



*UNIVERSITATEA "VASILE ALECSANDRI"
DIN BACĂU*

***STRATEGIA PENTRU EGALITATEA DE GEN ȘI
PLANUL PENTRU EGALITATEA DE GEN
2022-2025
UNIVERSITATEA „VASILE ALECSANDRI”
DIN BACĂU***

DEFINIȚII

Sex - oricare dintre cele două forme majore de indivizi care apar la multe specii și care se disting ca femele sau masculi, în special pe baza organelor și structurilor lor de reproducere (<https://www.merriamwebster.com/dictionary/>)

Gen - trăsăturile comportamentale, culturale sau psihologice asociate de obicei cu un singur sex (<https://www.merriam-webster.com/dictionary/>)

Sex versus Gen - de obicei, este stabilită o delimitare clară între sex și gen, sexul fiind termenul preferat pentru formele biologice, iar genul limitat la semnificațiile sale care implică trăsături comportamentale, culturale și psihologice. În această dihotomie, termenii masculin și feminin se referă doar la formele biologice (sex), în timp ce termenii masculin/masculinitate, feminin/feminitate, femeie/fată și bărbat/băiat se referă doar la trăsături psihologice și socioculturale (gen). (<https://www.merriam-webster.com/dictionary/>)

ABREVIERI

UBc	Universitatea „Vasile Alecsandri” din Bacău
EG	egalitate de gen
PEG	plan de egalitate de gen
DD	director de departament
RU	resurse umane

Introducere

Strategia Egalității de Gen pentru 2022-2025 dezvoltată de Universitatea „Vasile Alecsandri” din Bacău ia în considerare întreaga comunitate academică (salariați, studenți). Strategia EG a fost construită pe baza prevederilor Cartei Europene pentru cercetători și ale Codului de conduită în procesul de recrutare a cercetătorilor 2015-2019, Strategia europeană pentru egalitatea de gen 2020-2025 și ghidurile Orizont Europa privind planurile de egalitate de gen. Motivația dezvoltării strategiei EG este să ne asigurăm că Universitatea noastră este un loc sigur pentru toată lumea, iar toate activitățile și procesele care au loc respectă principiile egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării.

Pe baza strategiei EG, Universitatea a elaborat PEG pentru 2022-2025, cu acțiuni și măsuri concrete, precum și indicatori pentru măsurarea progresului implementării și revizuirilor acestuia.

Prin punerea în aplicare a misiunii și valorilor sale, strategia EG și planul EG al UBc asigură și promovează egalitatea și diversitatea cunoștințelor precum și dobândirea de competențe pentru toți. Obiectivele strategiei EG sunt implantate prin acțiuni specifice care vizează protejarea unei culturi organizaționale egale și incluzive și promovarea egalității de gen la toate nivelurile. Ca atare, strategia EG și PEG vor permite în mod proactiv creșterea gradului de conștientizare a egalității de gen, abilități și competențe; echilibrul de gen în structurile și procesele decizionale, inclusiv în recrutare; egalitatea de gen în predare și cercetare; și integrarea dimensiunii de gen în programele de predare și în întregul proces de cercetare.

Strategie, principii și direcții de acțiune

Universitatea „Vasile Alecsandri” din Bacău își propune să promoveze o cultură organizațională și perspective cât mai incluzive, atât în rândul angajaților, cât și în interacțiunile cu partenerii instituționali, deschizând dialogul în cadrul comunității academice despre importanța și beneficiile respectării principiilor egalității de gen.

Pe baza analizei interne și a politicilor și cerințelor naționale și europene, conducerea UBc (Senat, Consiliul de Administrație) s-a angajat să elaboreze strategia universitară pentru egalitatea de gen pentru perioada 2022-2025 și PEG-ul corespunzător.

Pentru punerea în aplicare a PEG, în cadrul UBc se creează funcțiile de *Ofițer EG* în cadrul fiecărei facultăți și de *Delegat EG* în fiecare departament. Ofițerul EG are un rol proactiv, iar delegații EG au rol de consultanți în implementarea și monitorizarea strategiei EG.

