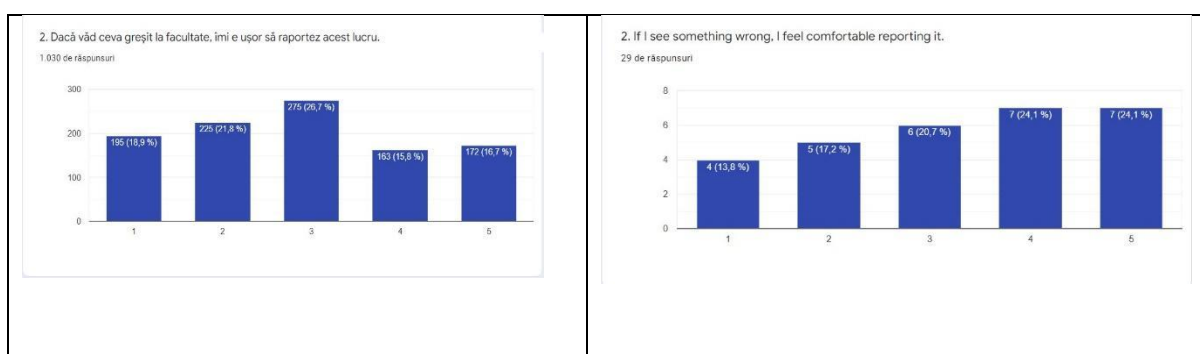


Fig.11

Se poate concluziona că atât încurajarea unui comportament responsabil din partea studenților, cât și o mai bună diseminare a informațiilor cu privire la procedurile de raportare a comportamentelor indezirabile sunt necesare.

În ceea ce privește libertatea de exprimare în spațiul academic, studenții consideră că la universitate se simt în siguranță să-și exprime dezacordul în discuțiile cu colegii (*acord* 28,9% și *acord total* 32,67%), dar și în discuțiile pe marginea unor subiecte dificile și/ sau inconfortabile în cadrul grupelor (*acord* 24,65% și *acord total* 33,43%).

Exprimarea punctelor de vedere și împărtășirea gândurilor și ideilor în cadrul întâlnirilor și cursurilor sunt posibile, rezultatele arătând că studenții sunt de *acord* (24,65%) și în *acord total* (21,62%), însă 29,56% și-au exprimat o părere *neutră* în acest context (vezi Fig. 12).

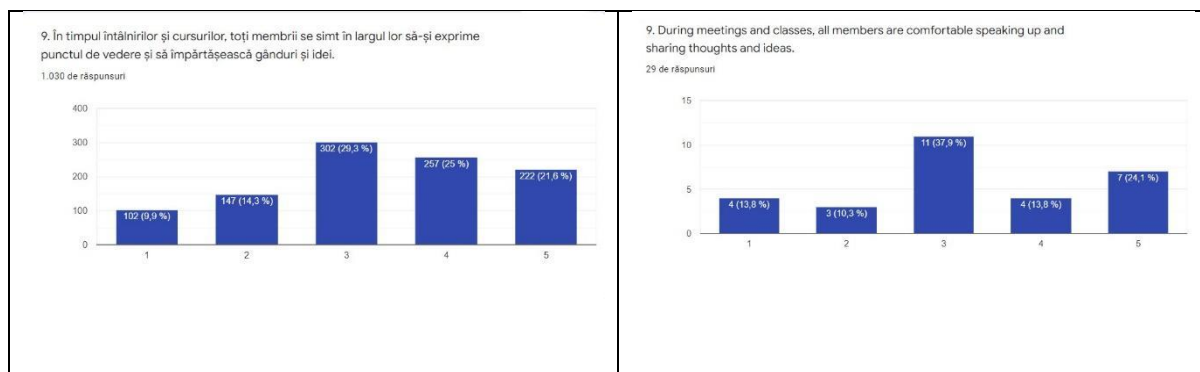


Fig. 12

Privitor la teama de consecințe în cazul afirmării unor păreri contrare, studenții au răspuns că sunt de *acord* (25,68%), în *acord total* (24,65), iar 27,1% au avut un punct de vedere *neutră*. În aceeași sferă de interes, la întrebarea 7. **Dacă fac o greșeală, aceasta nu este folosită în mod nedrept împotriva mea**, rezultatele arată că 27,86% sunt de *acord* și 30,5% sunt în *acord total* (vezi Fig. 13) ceea ce arată percepția studenților privind tratamentul lor corect în spațiul academic.

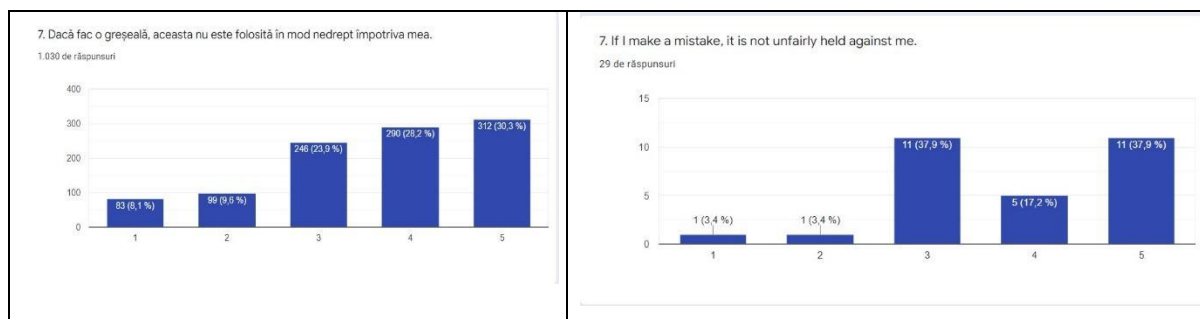


Fig. 13

În ceea ce privește percepția respectului acordat studenților de către profesori, 32,48% au fost de *acord* și 35,22% în *acord total*. De asemenea, în interacțiunile studenților cu colegii majoritatea consideră că sunt tratați cu respect (29,93% *acord* și 41,55% *acord total*). Rezultatele sunt sugestive pentru a concluziona că la nivelul ASE București relațiile interumane se bazează pe respect reciproc la toate nivelurile de interacțiune.

