

RAPORT

asupra întâlnirilor de lucru privind punctele

4.1. Crearea unei scheme de lucru flexibil pentru angajații ASE București, acolo unde este posibil, în condițiile legii,

4.2 Promovarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată prin sprijinul angajaților și studenților ASE București aflați în situații speciale (creștere/îngrijire copii, urgențe/obligații familiale, îngrijire persoane vulnerabile etc.)

și

4.4. Organizarea în cadrul ASE București a unei structuri de tip creșă și/sau centru de zi pentru preșcolari pentru copiii angajaților și studenților din ASE București

din Planul pentru egalitate de gen ASE 2022-2030

Introducere

În vederea realizării punctelor 4.1. Crearea unei scheme de lucru flexibil pentru angajații ASE București, acolo unde este posibil, în condițiile legii, 4.2 Promovarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată prin sprijinul angajaților și studenților ASE București aflați în situații speciale (creștere/îngrijire copii, urgențe/obligații familiale, îngrijire persoane vulnerabile etc.) și 4.4 Organizarea în cadrul ASE București a unei structuri de tip creșă și/sau centru de zi pentru preșcolari pentru copiii angajaților și studenților din ASE București din Planul pentru egalitate de gen al ASE București pentru perioada 2022-2030, am purtat discuții separate cu următoarele persoane:

- dl. Prorector responsabil cu managementul resurselor umane și al fondurilor europene, Prof. univ. dr. Dan Dumitrescu (17 ianuarie 2023 și 21 februarie 2023),
- dl. Director al Direcției de Resurse Umane, Sabin Covrig (27 februarie 2023),
- dna Elena Găman, directoare a Direcției juridice ASE (28 februarie),
- dl. Conf. univ. dr. Codrin Nisioiu, lider în sindicatul Academica ASE (5 aprilie),
- drd. Andra Mecu, Președinta USASE (27 februarie 2023).

Am hotărât în cadrul Comitetului pentru egalitate de gen, echitate, diversitate și incluziune că cea mai potrivită metodă de lucru este discuția personalizată între coordonatoarea Comitetului pentru egalitate de gen, echitate, diversitate și incluziune, dna Prof. univ. dr. Roxana Marinescu, și persoanele mai sus numite, prin atingerea cel puțin a următoarelor puncte de mai jos, dar, în funcție de discuție, și prin abordarea altor puncte sensibile sau relevante:

Identificarea metodelor legale de lucru flexibil

În discuțiile preliminare realizării Planului pentru egalitate de gen și în chestionarul aplicat corpului profesoral, corpului studentesc și personalului nedidactic și nedidactic-auxiliar din ASE s-a conturat preferința unor persoane de a se continua flexibilizarea cadrului de lucru, măsură aplicată mai ales în timpul pandemiei de COVID 19, unde este posibil. Astfel, această flexibilizare a fost înscrisă în Planul pentru egalitate de gen al ASE, în departamentele și direcțiile ASE unde acest lucru este posibil și în condițiile legii (punctul 4.1).

Am stabilit în cadrul Comitetului EGEDI următoarele puncte de atins în discuții (considerând că se pot adăuga și altele, în funcție de disponibilitatea interlocutorilor):

- Stabilirea cadrului legal și identificarea posibilității punerii în practică a lucrului la distanță una sau două zile pe săptămână în cadrul unor departamente și direcții din ASE.
- Stabilirea atribuțiilor și activităților din departamente și direcții din ASE cărora li se pretează astfel de activități de la distanță.
- Stabilirea atribuțiilor și activităților care pot fi realizate numai din cadrul instituției angajatoare.
- Considerarea flexibilizării programului de începere/încheiere a programului de lucru (începerea programului de lucru mai devreme decât ora obișnuită și/sau lucrul peste program - de exemplu, angajații care dimineața trebuie să se ocupe de copii până la ora 9 sau 10, ar fi dispuși să înceapă programul mai târziu, în funcție de nevoile personale, cu condiția de a rămâne peste program pentru a recupera).
- Discutarea altor metode legale de eficientizarea muncii (flexibile) care ar putea fi puse în practică pentru îndeplinirea cu succes a atribuțiilor din fișa postului. Ex: *hours bank* – bancă de ore (informal) sau *time in lieu* – timp liber pentru timp suplimentar de lucru pentru personalul administrativ.