În mod specific, ofițerii EG și delegații EG contribuie la crearea, implementarea, monitorizarea și evaluarea PEG; oferă sprijin practic și instrumente actorilor implicați în implementarea PEG; cooperează și implică părțile interesate la toate nivelurile pentru a asigura implementarea acțiunilor PEG; se implică în creșterea gradului de conștientizare cu privire la beneficiile egalității de gen în universitate; evaluează progresul în ceea ce privește egalitatea de gen în universitate.

Conducerea Universității desemnează un reprezentant cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, care face parte din grupul de lucru și îl coordonează. Grupul de lucru EG (bărbați și femei) este format din:

- un reprezentant din conducerea Universității;
- un reprezentant al cadrelor didactice și de cercetare din fiecare facultate;
- un student din fiecare facultate;
- un reprezentant al personalului didactic auxiliar;
- un reprezentant al personalului nedidactic.

Prin măsurile adoptate în cadrul prezentului PEG:

- se promovează respectul reciproc și asigură oportunități egale pentru comunitatea academică UBc;
- se recunoaște diferențele ca potențială sursă de dezvoltare și creștere, atât individuală, cât și organizațională, se promovează și se valorifică diversitatea;
- se previn inegalitățile, promovând atât intern, cât și extern valori care asigura egalitatea de șanse în UBc.

În lupta împotriva inegalităților, a eliminării dezechilibrelor și a barierelor, în vederea asigurării de drepturi și oportunități egale UBc își propune:

- promovarea unei culturi incluzive bazată pe respectarea demnității, a egalității, a diferențelor și pe lupta împotriva stereotipurilor, a discriminării, a hărțuirii și a violenței (sub orice formă);
- promovarea respectului reciproc și a unui cadru, care să integreze diferențele culturale, religioase sau ideologice;
- promovarea la nivel instituțional a practicilor și politicilor care asigură o reprezentare echilibrată, la toate nivelurile de decizie (egalitate de gen);
- promovarea proceselor instituționale care asigură oportunități și acces egal și eficient pe tot parcursul carierei în instituție (de la recrutare, la dezvoltare în cariera);
- dezvoltarea de practici, care să asigure transparența instituțională prin aplicarea principiilor excelenței, ale oportunităților egale și ale diversității;
- dezvoltarea și încurajarea gândirii critice și creative prin protejarea libertății de expresie; promovarea unui mediu de lucru sănătos și sigur.

Domenii/Obiective

Obiectivele și rezultatele dorite ale PEG sunt detaliate în Anexa 1 (Planul de acțiune pentru aplicarea prevederilor legale privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați).

Revizuirea cerințelor, politicilor și studiile de caz

Grupul de lucru efectuează studii de caz relevante pentru discriminare, incluziunea și egalitatea de gen (Anexa 2 – Lista indicatorilor utilizați pentru colectarea datelor).

Având ca prioritate dezvoltarea strategiei EG și elaborarea PEG, UBc numește un grup de lucru pentru a efectua o analiză a literaturii de specialitate, a cerințelor politicilor, recomandărilor și exemplurilor existente (Anexa 3 – Lista surselor utilizate pentru revizuirea literaturii).

Colectarea și analiza datelor

Lista Indicatorilor care vor fi utilizați pentru colectarea datelor este prezentată în Anexa 2. Analiza datelor se efectuează în întâlniri de lucru la toate nivelurile și include conducerea universității, personalul academic și de cercetare universitar, reprezentanții administrației și suportului universității, servicii și reprezentanți ai studenților. Toate grupurile de lucru au inclus un număr par de bărbați și femei. Concluziile întâlnirilor sunt analizate în Senatul universitar, iar apoi comunicate întregului personal universitar și studenților.

Monitorizarea și evaluarea PEG

Realizarea PEG, progresul față de scopurile și obiectivele strategiei EG sunt evaluate prin întâlniri periodice.

Aceste întâlniri oferă concluzii cu privire la implementarea PEG, comentarii și recomandări care vor permite ajustări și îmbunătățiri ale intervențiilor privind PEG pentru anul următor.

Implementarea PEG la UBc este monitorizată permanent de către ofițerii și delegații EG. Ofițerii EG din fiecare facultate împreună cu delegații EG din cadrul fiecărui departament sunt responsabili cu colectarea datelor. Ei vor efectua o primă analiză a progresului PEG (față de indicatori), vor aduna informațiile și feedback-ul.