Acest rezultat este sprijinit și de răspunsurile primite la alte două întrebări, deși rezultatele nu sunt la fel de categorice ca procentaj, astfel:

Întrebarea 10. Îmi e ușor să-mi exprim punctul de vedere legat de cazare/ cantină/ cursuri/ probleme de comportament/ probleme cauzate de discriminare cu personalul facultății

Rezultate: 10,29% *dezacord total*; 14,83% *dezacord*; 29,46% *neutră*; **21,62% *acord***; **23,8% *acord total***

Întrebarea 16. Îmi e ușor să abordez personalul facultății în legătură cu orice îngrijorare așa avea despre chestiuni privind diversitatea, echitatea și incluziunea.

Rezultate: 13,79% *dezacord total*; 15,3% *dezacord*; 29,75% *neutru*; **20,87% *acord***; **20,3% *acord total***

În ceea ce privește percepția studenților în legătură cu sentimentul de susținere în dezvoltarea lor academică rezultatele chestionarelor arată că 29,75% sunt de *acord* și 25,31% sunt în *acord total*.

ALTELE

Încrederea respondenților în ASE București a fost evaluată din două puncte de vedere: calitatea educației universitare și tratamentul instituțional corespunzător al oricăror probleme legate de diversitate, echitate și incluziune.

Întrebarea 12. Aș recomanda Academia de Studii Economice ca pe o instituție bună pentru educație universitară.

Rezultate: 27,1% *acord* și 31,82% *acord total*

Întrebarea 17. Dacă m-aș confrunta cu o problemă legată de diversitate, echitate și incluziune, sunt încrezător(oare) că aceasta ar fi tratată corespunzător.

Rezultate: 23,42% *acord* și 20,21% *acord total*

INTERPRETARE RĂSPUNSURI NARATIVE

La întrebarea 13. **Ce face bine universitatea noastră și ar trebui să continue să facă pentru a crea un mediu divers, echitabil și incluziv?** s-au înregistrat 286 de răspunsuri narative în limba română și 13 în limba engleză (unele dintre aceste răspunsuri fiind de tip multiplu, atingând mai multe chestiuni sau remarcând mai multe aspecte). Aceasta reprezintă 27,76% din totalul respondenților în limba română, respectiv 44,82% din respondenții la chestionarul în limba engleză.

Majoritatea răspunsurilor (159 în română și 6 în engleză) apreciază deschiderea ASE către egalitate, echitate, diversitate și incluziune, notând în mod deosebit discuțiile libere, comunicarea și libertatea de exprimare de la cursuri și seminare, transparența, relațiile dintre cadrele didactice și studenți/e/x, materiale de curs oferite tuturor, nediscriminarea la evaluare. Nu există o anumită înclinație spre aceste percepții pozitive, respondenții fac parte din categorii diverse de studii (licență, masterat, doctorat), de gen, de orientare sexuală, de (ne)apartenență la unul sau mai multe grupuri minoritare.

De remarcat 3 răspunsuri care se referă în mod special la materiile specifice programului de Limbi Moderne Aplicate (mai specific, studii culturale și tema egalității de gen) care sugerează să fie urmate și la alte specialități din ASE pentru că promovează înțelegerea diversității și incluziunea, chiar dacă nu au specific economic. Trei persoane observă folosirea incluzivă la nivel de limbaj: de către o profesoară (pozitiv), în chestionar, dar nu consecvent (negativ), a treia persoană ne solicită să nu mai folosim forma de neutru plural (x). 3 respondenți se referă în mod explicit pozitiv la asociațiile studențești care promovează și susțin un mediu divers, echitabil și incluziv.

23 de răspunsuri în limba română și 2 în engleză sunt aprecieri pozitive asupra unor aspecte privind internaționalizarea: posibilitatea accesării programelor de mobilitate academică și schimburi interuniversitare (de tip ERASMUS și altele), menționate de 12 respondenți în română și 1 în engleză și tratamentul nediscriminatoriu la adresa studenților internaționali și încurajarea acestora să studieze în ASE prin cursuri în limbi străine, cursuri de limba română (11 +1).

Ajutorul instituțional prin bursele sociale și de studii e apreciat de 6 respondenți în limba română și de 1 în engleză (acesta din urmă se referă la burse care se adresează studenților străini).

Distribuirea acestui chestionar și realizarea unei strategii instituționale privind egalitatea de gen, echitatea, diversitatea și incluziunea au fost apreciate de un număr de 6 respondenți la chestionarul în limba română și de 1 persoană care a răspuns în limba engleză (care își exprimă speranța că acțiuni de acest tip vor continua). Dintre aceștia, de remarcat este aprecierea către deschidere a conducerii ASE, ca dovadă fiind distribuirea acestui chestionar.

Alte răspunsuri diverse, care nu se pot încadra în vreo categorie, includ: parteneriatele cu mediul de afaceri, investițiile ASE în tehnologie, diversitatea activităților extra-curriculare și a materiilor studiate, programele de consiliere, succesul activităților online etc.

Există și răspunsuri incluse aici, dar care răspund mai degrabă la întrebarea următoare; acestea privesc ușurarea deplasării pentru studenții cu dizabilități prin plasarea orelor de curs în aceeași clădire, în aceeași sală; deschiderea spre mediul online și/sau față de cei care lucrează; postări în social media care să răspundă problemele studenților ASE; mai multă susținere; mai multe discuții individualizate; deschiderea spre subiecte de cercetare mai diverse (e dat ca exemplu un subiect privind soluțiile unei religii minoritare asupra economiei); includerea de materii opționale artistice; creșterea nivelului de seriozitate la examinare; invitarea mai multor profesori din universități din afară etc.

