

STRATEGIA/PLANUL PENTRU EGALITATEA DE GEN

Cuprins

1. Introducere
2. Diagnosticul Situației Actuale
3. Obiective și Viziuni
4. Strategii și Măsuri Concrete
5. Monitorizare și Evaluare

1. Introducere

Prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați, conform Legii 202/2002, cu completările și modificările ulterioare, ”se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora”. În acest context sunt reglementate o serie de măsuri privind eliminarea diferitelor forme de discriminare bazate pe criteriul de gen, în toate domeniile vieții publice din România.

Așadar, egalitatea de gen pune accentul pe eliminarea formelor de discriminare de orice natură, astfel încât accesul femeilor și bărbaților la viața economică, socială și politică să se realizeze în mod egal și nepărtinitor.

Prin adoptarea Tratatului de la Amsterdam, semnat în anul 1997 de către șefii de stat și de guvern ai Uniunii Europene ce a intrat în vigoare în anul 1999, țările membre ale Uniunii Europene se obligă să promoveze și să aplice principiul egalității de gen la toate nivelurile și în toate activitățile comunitare (*gender mainstreaming process*).

Egalitatea între femei și bărbați reprezintă o valoare fundamentală a Uniunii Europene. Universitățile și instituțiile de cercetare din Spațiul European al Cercetării (ERA) și din Spațiul European al Învățământului Superior (EHEA) au ca obiectiv integrarea acestui principiu în toate activitățile sale.

Putem afirma că "egalitatea de gen în educație" presupune observarea și respectarea normativelor cu privire la nediscriminare, măsura îndeplinirii acestora, precum și tehnici educaționale care pot fi aplicate pe subiectul egalității de gen. Astfel, este important de menționat cadrul legislativ ce trebuie avut în vedere în materia egalității de gen în învățământ - legislație națională și internațională care prezintă obligațiile juridice ale României legate de nediscriminarea pe criteriul sexului și de abordarea egalității de gen în educație, și care au fost avute în vedere la elaborarea prezentei strategii.

Convenția de la Istanbul, adoptată de Consiliul Europei în anul 2011 și ratificată de țara noastră în anul 2016, reprezintă tratatul internațional care protejează democrația, drepturile omului și statul de drept.

În Legea nr. 30/2016 din 17 martie 2016, pentru ratificarea Convenției Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, adoptată la Istanbul la 11 mai 2011, se prevede faptul că "părțile vor face, acolo unde este cazul, demersurile necesare pentru a include material didactic pe probleme, cum ar fi egalitatea între femei și bărbați, rolurile de gen nestereotipe, respectul reciproc, rezolvarea nonviolentă a conflictelor în relațiile interpersonale, violența de gen împotriva femeilor și dreptul la integritate personală, adaptate capacității în evoluție a elevilor, în curriculumul formal și la toate nivelurile de educație".

În ceea ce privește cadrul legislativ intern, relevant în abordarea prezentei strategii, respectiv Legea învățământului superior nr. 199/2023, se bazează pe respectarea principiului echității și asigurării egalității de șanse și nediscriminării.

Pentru a se asigura accesul persoanelor aflate în situații de risc la educație se pot institui măsuri de sprijin pentru preîntâmpinarea unor astfel de cazuri.

În România, învățământul superior se desfășoară atât în limba română, în limbile minorităților naționale și în limbi de circulație internațională, respectându-se astfel nediscriminarea confesională.

Totodată, statul român asigură cetățenilor României, cetățenilor din statele membre ale Uniunii Europene, cetățenilor statelor aparținând Confederației Elvețiene, precum și cetățenilor britanici, ca beneficiari ai Acordului privind retragerea Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord din Uniunea Europeană și din Comunitatea Europeană a Energiei Atomice 2019/C 384 I/01, acces echitabil în învățământul superior, fără nicio formă de discriminare.

Sintetizând, legea învățământul superior conține dispoziții vizând interzicerea oricărei forme de discriminare în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la educația continuă. Astfel se instituie obligativitatea pentru toți actorii sociali care au un rol important în procesele instructiv-educative de a include în programele naționale de educație teme și activități referitoare la egalitatea de gen, precum și de a institui, practici nediscriminatorii bazate pe criteriul de sex, respectiv măsuri reale de garantare a egalității de șanse și de tratament egal între femei și bărbați, conform cadrului legislativ în vigoare.