Funcțiile EG din Universitate elaborează rapoarte anuale, care sunt apoi prezentate conducerii Universității și discutate.

Rapoartele anuale conduc la revizuirea continuă a PEG, acestea conținând informații calitative și date cantitative cum ar fi: actualizări ale datelor despre resursele umane și ale datelor de monitorizare pentru ținerea evidenței implementării acțiunilor cheie.

După elaborarea, avizarea și aprobarea acestora de către conducerea universității, raportul anual al PEG este publicat pe site-ul Universității și comunicat întregii comunități academice.

Planul de acțiune pentru aplicarea prevederilor legale privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

D1. Echilibrul dintre viața profesională și viața privată și cultura organizațională

Obiectiv: Promovarea integrării muncii în viața de familie și cea personală

Acțiune/Măsură	Target	Termen				Indicator(i)	Responsabili
		2022	2023	2024	2025		
1. Elaborarea politicii și a procedurilor referitoare la integrarea profesională și în viața de familie, stabilirea reprezentantului cu atribuții în domeniul egalității de șanse la nivel de Universitate pentru promovarea integrării profesionale în viața de familie și personală	Personal didactic, didactic auxiliar și nedidactic, cercetători		X	X	X	Politica și procedurile referitoare la integrarea profesională și în viața personală	Conducerea UBc, RU, prorector responsabil cu programe de cercetare, responsabili EG
2. Implementarea sistemelor bazate pe TIC pentru creșterea flexibilității și îmbunătățirea planificării întâlnirilor de lucru în funcție de nevoile de echilibru între viața profesională și viața personală (de exemplu, managementul și comunicarea programului/ora întâlnirii)	Personal didactic, didactic auxiliar și nedidactic, cercetători	X	X	X	X	Procedura standard pentru sistemele bazate pe TIC care promovează echilibrul dintre viața profesională și în viața personală	Conducerea UBc, RU, prorector responsabil cu programe de cercetare, responsabili EG, servicii IT
3. Disponibilitate pentru organizarea timpului de lucru flexibil (face to face sau online).	Personal didactic, didactic auxiliar și nedidactic, cercetători	X	X	X	X	Elaborarea programelor săptămânale pentru cadre didactice și armonizarea programului de lucru pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic, cercetători	Conducerea UBc, RU, prorector responsabil cu programe de cercetare, responsabili EG

D2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor

Obiectiv: Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale

Acțiune/Măsură	Target	Termen				Indicator(i)	Responsabili
		2022	2023	2024	2025		
1. Numirea responsabililor cu implementarea și monitorizarea practicilor referitoare la egalitatea de gen în conducere și luarea deciziilor, în cadrul entităților Universității	Personal didactic, didactic auxiliar și nedidactic, cercetători	X	X			Decizii	Conducerea UBc, RU, prorector responsabil cu programe de cercetare,

							responsabili EG, DD, delegați EG
2. Revizuirea de rutină a oricărui text, comunicare, imagini, din punct de vedere al egalității de gen și al diversității	Personal didactic, didactic auxiliar și nedidactic, cercetători studenți	X	X	X	X	Abgradarea tuturor informațiilor din punct de vedere al egalității de gen și al diversității	responsabili EG, delegați EG
3. Promovarea inițiativelor pentru a facilita o competență larg răspândită de gen la toate nivelurile organizației, prin instruire	Personal didactic, didactic auxiliar și nedidactic, cercetători studenți	X	X	X	X	Fișe de evaluare a instruirii	responsabili EG, delegați EG

D3. Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră

Obiectiv: promovarea proceselor care să faciliteze și să susțină recrutarea sensibilă la gen, cariera și nominalizare