Un număr de 17 persoane răspund (în română) că nu știu, nu au nimic de comentat, nu pot răspunde pentru că nu au făcut cursuri fizic până în momentul distribuirii chestionarului, iar 10 respondenți (+1 în engleză) declară că nu au găsit nimic pozitiv în activitatea ASE. În plus, 2 respondenți precizează că nu văd nimic bun din perspectiva deschiderii față de lgbtqai+. O persoană consideră că sondajul nu are rost, iar o altă persoană critică ASE în termeni foarte duri, pe motivul „corupției” la examenul de licență, fără a oferi detalii, un respondent consideră că profesorii din ASE ar trebui să nu mai fie comuniști (!), 5 respondenți oferă non-răspunsuri (cuvinte fără sens, lozinci sportive etc.).

Întrebarea 14. Ce ar putea face universitatea noastră pentru a îmbunătăți diversitatea și incluziunea la ASE București? a primit 285 de răspunsuri în limba română (27,66% din totalul respondenților) și 17 în limba engleză (58,62%), neexistând o suprapunere perfectă în ceea ce privește respondenții la întrebările care solicită răspuns narativ (nu toți au răspuns la toate întrebările).

Cele mai multe răspunsuri la această întrebare pot fi grupate în jurul ideii de realizare de cursuri de informare (pentru profesori, personal de conducere, personal administrativ și studenți deopotrivă), seminare, workshopuri, activități extracurriculare, dezbateri, proiecte, forumuri de discuții, cluburi LGBT, organizări de evenimente (în parteneriat cu ONG-uri cunoscute pentru activitate în susținerea comunităților LGBTQAI+ fiind nominalizate Accept și MozaiQ), includerea unor exemple de realizări științifice ale unor persoane aparținând diferitelor grupuri minoritare (sau precizarea că acestea fac parte din grupurile respective), pentru creșterea

vizibilității acestor grupuri: 79 (inclusiv aici și cele 6 răspunsuri care se referă la includerea problematicii diversității pe platformele oficiale de social media ale ASE).

7 respondenți au în vedere angajarea de profesori străini/ (mai) tineri/ diverși, care să aducă un suflu nou și să constituie un exemplu la adresa diversității și incluziunii. Se adaugă 3 răspunsuri privind intensificarea schimburilor interculturale, inclusiv ERASMUS, și tot 3 care apreciază programele în limbi străine și consideră că ar trebui dezvoltate. Un răspuns se referă distinct la o situație percepută ca discriminare la adresa unei studente internaționale de la master care nu a fost lăsată de un cadru didactic să scrie un eseu în limba engleză, deoarece programul era în limba română. O propunere vizează locuri la admitere pentru persoane cu dizabilități. Și respondenții în limba engleză pun pe primul loc activitățile de informare, proiecte comune, activități extracurriculare și de cunoaștere interculturală (9), 3 notează accesul limitat la informație pentru nevorbitorii de limbă română, 1 respondent propune înființarea unor grupuri comune queer-non-queer pentru mai bună înțelegere a problemelor specifice cu care se confruntă primii, dar își exprimă imediat îndoiala că se va realiza prea curând, având în vedere atitudinea generală de „nu-știu-nu-cunosc-nu-mă-interesează”.

27 de propuneri au în centru „mai bună comunicare dintre profesori și studenți”, ascultarea reală a problemelor ridicate de aceștia din urmă, mai ales în contextul de trecere la activități cu prezență în campus în care a fost distribuit chestionarul (de altfel, un număr de 19 studenți au făcut diferite referiri la online/ revenirea la online: 16, dar și susținerea trecerii la program fizic: 3). Alte propuneri vizează preluarea de bune practici de la universități occidentale (1), realizarea unui mecanism de combatere a discriminărilor diverse (comisie, formular de plângere, whistleblowing) (3), punerea acestei strategii în practică (1), adoptarea unei poziții mai ferme antidiscriminare a ASE București (1).

14 respondenți au în vedere situații de accesibilitate pentru persoane cu dizabilități motorii, în condițiile lipsei lifturilor, rampelor de acces în unele din clădirile ASE, precum și a orarului care solicită deplasarea grupelor de studenți între diferite clădiri în timpul pauzelor. Se adaugă 4 răspunsuri care vizează necesitatea de toalete neutre la gen.

Câteva răspunsuri oferă o atitudine pozitivă generală (neprecizată) față de ASE (5), iar altele vizează diferite aspecte percepute discriminatorii: cadre didactice care au folosit cuvinte și expresii jignitoare, nepotrivite în spațiul academic, sau comentarii percepute drept misogine transfobe, rasiste (3); discriminare față de persoanele din mediul rural sau aparținând unor grupuri religioase minoritare (prin plasarea unor activități din orar sau examinare în timpul weekendului); de asemenea, se propun burse pentru rural, ca și pentru refugiați, migranți, cei din medii vulnerabile și care nu își permit altfel o educație universitară, discriminare religioasă prin plasarea activităților didactice și a unor examene în weekend, discriminare (sau desconsiderare) față de studenții/ele/x care studiază la o vârstă mai înaintată decât a majorității. O persoană care răspunde în limba engleză remarcă atitudinea misogină a unor profesori bărbați, care merge de la simple comentarii la „glume” adresate femeilor și propune înființarea unor cursuri de sensibilizare pentru aceștia.