Identificarea măsurilor privind promovarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată prin sprijinul angajaților și studenților ASE București aflați în situații speciale (creștere/îngrijire copii, urgențe/obligații familiale, îngrijire persoane vulnerabile etc.)

Promovarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată prin sprijinul angajaților și studenților ASE București aflați în situații speciale (creștere/îngrijire copii, urgențe/obligații familiale, îngrijire persoane vulnerabile etc.) este înscrisă în Planul pentru egalitate de gen al ASE 2022-2030 (punctul 4.2).

Puncte de atins în discuții stabilite în cadrul Comitetului EGEDI (se pot adăuga și altele, în funcție de disponibilitatea interlocutorilor):

- Sprijin oferit de ASE București categoriilor menționate (creștere/îngrijire copii, urgențe/obligații familiale, îngrijire persoane vulnerabile etc.).

- Bune practici în acest domeniu.
- Diversificarea măsurilor de ajutor.

Identificarea nevoilor privind serviciile unei creșe sau centru pentru (pre)școlari pentru personal și studenți ASE

Înființarea unei grădinițe sau centru de zi pentru preșcolari a fost menționată în discuțiile avute în vederea realizării Planului pentru egalitate de gen, când s-a făcut referire la această idee, avansată inițial acum câțiva ani. Această acțiune a fost notată în Plan la punctul 4.4, cu deschidere atât către copiii cadrelor didactice, ai personalului nedidactic și nedidactic-auxiliar, dar și ai corpului studențesc.

Puncte de atins în discuții, la care se pot adăuga și altele, în funcție de disponibilitatea interlocutorilor:

- Necesitatea înființării unei creșe/grădinițe sau a unui centru (pre)școlar în ASE.
- Oportunitatea realizării unui sondaj de opinie între angajații ASE/studente/studenți pentru identificarea nevoilor pentru înființarea unui astfel de centru.
- Disponibilitate la plata unei sume lunare pentru acest serviciu, avantajul fiind existența lui în cadrul instituției angajatoare (siguranță, reducere timp transport copil).

Din discuțiile avute, au rezultat următoarele:

4.1 Crearea unei scheme de lucru flexibil pentru angajații ASE București, acolo unde este posibil, în condițiile legii

4.2 Promovarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată prin sprijinul angajaților și studenților ASE București aflați în situații speciale (creștere/îngrijire copii, urgențe/obligații familiale, îngrijire persoane vulnerabile etc.)

- In ASE există deja punctual cereri de decalare program de lucru, aprobate de către conducere (de exemplu, anumite situații punctuale de sănătate personală, de îngrijire a unui membru al familiei sau ca urmare a locuirii în afara localității și a transportului cu dificultate la locul de muncă). Acestea funcționează ca excepție, sunt intervenții punctuale și nu pot constitui regula datorită reglementărilor legale în vigoare și a cutumei din activitatea universităților publice, lucruri evidențiate în discuțiile cu dl. Prorector Dan Dumitrescu și cu dl. Director RU Sabin Covrig.
- Variantele de lucru flexibil sugerate (*hours bank* – bancă de ore sau *time in lieu* – timp liber pentru timp suplimentar de lucru pentru personalul administrativ) nu pot fi aplicate în acest moment, așa cum au precizat dnii Dan Dumitrescu și Sabin Covrig și dna Elena Găman, directoare a Direcției juridice ASE.