Acțiune/Măsură	Target	Termen				Indicator(i)	Responsabili
		2022	2023	2024	2025		
1. Realizarea de inițiative de conștientizare a genului, briefing-uri și crearea de ghiduri pentru recrutări sensibile la gen, carieră și nominalizare	Conducerea Universității	X	X	X	X	Inițiative și orientări de conștientizare a genului	Conducerea UBc, RU, prorector responsabil cu programe de cercetare, Responsabili EG, DD
2. Cursuri și formare privind egalitatea de gen	Personal didactic, didactic auxiliar și nedidactic, cercetători studenți	X	X	X	X	Cursuri și training pentru recrutare Cursuri și pregătire pentru progresul în carieră Cursuri și training pentru leadership	prorector responsabil cu programe de cercetare, RU, DD, responsabili EG, delegați EG
3. Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru femei (oameni de știință, cercetători și cadre universitare)	Personal didactic, didactic auxiliar și nedidactic, cercetători studenți		X	X	X	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine. Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare	responsabili EG, delegați EG, DD

D4. Integrarea dimensiunii de gen în conținutul de cercetare și predare

Obiective:

- Promovarea unei perspective de gen și sex în procesele de cercetare
- Promovarea integrării unei perspective de sex și gen în programele de predare

Acțiune/Măsură	Target	Termen				Indicator(i)	Responsabili
		2022	2023	2024	2025		
1. Seminare interne de formare privind utilizarea metodelor de analiză sex/gen, pe gen și domeniu de cercetare, pentru a încuraja recunoașterea valorii sale economice, sociale și de inovare	Personal didactic, cercetători, studenți	X	X	X	X	Participarea la seminare de formare privind integrarea metodelor de analiză sex/gen, pe gen și domeniu de cercetare	prorector responsabil cu programe de cercetare, Personalul academic, Cercetători, responsabili EG
2. Elaborarea, comunicarea și implementarea standardelor pentru încorporarea variabilelor de sex și gen în cercetare	Personal didactic, cercetători, studenți		X	X	X	Participarea la seminare de formare privind integrarea metodelor de analiză sex/gen, pe gen și domeniu de cercetare Percepția variabilelor de gen/sex în conținuturile cercetării	prorector responsabil cu programe de cercetare, personalul didactic, cercetători, responsabili EG
3. Recunoașterea instituțională în cadrul Universității a acelor lucrări de finalizare studii care au luat în considerare dimensiunea de gen (de exemplu, premii pentru teză de master/doctorat)	Personal didactic, cercetători, studenți		X	X	X	Premiat teză de master/doctorat	Personal didactic, cercetători, studenți
4. Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru femei (oameni de știință, cercetători și cadre universitare)	Personal didactic, didactic auxiliar și nedidactic, cercetători studenți		X	X	X	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine. Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare	responsabili EG, delegați EG, DD
5. Ateliere de lucru privind integrarea problemelor de egalitate de gen și diversitate în proiectarea curriculum-ului, activitățile de învățare și/sau programul de studii, ca sprijin pentru personalul didactic	Personal academic, studenți		X	X	X	Seminare de formare sau ghiduri privind integrarea sexului/genului în programele de predare	prorector programe de învățământ și activități studențești, RU, Decani, DD, Responsabili EG

6. Cursuri și instrumente de formare în toate facultățile/programele și la toate nivelurile (licența, master, doctorat) privind variabilele de sex și gen	Personalul didactic		X	X	X	Cursuri pe dimensiuni specifice de gen, per program de predare (facultate)	programe de învățământ și activități studențești, RU, Decani, DD, Responsabili EG
7. Cursuri specifice disponibile pentru studenți cu privire la egalitatea de gen și aptitudini în programele lor de studiu	Studenți		X	X	X	Variabile sex/gen în module/cursuri de predare, pe domeniu de studiu	programe de învățământ și activități studențești, DD, Responsabili EG