Sunt și 18 respondenți care declară că nu știu ce să răspundă (+ 1 respondent la chestionarul în limba engleză), 1 care preferă să nu răspundă și 27 care consideră că nu e nevoie să se facă nimic în plus față de ceea ce se face în acest moment. 4 respondenți nu răspund întrebării puse, ci dau non-răspunsuri, constând în cuvinte fără logică, îndemnuri sportive ș.a. 1 respondent pune problema în termeni de meritocrație vs. diversitate și se declară în favoarea primului concept, iar altul comentează la adresa folosirii formei neutre de plural (x), prezentând opinia

că reprezintă o greșeală gramaticală și e „josnic” (e, de altfel, aceeași persoană care a comentat acest lucru la toate cele 3 întrebări narative).

Chestionarul s-a încheiat cu o invitație de a nota orice alte chestiuni relevante (**23. Vă rugăm să adăugați orice altceva considerați relevant din perspectiva realizării Strategiei pentru diversitate de gen, echitate și incluziune și a Planului pentru egalitate de gen**), la care au răspuns doar 62 în limba română și 3 în limba engleză, ceea ce reprezintă 6,01%, respectiv 10,34% din totalul răspunsurilor.

Cei mai mulți respondenți (11) se declară susținători ai ideii de strategie și plan și notează că apreciază inițiativa, speră să între cât mai repede în vigoare, se oferă să dea ajutor, se arată inspirați de întrebările din chestionar. Alți 6 respondenți oferă și sugestii concrete: includerea informației privind diversitatea corpului studentesc pe site pentru a crește sentimentul de apartenență și a inspira alte persoane să vină în ASE, perceput astfel ca instituție deschisă la diversitate, program de formare pentru studenți/i/x și cadre didactice, activități extracurriculare cu teme de diversitate și în sprijinul incluziunii, ajutor pentru categorii omise în chestionar (mame singure, persoane din rural). La acestea se adaugă și o persoană care a răspuns în limba engleză, care apreciază acest chestionar și consideră benefice dezbaterile și discuțiile deschise pe subiecte controversate.

10 respondenți numesc câteva situații problematice cu care s-au confruntat în universitate și care ar trebui în opinia lor redresate: atitudine sexistă, rasistă, nedreaptă a profesorilor față de studenți în ansamblu, reliefată uneori prin glume, sarcasm, ironizări (3 respondenți), alți 3 respondenți vorbesc la modul general, nenumit, de probleme ale profesorilor. Alte răspunsuri vorbesc de flirt al profesorilor față de studenți (1), atitudine sexistă (1), atitudine percepută ca rasistă și discriminatorie (față de tatuaje pe piele mai închisă și barbă mai mare) (1), atitudinea neconformă a personalului administrativ față de studenții din UE (1). Există și 1 propunere de a introduce o întrebare privind egalitatea de gen în chestionarul anonim privind cursurile și atitudinea corpului profesoral. 1 respondent în limba engleză propune ca acest chestionar să nu fie anonim, ci să se desfășoare mai degrabă discuții deschise cu diverse grupuri din ASE.

Un număr de 9 respondenți se declară deschis împotriva unei strategii/ unui plan/ acestui chestionar, considerând tematica diversității, incluziunii, echității „de stânga”, „progresistă”, „activism performativ”; se declară împotriva limbajului inclusiv (fără forma de neutru) sau declară că nu există „orientare sexuală”. Un răspuns încearcă ierarhizarea problemelor, diversitatea fiind o non-problemă față de ceea ce percepe ca „adevărate” probleme: situația incertă, lipsa de transparență, neluarea în considerare a opiniei studenților. De asemenea, un respondent la chestionarul în limba engleză ne sfătuiește să abandonăm diversitatea de gen și să ne concentrăm pe transformarea vechilor mentalități comuniste într-un sistem educațional mai bun, ca în țările nordice (de remarcat că, deși răspunsul acesta este în limba engleză, respondentul se referă la „our country”/ „țara noastră”).

Se remarcă numărul relativ mare de răspunsuri „nu știu”/ „nu am nimic de adăugat”/ „nu îmi pot da cu părerea”: 14, și fără legătură cu întrebarea (începerea programului la ora 9.30, practică la firme etc.): 11 (între care 4 se referă la revenirea la formatul online al cursurilor).

A.3 STRATEGII ȘI PLANURI DE EGALITATE DE GEN/ DIVERSITATE ȘI INCLUZIUNE ALE UNOR UNIVERSITĂȚI DIN ȚARĂ ȘI DIN STRĂINĂTATE, ALE UNOR COMPANII, LITERATURA DE SPECIALITATE

În cadrul grupului de lucru, am analizat diferite strategii și planuri de egalitate de gen, diversitate și incluziune ale unor universități și instituții românești și din străinătate, precum și ale unor companii (Anexa 2), precum și o serie de documente din literatura de specialitate și metodologii și instrumente de lucru (Anexa 3). Scopul a fost de a afla ce s-a realizat deja la noi în țară și în străinătate în acest domeniu, pentru a ne raporta mai bine la aceste realizări și a corela activitatea grupului de lucru din ASE cu ce se practică pe plan global.

LEGISLAȚIE REFERITOARE LA EGALITATEA DE GEN/ȘANSE ȘI TRATAMENT

A. LEGISLAȚIE PRIMARĂ

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

Capitolul I Dispoziții generale

Art. 1

(2) În sensul prezentei legi, prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.

Art. 2

(1) Măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplică în sectorul public și privat, în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi ori începerea sau extinderea oricărei altei forme de activitate independentă, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale.(2) Toate instituțiile enumerate în cuprinsul prezentei legi cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, fiecare pentru domeniul său de activitate, au obligația de a aduce prin toate mijloacele adecvate în atenția persoanelor în cauză dispozițiile adoptate în temeiul prezentei legi, împreună cu dispozițiile relevante care sunt deja în vigoare.