- Alte variante de lucru flexibil pentru anumite perioade de timp, clar delimitate și la anumite departamente administrative (exemple: IT, editura ASE, RU etc.), ar putea fi luate în considerare cu evidențierea legalității aplicării acestora.
- Flexibilitatea la nivelul ASE se mai realizează și prin amânarea realizării punctajului necesar pentru evaluarea periodică a cadrelor didactice în situația revenirii acestora din concediul de creștere a copilului, fără discriminare de gen, acesta constituind un model de bune practici a universității noastre, așa cum a precizat dl. Prorector Dan Dumitrescu. Dl. Codrin Nisioiu, lider de sindicat, a pus în discuție eventualitatea identificării unui context similar și pentru personalul nedidactic și nedidactic-auxiliar și posibilitatea aplicării unei măsuri similare.
- O altă măsură aplicată deja la nivelul ASE cu cerere individuală prealabilă este posibilitatea efectuării de concediu de odihnă în alte perioade decât cele stabilite de Senatul universitar, de exemplu atunci când revenirea din concediul de creștere copil este în apropierea finalului de an universitar (dl. Prorector Dan Dumitrescu) – conform Art. 3 Hot. Senat 197/22.09.2021 https://senat.ase.ro/wp-content/uploads/2021/20210922/29-30.Hot.Senat%20nr.%20197%20din%2022.09.2021_Prog_CO_cad.did.pdf.
- Dl. Codrin Nisioiu (Sindicatul Academica) a evidențiat faptul că există cadrul legal în vigoare (aplicat, de altfel, în ASE) privind posibilitatea acordării concediului de îngrijitor conform Art 152¹ din L283/2022 - <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/260561>, a Ordinului 2172/2022 - <https://legislatie.just.ro/public/DetaliiDocument/263025>, care prevăd posibilitatea angajaților de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a acestora, conform Art 152² din L283/2022.

4.4. Organizarea în cadrul ASE București a unei structuri de tip creșă și/sau centru de zi pentru copiii preșcolari ai angajaților și studenților din ASE București

- Propunerea de organizare a unei structuri de tip grădiniță sau centru de zi pentru preșcolari la care să aibă acces copiii personalului administrativ, nedidactic al ASE, ai cadrelor didactice și ai studenților și studenților ASE a fost primită cu foarte mult entuziasm. Este susținută de toți reprezentanții organizațiilor cu care s-au purtat discuțiile.
- Nu a fost considerată necesară și oportună realizarea unui sondaj de opinie printre angajați/e și studenți/e pentru identificarea nevoilor pentru un astfel de centru.
- S-a conturat ideea creării unei structuri de tip grădiniță pentru copiii cuprinși între vârstele de 3 și 6 ani, considerându-se că acest tip de structură ar acoperi cel mai bine nevoile angajaților și studenților ASE, mai degrabă decât creșa (care include copii cu vârste între 2 și 3 ani).
- Ideea unei baze de date cu numărul beneficiarilor politicilor de susținere din rândul angajaților și studenților ASE, deși relevantă, a fost considerată greu (chiar imposibil)

de realizat, având în vedere marea mobilitate a acestor posibili beneficiari (cu alte cuvinte, nu se poate ști cu precizie cine și când ar avea nevoie de o astfel de structură).

- A fost apreciată în mod deosebit ideea includerii studenților în rândul beneficiarilor, drd. Andra Mecu precizând că lipsa posibilității accesării unei astfel de organizații de îngrijire copii constituie adesea motivul abandonului școlar din partea unor studenți.
- Dna Elena Găman a identificat Ordinul 5613/25.10.2016 privind autorizarea de funcționare provizorie Universității “Politehnica” din municipiul București pentru unitatea de învățământ preuniversitar particular Grădinița « Politehnica » din municipiul București, care ar putea folosi ca model https://cdn.edupedu.ro/wp-content/uploads/2022/08/OM_authorized_preschool.pdf.
- Rămâne de identificat persoana cea mai potrivită pentru a îndeplini această activitate.

Concluzii

Aceste propuneri sunt pe deplin susținute de reprezentanții organizațiilor din ASE cu care s-au purtat discuțiile, lucrul flexibil acolo unde este posibil, în condițiile legislației în vigoare în țara noastră în acest moment, cu posibilitatea reanalizării în momentul modificării legislației. În ceea ce privește organizarea unei grădinițe, ea este susținută de toți reprezentanții organizațiilor și de către prorectorul de profil, considerându-se că ar crea o motivație suplimentară pentru retenția personalului.

De notat că din discuții a reieșit necesitatea numirii unui reprezentant sau a unei reprezentante a personalului nedidactic și nedidactic-auxiliar care să facă parte, alături de reprezentanții cadrelor didactice și ai corpului studențesc, din Comitetul pentru egalitate de gen, echitate, diversitate și incluziune. Această persoană ar asigura deplina reprezentativitate a tuturor categoriilor de personal din ASE și ar realiza transmiterea de informații între Comitetul EGEDI și aceste categorii de personal.