D5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală

Obiectiv: Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate

Acțiune/Măsură	Target	Termen				Indicator(i)	Responsabili
		2022	2023	2024	2025		
1. Instruire privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbajul discriminatoriu), violența (inclusiv cea bazată pe prejudecăți sau gen), hărțuirea și hărțuirea sexuală	Personal didactic, didactic auxiliar și nedidactic, cercetători studenți		X	X	X	Participarea la training, pe categorii Abilități dobândite în legătură cu identificarea și răspunsul la fenomenele de discriminare și violență	Conducerea UBc, RU, prorector responsabil cu programe de cercetare, Responsabili EG
2. Dezvoltarea unui instrument electronic intern (universitar) (site web/platformă) care să sprijine informarea și educația, precum și să permită raportarea hărțuirii sexuale și a discriminării	Personal didactic, didactic auxiliar și nedidactic, cercetători studenți	X	X	X	X	Site/platformă dedicată universității, număr de vizite, număr de situații reale raportate și rezolvate	Conducerea UBc, prorector responsabil cu programe de cercetare, RU, servicii IT, Responsabili EG
3. Consolidarea Codului de etică al universității cu prevederi împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	Personal didactic, didactic auxiliar și nedidactic, cercetători studenți	X	X	X	X	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare	Conducerea UBc, prorector responsabil cu programe de cercetare, RU, Responsabili EG
4. Campanie de conștientizare care evidențiază diversitatea și incluziunea în comunitatea universitară și încurajează prevenirea discriminării în diverse domenii	Personal didactic, didactic auxiliar și nedidactic, cercetători studenți	X	X	X	X	Campanie de conștientizare	Responsabili EG

Anexa 2. Lista indicatorilor utilizați pentru colectarea datelor (semestrul II, 2023-2024)

1. Femei și bărbați în poziții de conducere

Tabelul 1. Managementul universitar

	Femei	Bărbați
Președinte Senat		1
Rector		1
Prorector pentru strategii economice și de calitate	1	
Prorector pentru programe de învățământ și activități studentești		1
Prorector pentru programe de cercetare		1
Prorector pentru relații naționale și internaționale	1	
Prorector pentru etica și imaginea universității	1	
Director General Administrativ		1
TOTAL	3	5

Table 2. Managementul facultății

	Decan	Prodecan(i)	Directori de departament	Total femei	Total bărbați
Facultatea de inginerie	1F	2M, 1F	3M,2F	4	5
Facultatea de Litere	1F	2F	2F	5	0
Facultatea de Științe	1F	1M	3F	4	1
Facultatea de Științe Economice	1M	2F	2F	4	1
Facultatea de Științe ale Mișcării, Sportului și Sănătății	1M	2M, 1F	1M, 1F	2	4
Total bărbați	2	5	4		11
Total femei	3	6	10	19	

F=femeie, B=bărbat

Tabel 3. Alți șefi de structuri:

	Femei	Bărbați
Secretariat General Universitate		1
Serviciul Rectorat	2	
Școala de Studii Doctorale	3	
Departamentul de Învățământ la Distanță și Învățământ cu frecvență redusă	1	
Colegiul pentru învățământ terțiar	1	
Institutul de Cercetare, Dezvoltare, Inovare, Consultanță și Transfer Tehnologic		1
Biblioteca Centrală Universitară	1	
Editura Alma Mater din Bacău		1
Direcția Economică	3	
Direcția Tehnică	1	1
Direcția Administrativă	1	1
Direcția Resurse Umane și Comunicare	1	3
Societatea Antreprenorială Studențească	1	
Departamentul de Consiliere Profesională	1	
Administrator șef facultate	4	
Secretariat facultăți	5	
TOTAL	25	8

2. Femei și bărbați – personal universitar și cercetători

Tabelul 4. Numărul total de cadre didactice, pe facultate

	Profesor	Conferențiar	Lector	Asistent	Total femei	Total bărbați
Facultatea de inginerie	4	9	8	2	23	
	5	7	14	0		26
Facultatea de Litere	2	11	7	0	20	
	1	1	2	0		4
Facultatea de Științe	2	7	6	0	15	
	0	1	5	0		6
Facultatea de Științe Economice	1	4	12	0	17	
	2	3	0	0		5
Facultatea de Științe ale Mișcării, Sportului și Sănătății	2	8	6	0	16	
	5	9	4	1		19
Etc.						
Total femei	11	39	39	2	91	
Total bărbați	13	21	25	1		60

Tabelul 5. Numărul total de cercetători

	Femei	Bărbați
Cercetători cu experiență (CSI, CSII, CSIII)	0	0
Cercetători în stadiu incipient (CS, ACS)	0	0
TOTAL	0	0

3. Femei și bărbați – servicii administrative și suport

Tabelul 6. Numărul total de femei și bărbați în serviciile administrative și de sprijin

	Femei	Bărbați
Secretari	16	0
Administratori financiar- patrimoniu	20	11
Bibliotecari	4	0
Ingineri	0	3
Psihologi	2	0
Tehnicienii	0	1
Muncitori	5	24
Îngrijitoare	24	0
TOTAL	71	39