(4) Instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, cu un număr de peste 50 de angajați, precum și companiile private cu un număr de peste 50 de angajați au posibilitatea să identifice un angajat cărui să îi repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. În limita bugetului existent pentru cheltuieli salariale, angajatorul poate opta pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse.(la 22-07-2018, Articolul 2 din Capitolul I a fost completat de Punctul 1, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018)

(5) La nivelul instituției/companiei, din perspectiva domeniului specific al fiecărei entități în care își desfășoară activitatea, expertul/tehnicianul în egalitatea de șanse sau persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați are următoarele atribuții principale:**a)** analizează contextul de apariție și evoluție a fenomenului de discriminare de gen, precum și nerespectarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați și recomandă soluții în vederea respectării acestui principiu, conform legii;**b)** 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)** propune măsuri privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, evaluează impactul acestora asupra femeilor și

bărbaților;**d**) elaborează planuri de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în care să fie cuprinse cel puțin: măsuri active de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea 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;**e**) elaborează, fundamentează, evaluează și implementează programe și proiecte în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;**f**) acordă consultanță de specialitate pentru aplicarea prevederilor legislației naționale și comunitare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

Art. 4

Termenii și expresiile de mai jos, în sensul prezentei legi, au următoarele definiții:**a**) prin discriminare directă se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă ;**b**) prin discriminare indirectă se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare; **c**) prin hărțuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor; **d**) prin hărțuire sexuală se înțelege 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; **d¹**) prin hărțuire psihologică se înțelege 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;(la 10-10-2015, Lit. d¹) a art. 4 a fost introdusă de pct. 3 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.) **d²**) prin sex desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;(la 10-10-2015, Lit. d²) a art. 4 a fost introdusă de pct. 3 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.) **d³**) prin gen desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați;(la 10-10-2015, Lit. d³) a art. 4 a fost introdusă de pct. 3 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.) **e**) prin acțiuni pozitive se înțelege acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare; **f**) prin muncă de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic; **g**) prin discriminare bazată pe criteriul de sex se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de

supunerea sa la acestea; **h**) prin discriminare multiplă se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare; **i**) prin statut familial se înțelege acel statut prin care o persoană se află în relații de rudenie, căsătorie sau adopție cu altă persoană; **i¹**) prin stereotipuri de gen se înțelege 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;(la 10-10-2015, Lit. i¹) a art. 4 a fost introdusă de pct. 4 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.) **j**) prin statut marital se înțelege acel statut prin care o persoană este necăsătorit/ă, căsătorit/ă, divorțat/ă, văduv/ă. **k**) prin bugetare din perspectiva de gen se înțelege analiza bugetului public în vederea identificării impactului pe care îl are asupra vieții femeilor și bărbaților și alocarea resurselor financiare în vederea respectării principiului egalității de șanse între femei și bărbați;(la 10-10-2015, Lit. k) a art. 4 a fost introdusă de pct. 5 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.) **l**) prin violență de gen se înțelege fapta de violență direcționată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenența de sex. Violența de gen împotriva femeilor este violența care afectează femeile în mod disproporționat. Violența de gen cuprinde, fără a se limita însă la acestea, următoarele fapte: violența domestică, violența sexuală, mutilarea genitală a femeilor, căsătoria forțată, avortul forțat și sterilizarea forțată, hărțuirea sexuală, traficul de ființe umane și prostituția forțată.(la 22-07-2018, Articolul 4 din Capitolul I a fost completat de Punctul 2, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018)

Capitolul II Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii

Articolul 7

(1) Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:**a**) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;**b**) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;**c**) venituri egale pentru muncă de valoare egală;**d**) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;**e**) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;**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, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;**h**) 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.

Articolul 9

(1) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la: **a**) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat; **b**) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu; **c**) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului; **d**) stabilirea remunerației; **e**) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la 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.(2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de muncă în care, datorită naturii activităților profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfășurate, o caracteristică legată de sex este o cerință profesională autentică și determinantă, cu condiția ca obiectivul urmărit să fie legitim și cerința să fie proporțională.

Articolul 10(1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.(2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.(3) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare în sensul prezentei legi.(4) Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.(5) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) acele locuri de muncă interzise femeilor gravide și/sau care alăptează, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii.(6) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care: **a**) salariața este gravidă sau se află în concediu de maternitate; **b**) salariața/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;**c**) salariatul se află în concediu paternal.(7) Este exceptată de la aplicarea prevederilor alin. (6) concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.(8) 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.(9) La revenirea la locul de muncă în condițiile prevăzute la alin. (8), salariața/salariatul are dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărui durată este prevăzută în regulamentul intern de organizare și funcționare și nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare.(la 10-10-2015, Alin. (9) a art. 10 a fost introdus de pct. 6 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.)

Capitolul III Egalitatea de șanse și de tratament în ceea ce privește accesul la educație, la sănătate, la cultură și la informare

Articolul 14(1) Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de instruire și de formare profesională, inclusiv ucenicia la locul de muncă, la perfecționare și, în general, la educația continuă.(2) Instituțiile de învățământ de toate gradele, factorii sociali care se implică în procese instructiv-educative, precum și toți ceilalți furnizori de servicii de formare și de perfecționare, autorizați conform legii, vor include în programele naționale de educație teme și activități referitoare la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.(la 10-10-2015, Alin. (2) a art. 14 a fost modificat de pct. 7 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.)(3) Instituțiile prevăzute la alin. (2) au obligația de a institui, în activitatea lor, practici nediscriminatorii bazate pe criteriul de sex, precum și măsuri concrete de garantare

a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, conform legislației în vigoare.(4) Restricționarea accesului unuia dintre sexe în instituții de învățământ publice sau private se face pe criterii obiective, anunțate public, în conformitate cu prevederile legislației antidiscriminare.(5) Este interzis să se solicite candidatelor, la orice formă de învățământ, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu vor rămâne însărcinate sau că nu vor naște pe durata studiilor.