Prin Ordonanța nr. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, au fost reglementate aspectele contravenționale privind actele de discriminare în domeniul educației, în toate fazele sau etapele din sistemul educațional.

Considerăm că egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați reprezintă expresia preocupării instituționale a statului român pentru promovarea valorilor care susțin egalitatea de gen. Prin elaborarea de politici publice în acest domeniu în viitor se vor aduce rezultate pozitive asupra mediului social.

La nivelul SCOSAAR, în ceea ce privește procesul de recrutare, nu au fost semnalate probleme legate de egalitatea de gen. Acest lucru a fost posibil deoarece

în procesul de recrutare au fost respectate regulamentele interne, legislația națională, care prevăd în mod expres nediscriminarea pe bază de gen.

Planul de egalitate de gen din cadrul SCOSAAR reprezintă o strategie adaptată la nevoile instituției.

2. Diagnosticul Situației Actuale

Instituțiile de cercetare și de învățământ superior lucrează în beneficiul oamenilor. În vreme ce instituțiile de învățământ superior contribuie la formarea viitorilor profesioniști, femei și bărbați, organizațiile de cercetare investighează o gamă largă de teme, de unde și necesitatea identificării disparităților de gen în mediul academic și, în egală măsură, identificarea unor mecanisme de eliminare a acestora.

Stereotipurile și prejudecățile au la bază tendința umană de a eticheta evenimentele și persoanele din jur. Conformismul ne poate face uneori vulnerabili în fața unor erori cognitive care pot conduce la atitudini prejudicioase și uneori chiar la discriminări față de persoane și grupuri.

Conform publicației Comisiei Europene *She Figures (Gender in research and innovation: statistics and indicators)* pe anul 2021, aceasta arată existența unor tendințe pozitive privind paritatea de gen la nivelul studiilor universitare de doctorat precum și o ușoară creștere privind proporția femeilor care dețin cele mai înalte poziții academice (26,2%) comparativ cu datele existente de la ultima ediție (24,1%).

Este necesar ca atunci când luăm decizii în evaluarea persoanelor să încercăm să evităm emiterea unor judecăți pe baza experienței noastre anterioare și să abordăm o viziune cât mai obiectivă.

Folosind stereotipii, producem o viziune generalizată despre o persoană sau un grup - viziune care este rigidă, simplistă, deformantă (la limită), tipic negativă și nefavorabilă acelei persoane sau grupului respectiv.

Identificarea factorilor de influență presupune o abordare analitică a factorilor culturali, sociali și instituționali care au generat și contribuie la perpetuarea acestor inegalități.

Agencia Națională pentru Egalitate de șanse între Femei și Bărbați este garantul instituțional al respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, al elaborării și implementării cadrului legislativ la nivel național. Rolul său este de a asigura implementarea și monitorizarea aplicării prevederilor Legii nr. 202/2022 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

3. Obiective și Viziuni

SCOSAAR are până la acest moment o abordare instituțională strategică asumată a tematicii egalității de gen, a unor principii și valori generale legate de respectarea drepturilor omului, de libertate și de autonomie academică, de calitatea predării și a cercetării.

Egalitatea de gen în leadership constituie un element fundamental în contextul organizațional actual, având un impact major asupra performanței. Excelența, eficiența, inovația, calitatea este strâns legată cu respectarea principiilor egalității, echității, nondiscriminării. Promovarea de măsuri în domeniul egalității de gen s-a dovedit deja a fi un stimulator al dezvoltării instituțiilor care și-au asumat asemenea strategii.

Unele probleme legate de egalitatea de gen pot fi teoretic abordate și rezolvate în cadrul unor comisii deja existente, precum Comisia de etică. Un echilibru de gen la nivel de leadership nu numai că reflectă o abordare progresistă și echitabilă, dar este și un factor demonstrat de creștere a inovației și a performanței. Astfel,

promovarea egalității de gen în leadership nu este doar o chestiune de conformare la norme etice, ci și o strategie inteligentă care aduce valoare întregii organizații.

Procedurile de evaluare/autoevaluare a școlilor doctorale existente nu conțin explicit indicatori legați de respectarea principiilor egalității de gen și de promovarea unor inițiative în domeniu. Astfel, ar fi nevoie de o serie de măsuri prin care politicile de recrutare, de promovare să vină în sprijinul creșterii calității și performanțelor angajaților cu respectarea și cu sprijinirea principiilor egalității de șanse și de gen.

