

EST nr. 6_/09.04.2024

PLANUL PENTRU EGALITATE DE GEN AL UNIVERSITĂȚII PETROL-GAZE DIN PLOIEȘTI PENTRU PERIOADA 2024-2030

La nivel european, egalitatea de șanse între femei și bărbați a constituit un principiu fundamental al Uniunii Europene (UE) încă de la înființarea sa. De atunci, instituțiile europene reafirmă în mod regulat acest principiu, promovându-l ca pe o valoare esențială a UE.

Cadrul legislativ este reprezentat de Legea nr. 202/2002 republicată și actualizată, împreună cu Normele metodologice de aplicare (Hotărârea de Guvern nr. 262/2019). Aceasta reglementează măsurile pentru promovarea și implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați, precum și eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe acest criteriu.

Strategia pentru egalitatea de gen pentru perioada 2024-2030 (Strategia EG) dezvoltată de către Universitatea Petrol-Gaze din Ploiești (UPG) vizează toate categoriile de angajați, studenți și colaboratori ai Universității și exprimă angajamentul conducerii Universității pentru respectarea principiilor egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării în toate domeniile sale de activitate și garantarea unui mediu sigur și echitabil pentru toți membrii comunității universitare.

Pe baza Strategiei EG, UPG a elaborat Planul pentru egalitatea de gen 2024-2030 (PEG), prin care își asumă obiective și măsuri concrete privind o mai bună integrare a dimensiunii de gen în întreaga sa activitate, precum și indicatori pentru măsurarea progresului implementării și a revizuirii acestuia.

Abrevieri

UPG	Universitatea Petrol-Gaze din Ploiești
EG	Egalitate de gen
PEG	Plan pentru egalitatea de gen

Strategia pentru egalitatea de gen pentru perioada 2024-2030

Strategia UPG în domeniul egalității de gen vizează următoarele arii de intervenție și obiective pentru perioada 2024-2030:

ARIA DE INTERVENȚIE	OBIECTIVE
1. Cultura organizațională și echilibrul viață profesională - viață privată	<ul style="list-style-type: none">• Consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate și incluziune în toate domeniile de activitate ale UPG• Promovarea unui mediu universitar favorabil vieții personale și de familie

II. Leadership-ul și procesele decizionale	<ul style="list-style-type: none"> •Asigurarea echilibrului de gen în structurile decizionale și de management •Promovarea principiului egalității de gen în practicile, procesele și cultura instituțională
III. Recrutarea, selecția și dezvoltarea carierei profesionale	<ul style="list-style-type: none"> •Promovarea echilibrului de gen în procesele de recrutare și selecție la toate nivelurile •Stimularea și susținerea femeilor în dezvoltarea carierei academice și de cercetare
IV. Predarea, cercetarea și transferul de cunoștințe	<ul style="list-style-type: none"> •Promovarea perspectivei de gen în procesele de cercetare și transfer de cunoștințe •Integrarea perspectivei de gen în programele de studii /curriculumul universitar
V. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale	<ul style="list-style-type: none"> •Creșterea gradului de conștientizare cu privire problematica egalității de gen și consolidarea atitudinilor pozitive față de incluziune și diversitate •Prevenirea oricărei forme de violență și/sau hărțuire morală sau psihologică bazată pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale

Planul pentru egalitatea de gen pentru perioada 2024-2030

Planul pentru egalitatea de gen al UPG pentru perioada 2024-2030 (PEG) cuprinde acțiunile și măsurile cheie pentru îndeplinirea obiectivelor strategice specifice fiecărei arii de intervenție, grupul țintă vizat de aceste acțiuni și măsuri, termenele de implementare și persoanele responsabile, precum și indicatori țintă pentru măsurarea progresului.

Aria de intervenție I -

Cultura organizațională și echilibrul viața profesională - viața privată

Obiective

- Consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate și incluziune în toate domeniile de activitate ale UPG.
- Promovarea unui mediu universitar favorabil vieții personale și de familie.