Articolul 15 (1) Ministerul Educației Naționale asigură, prin mijloace specifice, instruirea, pregătirea și informarea corespunzătoare a cadrelor didactice, la toate formele de învățământ, public și privat, pe tema egalității de șanse pentru femei și bărbați.(2) Ministerul Educației Naționale va promova, în mod direct sau prin intermediul organelor și instituțiilor specializate din subordine, recomandări privind realizarea cursurilor universitare, instrumente de evaluare a manualelor școlare, programe școlare, ghiduri pentru aplicarea programelor școlare care să excludă aspectele de discriminare între sexe, precum și modelele și stereotipurile comportamentale negative în ceea ce privește rolul femeilor și al bărbaților în viața publică și familială.(3) Ministerul Educației Naționale în mod direct sau prin intermediul inspectoratelor școlare din subordine, precum și unitățile de învățământ superior monitorizează modul de respectare a principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în activitatea curentă a unităților de învățământ.

Captiolul IV Egalitatea de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește participarea la luarea deciziei

Articolul 21(1) Instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, unitățile economice și sociale, precum și partidele politice, organizațiile patronale și sindicale și alte entități nonprofit, care își desfășoară activitatea în baza unor statute proprii, promovează și susțin participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la conducere și la decizie și adoptă măsurile necesare pentru asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la conducere și decizie.(2) Prevederile alin. (1) se aplică și la nominalizarea membrilor și/sau participanților în orice consiliu, grup de experți și alte structuri lucrative manageriale și/sau de consultanță.

Ordonanța 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată și completată):

Articolul 1(1) În România, stat de drept, democratic și social, demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege.

Articolul 2(1) Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

B. transpunerea prevederilor Convenției pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW), ratificată de către România la data de 7 ianuarie 1982

România a semnat Protocolul Opțional la CEDAW la data de 6 septembrie 2000 și l-a ratificat în

ianuarie 2003. În cursul anului 2017, România a prezentat în fața Comitetului CEDAW, Raportul Combinat 7 și 8 privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor. Perioada de referință a acestui raport a fost 2006–2016.

Angajamentul pentru respectarea prevederilor Convenției este reafirmat la nivel guvernamental, prin viziunea Programului de guvernare pentru perioada 2017-2020, din perspectiva căreia egalitatea de gen reprezintă un domeniu prioritar în modelul social propus existând o secțiune distinctă dedicat acestui domeniu – Cap. Politici publice în domeniul muncii și justiției sociale, Pct. 8-Respect și demnitate pentru femei.

În ceea ce privește educația, Comitetul CEDAW recomandă combaterea stereotipurilor de gen în

rândul tinerilor prin încurajarea acestora în privința alegerii unei cariere în domeniile: știință, tehnologie, inginerie și matematică STIM și în domeniile tehnologiilor informaționale și de comunicații TIC.

C. transpunerea prevederilor altor acte juridice comunitare relevante în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați:

PARLAMENTUL European: Foaia de parcurs privind Spațiul european de cercetare (ERA) pentru perioada 2015-2020

- precizează că sistemele naționale de cercetare și inovare din Europa au caracteristici și particularități diferite și este la latitudinea statelor membre să decidă care sunt abordările cele mai adecvate pentru sistemele lor;

- recomandă respectarea aplicării legislației naționale în materie de egalitate de gen prin acțiuni eficiente în scopul abordării dezechilibrelor de gen din institutele de cercetare și din organismele

decizionale și a promovării unei mai bune integrări a dimensiunii de gen în politicile, programele

și proiectele de cercetare și dezvoltare.

Rezoluția Parlamentului European referitoare la carierele femeilor în mediul științific și universitar și „plafoanele de sticlă” întâlnite concentrează în cuprinsul său elemente importante care pot contribui la diminuarea și atingerea egalității de șanse între femei și bărbați.

- Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 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;

- Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE;

- Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 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);

- Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității

de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii;

- Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială, în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE];

- Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale.

D. reglementări pe plan național/local – legislativ și instituțional:

Ministerul Muncii și Justiției Sociale (MMJS) și-a asumat obiective în domeniu, puse în aplicare prin intermediul unor măsuri specifice înscrise în trei documente strategice anterioare, respectiv: Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006 - 2009, Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010 – 2012 și Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014 - 2017.

Realizari legate de educație:

➤ 2006-2009

ANES, în colaborare cu alte instituții ale administrației publice centrale, organizații neguvernamentale și parteneri sociali, a fost pus în aplicare un set de 12 acțiuni specifice având ca obiectiv principal informarea și conștientizarea cetățenilor cu privire la drepturile lor la nediscriminare și egalitate de șanse. Aceste acțiuni (campanii de informare, seminarii, studii și evaluări, "săptămâna diversității" etc.) s-au derulat atât la nivel central, cât și local, adresându-se tuturor cetățenilor și cu prioritate elevilor, reprezentanților mass-mediei, altor actori sociali.

➤ 2010-2012

Elaborarea unui ghid de integrare a perspectivei de gen în activitatea preșcolară; realizarea unor programe de formare pe egalitate de gen pentru personalul didactic din învățământul preșcolar;

➤ Programul de guvernare 2013 -2016

În capitolul "Educație", Pachetul social garantat pentru educație include garantarea egalității de șanse indiferent de statutul social al familiilor din care provine copilul, sex, religie, etnie, capacități psihomotorii etc. iar programul "Șansa a doua prin educație" care vizează eliminarea analfabetismului și integrarea pe piața muncii ia în considerare garantarea egalității de șanse și eliminarea oricăror forme de discriminare.