4. Femei și bărbați – studenți la toate nivelurile și pentru toate programele de studii

Tabelul 7. Numărul total de femei și bărbați studenți/studenți la toate nivelurile și toate facultățile

	Licență	Master	Doctorat	Total femei	Total bărbați
Facultatea de inginerie	274	143	12	429	
	667	214	15		896
Facultatea de Litere	448	179	19	646	
	39	17	2		58
Facultatea de Științe	156	84	0	240	
	319	49	0		368
Facultatea de Științe Economice	474	145	0	619	
	241	51	0		292
Facultatea de Științe ale Mișcării, Sportului și Sănătății	431	80	0	511	
	490	94	0		584
Etc.					
Total femei	1783	631	31	2445	
Total bărbați	1756	425	17		2198

Anexa 3.

Lista surselor utilizate pentru revizuirea literaturii

Council of Europe Gender Equality Commission,

<https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-commission>

EU FESTA - Gender Issues in Recruitment, Appointment and Promotion Processes – Recommendations for a Gender Sensitive Application of Excellence Criteria,

https://eige.europa.eu/sites/default/files/festa_gender_issues_recruitment_appointment_promotion.pdf

EU Strategy for Gender Equality 2020-2025, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

EUA - Universities' Strategies and Approaches towards Diversity, Equity and Inclusion,

<https://eua.eu/downloads/publications/universities-39-strategies-and-approaches-towards-diversity-equity-and-inclusion.pdf>

EUCEN - Diversity, Equity and Inclusion in European Higher Education Institutions,

https://eua.eu/downloads/publications/web_diversity%20equity%20and%20inclusion%20in%20european%20higher%20education%20institutions.pdf

European charter & code of conduct for the recruitment of researchers,

https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/ttf_goal_2_results_v1.0.pdf

European Commission- Gender equality strategy. Achievements and key areas for action.,

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#achievements-in-gender-equality

European Institute for Gender Equality, <https://eige.europa.eu>

GARCIA – Mapping organizational work-life policies and practices,

https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_report_mapping_org_work-life_policies_practices.pdf

Guidelines for using gender-sensitive language in communication, research and administration,

https://eige.europa.eu/sites/default/files/reutlingen_university_guidelines_for_using_gender-sensitive_language.pdf

Horizon Europe General Annexes, https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf

Horizon Europe guidance on gender equality plans, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

LERU - Equality, diversity and inclusion at universities: the power of a systemic approach,

<https://www.leru.org/publications/equality-diversity-and-inclusion-at-universities>

Science Europe - Practical Guide TO Improving Gender Equality in Research Organisations,

https://eige.europa.eu/sites/default/files/se_gender_practical-guide.pdf

Student evaluations of teaching (mostly) do not measure teaching effectiveness,

https://eige.europa.eu/sites/default/files/science_open_research_student_eval_teaching_effectiveness.pdf

Legislație națională aplicabilă

- Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006-2009;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată;
- Legea Învățământului Superior nr. 199/2023
- Ordonanța 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;
- Constituția României, art. 4 alin. 2 și art. 16 alin. 1;
- Codul Muncii, art. 3-9;
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 republicată privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
- Hotărârea Guvernului nr. 967/1999 privind constituirea și funcționarea Comisiei Consultative Interministeriale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CODES)
- Planul național de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (HG. nr. 1273/2000)
- Hotărârea Guvernului nr. 285 din 4 martie 2004 privind aplicarea Planului național de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați
- Hotărârea Camerei Deputaților privind înființarea Comisiei pentru Egalitatea de Șanse între femei și bărbați (Hotărârea nr.24/18 noiembrie 2003)
- Legea 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap
- Legea 210/1999 privind concediul paternal
- Hotărârea nr. 286 din 23 martie 2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice
- Hotărârea nr. 457 din 4 mai 2011 privind aprobarea Metodologiei-cadru de concurs pentru ocuparea posturilor didactice și de cercetare vacante din învățământul superior
- Ordinul nr. 3.666 din 30 martie 2012 privind aprobarea Codului drepturilor și obligațiilor studentului