Integrarea dimensiunii de gen în cercetarea academică interdisciplinară, în cadrul anumitor structuri de cercetare, mai ales în aria științelor sociale și politice, există un interes consolidat și pentru cercetarea în domeniul studiilor de gen. Sistemul de colectare a datelor se poate dezvolta astfel încât să integreze treptat indicatori mai avansați privind problematica de gen (de exemplu, ideea ca datele privind cercetarea să aibă și informația privind sexul cercetătorilor și rezultatele de cercetare în articole și în proiecte de cercetare).

Asigurarea echilibrului între viața profesională și cea privată presupune promovarea unui echilibru satisfăcător între angajamentele familiale și cele profesionale prin stabilirea unei scheme de flexibilizare a programului de lucru și prin consolidarea egalității de șanse între femei și bărbați atât la locul de muncă, cât și acasă.

Adeseori, prejudecățile stau la baza actelor de discriminare. De aceea este necesară prevenirea și combaterea discriminării, precum și a violenței bazate pe egalitate de gen. Dreptul la nediscriminare și la egalitate de șanse și de tratament este un drept fundamental al oamenilor, garantat de legislația internă și internațională, care stă la baza tuturor celorlalte drepturi ale omului. Există situații când tratamentul diferențiat este justificat - cum este în cazul impunerii unor condiții de expertiză profesională - așadar, în acest caz nu are loc un act de discriminare. Comunicarea interinstituțională pentru egalitate de gen se poate realiza prin cooperarea cu autoritățile/instituțiile abilitate în materie (avem în vedere ANES,

precum și alte autorități publice cu atribuții și responsabilități în integrarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în aria lor de competență).

4. Strategii și Măsuri Concrete

Promovarea egalității la locul de muncă are ca obiectiv participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților la procesul de decizie în scopul eliminării disparităților de gen în cadrul organizației - strategie ce se poate realiza prin:

- identificarea și implementarea măsurilor și bunelor practici care promovează egalitatea de șanse și de tratament în ceea ce privește participarea la decizie;
- combaterea factorilor formali și informali care împiedică/limitează accesul echitabil al femeilor și al bărbaților la funcții de conducere.

Susținerea femeilor în leadership presupune, în faza inițială, amendarea/revizuirea documentelor interne astfel încât acestea să enunțe mai vizibil principiul egalității de șansă între femei și bărbați, constituind prin aceasta cadru legal necesar promovării leadershipului.

La nivelul Uniunii Europene, concilierea cu succes a vieții profesionale cu viața privată se poate realiza prin creșterea gradului de acordare a serviciilor destinate tuturor persoanelor active pe piața muncii pentru echilibrarea muncii și a vieții private, deziderat ce poate fi realizat prin:

- creșterea gradului de conștientizare în ceea ce privește echilibrul dintre viața profesională și cea de familie, prin realizarea unei cercetări privind percepția publică referitor la necesitatea asigurării echilibrului între viața profesională și cea de familie, pentru a identifica posibilele impedimente ale implementării eficiente a noilor reglementări, prin identificarea bunelor practici pentru realizarea echilibrului între viața profesională și cea de familie și prin redactarea unui ghid de bune practici în scopul distribuirii acestuia către actorii implicați.

- prevenirea factorilor ce determină fenomene precum uzura și extenuarea la locul de muncă;

- creșterea gradului de conștientizare cu privire la nevoia de servicii de educație de tip formal alternativ și/sau complementar;

La nivelul structurilor administrative din cadrul SCOSAAR, în anul 2023, 97% din personal este de gen feminin.

Conducătorii de doctorat de gen feminin dețin o pondere mai mare din funcțiile de conducere din cadrul Școlilor doctorale (60% femei și 40% bărbați). De asemenea, în cadrul CSUD ponderea mai mare este dată de reprezentantele genului feminin 67% față de reprezentanții genului masculin 33%.

Studentii doctoranzii din cadrul SCOSAAR sunt în proporție de 56% gen feminin și 44% gen masculin.

În cadrul Academiei Române nu există inechități în ceea ce privește egalitatea de gen.

5. Monitorizare și Evaluare

Anual se va întocmi un raport intern privind Evaluarea Periodică a Strategiei pentru Egalitatea de Gen.

Raportul intern va fi discutat și aprobat în cadrul întrunirii Consiliului Studiilor Universitare de Doctorat.

Constatările făcute vor permite adoptarea de măsuri și de activități de ajustare și de îmbunătățire, astfel încât rezultatele să poată fi optimizate.