➤ 2014-2017

Promovarea perspectivei de gen în procesul educațional, combaterea stereotipurilor de gen din sistemul de învățământ, prin evaluarea nivelului de introducere și aplicare a perspectivei de gen în instituții de învățământ, evaluarea gradului de percepție a problematicii egalității de șanse între femei și bărbați atât în mediul școlar, cât și în cel extrașcolar

➤ Programul de guvernare pentru perioada 2017-2020 are prevăzut și capitolul Politici în domeniul educației, cu relevanță și în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, respectiv:

- Implementarea principiului egalității de șanse în educație, îmbunătățirea performanțelor educaționale, abilităților și competențelor tuturor copiilor și tinerilor, prin accesul la un sistem de educație de calitate, relevant și incluziv, sunt cheia pentru creștere economică și prosperitate;
- Dezvoltarea calitativă și cantitativă a masei de cercetători prin formare profesională de înalt nivel științific, inclusiv internațională, bazată pe o infrastructură de cercetare la cel mai înalt nivel al tehnologiei pe plan mondial;
- Realizarea reformei curriculare și înnoirea tuturor manualelor, cu asigurarea concomitent a formei printate și digitale, cu includerea elementelor de dezvoltare a competențelor antreprenoriale și a abilităților socioemoționale, și reducerea încărcăturii de muncă pentru elev, mai ales în afara școlii, cel puțin la nivelul învățământului primar și gimnazial.

La data de 19 martie 2014 a fost adoptată Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 11/2014 privind adoptarea unor măsuri de reorganizare la nivelul administrației publice centrale și

pentru modificarea și completarea unor acte normative, aprobată prin Legea nr. 145/2015. În virtutea prevederilor art. 4 alin. (1), prin actul normativ amintit a fost înființat Departamentul pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați, organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

Prin Legea nr. 229 din 6 octombrie 2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002, au fost introduse o serie de reglementări importante care vizează, în general, domeniul egalității de șanse între femei și bărbați și altele, care se referă la organizarea și funcționarea la nivel instituțional a Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați denumită în continuare ANES, ca organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

Prevederi interne ale Academiei de Studii Economice din București

CARTA ASE

Art. 83 Constituie abateri ale membrilor comunității academice de la normele de etică universitară:

e) discriminările între membrii comunității academice pe criterii de vârstă, etnie, sex, origine socială, orientare politică sau religioasă, orientare sexuală sau alte tipuri de discriminări, cu excepția măsurilor pozitive prevăzute de lege;

REGULAMENT INTERN al Academiei de Studii Economice din București

CAPITOLUL I

Art. 7 În cadrul ASE, este interzisă orice formă de discriminare după criterii de: sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală. Principiul egalității de șanse între femei și bărbați se aplică în domeniile: muncii, educației, sănătății, culturii și informării, participării la decizie, precum și în alte domenii, reglementate prin legi speciale, în acord cu prevederile în vigoare.

CAPITOLUL IV NEDISCRIMINAREA ȘI RESPECTAREA DEMNITĂȚII ANGAJAȚILOR

Art. 22 (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți angajații. 15 (2) Este interzisă orice discriminare bazată pe criteriu de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnice, religie, opinie politică, orientare socială, handicap, situație sau responsabilitate familiala, apartenența ori activitate sindicala.

Art. 23 Măsurile pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați pentru eliminarea discriminării directe și indirecte pe criterii de sex se aplică în conformitate cu prevederile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicata, modificata si completata.

Art. 24 ASE este obligata sa asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de munca de orice fel.

Art. 25 Orice angajat în vederea desfășurării activităților specifice, beneficiază de condiții de muncă adecvate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare

Art. 27 (1) Salariații cu funcții de conducere au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru salariații din subordine. (2) Salariații cu funcții de conducere au obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competențelor profesionale pentru salariații din subordine, atunci când propun ori aprobă avansări, promovări, transferuri, eliberări din funcții ori acordarea de premii sau stimulente morale, excluzând orice formă de favoritism sau discriminare.

Legislația Națională în domeniu cuprinde următoarele acte normative relevante²:

- Legea nr. 217/2003 pentru prevenirea și combaterea violenței domestice, republicată;
- Legea nr. 62/2009 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii;
- Legea nr. 23/2015 pentru declararea zilei de 8 mai Ziua egalității de șanse între femei și bărbați;
- Legea nr. 22/2016 pentru declararea zilei de 8 martie - Ziua femeii și 19 noiembrie - Ziua bărbatului;
- Legea nr. 210/1999 cu privire la concediul paternal;
- Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială;
- Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 933/2013 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES);
- Hotărârea Guvernului nr. 1054/2005 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

CAPITOLUL V CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

² Cf. Proiectul de Hotărâre privind aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027 și a Planului de acțiune pentru implementarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027, disponibil la <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/transparența/proiecte-in-dezbatere/6230-proiect-de-hotarare-privind-aprobarea-strategiei-nationale-privind-promovarea-egalitatii-de-sanse>

Art. 40 (1) Este interzisă concedierea salariaților: a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;

CAPITOLUL VII DISCIPLINA ÎN MUNCĂ

Art. 76 (1) Este interzisă concedierea salariaților: a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;

STRATEGIA ASE 2020-2030

5.3. Obiective strategice și opțiuni strategice ale Academiei de Studii Economice din București, pentru perioada 2020-2030

5. RELAȚIILE CU MEDIUL ECONOMIC-SOCIAL

5.1. Integrarea procesului educațional și a celui de cercetare în colaborarea cu mediul economico-social pentru a contribui la sporirea competitivității și sustenabilității economiei românești.

4. Crearea unei platforme studențești care să includă diversele inițiative ale acestora în relația cu comunitatea locală, națională, internațională și care să constituie un mediu de cooperare cu diferitele comunități de interes pentru încurajarea diversității, incluziunii și egalității de gen.