Tabel 1. Măsuri privind echilibrul dintre viața profesională și viața privată și cultura organizațională

Direcții de acțiune	Activități propuse	Indicatori	Termen	Responsabili
1. Crearea unei scheme de lucru flexibil, acolo unde este posibil, în condițiile legii.	a. Identificarea metodelor legale de lucru flexibil care ar putea fi implementate și situațiile în care acestea ar putea fi accesate	Analiză bune practici Discuții/focus groups/ chestionare	Ianuarie 2026	Senatul universitar, Consiliul de Administrație, Rector, Prorectori

	b. Redactarea de proceduri interne pentru a integra schemele de lucru flexibil	Proceduri/ metodologii	Octombrie 2026	Senatul universitar, Consiliul de Administrație, Rector, Prorectori
2. Promovarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată prin sprijinul angajaților și studenților aflați în situații speciale (creștere/îngrijire copii, urgențe/obligatii familiale, îngrijire persoane vulnerabile etc.)	a. Identificarea factorilor de sprijin care pot fi oferiți categoriilor menționate și studii de bune practici pentru diversificarea măsurilor de ajutor	Studiu comparativ- analiză calitativă	octombrie 2025	Senatul universitar, Consiliul de Administrație, Rector, Prorectori, Decani, Asociație studenteasca
3. Dezvoltarea unor politici de susținere a personalului didactic și studenți care se ocupă de îngrijirea altor persoane vulnerabile din familie	a. Identificarea nevoilor angajaților și studenților. Elaborarea politicilor de susținere.	Crearea unei baze de date cu numărul beneficiarilor politicilor de susținere din rândul angajaților și studenților	ianuarie 2025 actualizare: permanent	Prorectori, Decani facultăți

Aria de intervenție II - Leadership-ul și procesele decizionale

Obiective

- Asigurarea echilibrului de gen în structurile decizionale și de management.
- Promovarea principiului egalității de gen în practicile, procesele și cultura instituțională.

Tabel 2. Măsuri privind echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor

<i>Direcții de acțiune</i>	<i>Activități propuse</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Termen</i>	<i>Responsabili</i>
Numire Prorector coordonator PEG	Numirea de către Rector a unui Prorector coordonator PEG	Numire	Ianuarie 2024 (Precondiție)	Rector
Numirea unui expert egalitate de șanse	Decizie	Numire	Ianuarie 2024 (Precondiție)	Rector, Prorector coordonator PEG
Crearea structurilor cu atribuții și responsabilități specifice privind asigurarea egalității de gen, câte un responsabil EG la nivelul fiecărei facultăți	Numirea de către Rector a responsabililor EG la nivelul fiecărei facultăți	Numire	Iunie 2024	Rector, Prorector coordonator PEG
Furnizare de formare profesională în domeniul egalității de gen pentru responsabilii EG	Prorector coordonator PEG	Instruire	Octombrie 2024	Rector, Prorector coordonator PEG
Revizuirea unor documente instituționale în sensul includerii și/sau specificării mai exacte și mai vizibile a principiilor egalității de gen	Propuneri privind revizuirea unor secțiuni relevante ale metodologiilor, procedurilor și regulamentelor interne din perspectiva egalitate de gen	Set de propuneri	iunie 2024	Consiliul de Administrație, Senat, Prorector, Expert egalitate de șanse
Introducerea perspectivei de gen în procedurile de alegere a echipei de management, precum și numirea și/sau selectarea comisiilor și echipelor de experți și evaluatori	Reprezentare proporțională în structurile de management, comisii, echipe de experți și evaluatori	Managementul Universității, comisii	Permanent	Rector, Prorector coordonator PEG
Monitorizare	Monitorizarea implementării Planului de egalitate de gen	1 raport de monitorizare prezentat în CA	anual	Rector, Prorector coordonator PEG

Aria de intervenție III - Recrutarea, selecția și dezvoltarea carierei profesionale

Obiective

- Promovarea echilibrului de gen în procesele de recrutare și selecție la toate nivelurile.
- Stimularea și susținerea femeilor în dezvoltarea carierei academice și de cercetare.