Hot. Senat 197/ 22.09.2021 cu privire la aprobarea calendarului privind programarea concediilor de odihnă pentru personalul didactic în anul universitar 2021-2022

Art. 3 Delegarea Consiliului de Administrație al Academiei de Studii Economice din București pentru a aproba în situații excepționale, efectuarea de concedii de odihnă de către cadrele didactice și în alte perioade decât cele prevăzute la art. 1 din prezenta hotărâre, în special atunci când cadrele didactice îndreptățite solicită acordarea unor concedii de odihnă aferente unor perioade anterioare.

Anexa 2

Planuri Egalitate de gen universitati si institutii romanesti

Universitatea din București : <https://gep.unibuc.ro/>

UEFISCDI : <https://www.gep.uefiscdi.ro/>

<https://gep.unibuc.ro/wp-content/uploads/2022/02/UEFISCDI.pdf>

ARACIS : <https://www.aracis.ro/target/>

CEU : <https://gep.unibuc.ro/wp-content/uploads/2022/02/CEU-Official-GEP.pdf>

<https://www.ceu.edu/article/2018-09-20/boosting-gender-equality-ceu-supera-project>

Oxford Brookes University : <https://www.brookes.ac.uk/staff/human-resources/equality-diversity-and-inclusion/athena-swan/gender-equality-projects-and-initiatives/>

<https://gep.unibuc.ro/wp-content/uploads/2022/02/Oxford-Brookes-University.pdf>

Universitatea Babes Bolyai, Cluj:

https://www.ubbcluj.ro/rofoubb/files/InfoUBB_2021_09/2021_09_30_HCA_11981_privind_Ghidul_pentru_egalitate_de_gen_la_UBB.pdf

Universitatea de Vest, Timișoara <https://www.uvt.ro/wp-content/uploads/2022/01/Anexa-8-Planul-de-egalitate-de-gen-al-UVT-editia-I.pdf>

Universitatea Tehnică de Construcții București : <https://utcb.ro/wp-content/uploads/2021/12/Plan-actiune-egalitate-de-sanse.pdf>

Universitatea Lucian Blaga, Sibiu: https://www.ulbsibiu.ro/wp-content/uploads/documents/ca/2021/Anexa%204_Plan%20egalitatea%20de%20gen.pdf

Universitatea din Craiova:

https://www.ucv.ro/pdf/cercetare/organizare/legislatie_norme_proceduri/norme_proceduri/2021/Regulament_privind_egalitatea-de_gen_UCV.pdf

Universitatea Româno-Americană: <https://www.rau.ro/strategia-egalitatii-de-gen-si-planul-egalitatii-de-gen/#!fancybox/6921f914>

Anexa 3

Resurse

Pentru realizarea Planului pentru egalitate de gen al ASE 2022-2030 au fost consultate următoarele resurse:

- [GE Academy Webinars' Series: Introduction to Gender Equality Plans - YouTube](#)
- [GEAR action toolbox | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](#)
- [ROADMAP_01.indd \(europa.eu\)](#)
- [Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool | EIGE \(europa.eu\)](#)
- [Step 2: Analysing and assessing the state-of-play in the institution | EIGE \(europa.eu\)](#)
- [pdf \(europa.eu\)](#) Gender Bias
- [Unconscious Bias - Trinity Centre for Gender Equality and Leadership - Trinity College Dublin \(tcd.ie\)](#)
- GENDER SENSITIVE PHD SUPERVISION TOOLKIT: <http://www.festatool.eu/>
- Unconscious Bias: https://www.tcd.ie/tcgel/international-projects/SAGE/creating_a_gender_sensitive_institution/unconscious_bias.php
- Gender Equality Audit and Monitoring (GEAM) Tool: <https://act-on-gender.eu/nes/gender-equality-audit-and-monitoring-geam-tool>
- UNIVERSITY OF BELGRADE: DEVELOPING A LONG TERM GENDER EQUALITY STRATEGY: <https://www.gendertarget.eu/2019/03/21/university-belgrade-long-term-gender-equality-strategy/>
- GE in Engineering: http://www.geecco-project.eu/resources_results/evaluation_monitoring_tutorials/#c89175
- UEFISCDI (inclusive resurse: modele, kits, formări, etc): <https://www.gep.uefiscdi.ro/>
- [The Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans](#) (paginile 42-45 conțin reurse valoroase despre integrarea dimensiunii de gen în cercetare).
- Chestionarul online al Planului pentru egalitate de gen poate fi accesat la [Participant Register in the Funding & Tenders portal](#). Se află sub butonul de date. Aceasta este disponibilă la linkul de LEAR al organizației sau pentru oricine a primit drepturi de editare de către LEAR. Sistemul va verifica să fie bifat butonul DA înainte de semnarea contractului.
- Pentru integrarea dimensiunii de gen în cercetare și inovare, se poate accesa Ghidul programului Orizont Europa (paginile 15-20): [programme-guide_horizon_en.pdf \(europa.eu\)](#) și metodologiile detaliate și studiile de caz concrete în diferite domenii științifice în acest raport: [Gendered Innovations 2 | European Commission \(europa.eu\)](#)
- Mai jos este linkul către tematica Horizon Europe WIDERA asupra suportului pentru implementarea inclusivă (și intersecțională) a Planurilor pentru egalitate de gen, disponibil începând cu 2022: [Funding & tenders \(europa.eu\)](#)
- Ediția She Figures 2021: <https://ec.europa.eu/assets/rtd/shefigures2021/index.html>
- HORIZON-WIDERA-2022-ERA-01-81: Suport pentru implementarea inclusivă a Planurilor pentru egalitate de gen
- Capitolul 'alte activități' - EU Award for (Academic) Gender Equality Champions