În UPG nu au existat politici sau monitorizare formală pe chestiuni de egalitate de gen, însă nu există discriminare în ceea ce privește recrutarea, selecția și promovarea în carieră, acestea respectând legislația în vigoare și regulamentele interne, care prevăd în mod explicit nediscriminarea pe bază de gen.

Tabel 3. Măsurile privind egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră

<i>Direcții de acțiune</i>	<i>Activități propuse</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Termen</i>	<i>Responsabili</i>
Stabilirea unui cod de conduită în recrutarea cadrelor didactice și a cercetătorilor	Elaborarea unui ghid de bune practici care să includă regulile de conduită în recrutarea cadrelor didactice și a cercetătorilor	document în format electronic	Ianuarie 2026	Rector, Prorectori, Expert egalitate de șanse
Asigurarea faptului că întreaga comunicare instituțională (internă și externă) respectă principiile egalității de gen	Instruire și sensibilizare a personalului	Cel puțin 1 sesiune pe an	anual	Rector, Prorectori, Decani, Directori de departamente Expert egalitate de șanse
Preocuparea pentru asigurarea, pe cât posibil, a unei reprezentativități echitabile a genurilor în comisiile de concurs pentru angajare, promovare, experți	Alcătuirea comisiilor de concurs cât mai echilibrat posibil din punct de vedere de gen	Comisii cât mai echilibrate posibil din punct de vedere de gen	permanent	Consiliul de Administrație, Rector, Prorectori, Decani, Directori de departamente
Încurajarea în competițiile interne a proiectelor de cercetare științifică conduse sau care includ cadre didactice și/sau cercetătoare/cercetători care se întorc din concediul de creștere și îngrijire a copilului	Informarea cadrelor didactice care se întorc din concediul de creștere și îngrijire a copilului cu privire la existența oportunității de a fi susținute/i în proiecte de cercetare.	Campanie de informare	anual	Consiliul de Administrație, Rector, Prorectori, Decani, Directori de departamente

Aria de intervenție IV - Predarea, cercetarea și transferul de cunoștințe

Obiective

- Promovarea perspectivei de gen în procesele de cercetare și transfer de cunoștințe.
- Integrarea perspectivei de gen în programele de studii /curriculumul universitar.

În UPG nu există cerințe privind implementarea politicilor privind egalitatea de gen în programele de cercetare, însă, în mod informal, nu a existat discriminare în participarea la proiecte de cercetare internă și externă a membrilor comunității academice.

Tabel 4. Măsuri privind integrarea dimensiunii de gen în cercetare și predare

<i>Direcții de acțiune</i>	<i>Activități propuse</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Termen</i>	<i>Responsabili</i>
Cercetare	a. Culegere de date segregate pe genuri și analiza acestora, privind participarea la proiecte de cercetare interne și externe a membrilor comunității academice în ultimii 3 ani	Un studiu cu recomandări și bune practici	iunie 2026	Prorectori
	b. Realizarea de workshop-uri interdisciplinare privind integrarea dimensiunii de gen în cercetare	Câte un workshop pentru fiecare facultate	anual, începând cu octombrie 2024	Prorectori
Predare	a. Realizarea unui Ghid privind includerea dimensiunii de gen în predare acolo unde este potrivit, la nivel de teme, exemple, ilustrații, studii de caz etc.	Ghid privind includerea dimensiunii de gen în predare	octombrie 2024	Prorectori
	b. Realizarea de workshop-uri inter și trans disciplinare privind integrarea dimensiunii de gen în predare.	1 workshop/ an pentru cadre didactice.	anual, începând cu octombrie 2024	Prorectori
	c. Realizarea de workshop-uri inter și trans-disciplinare privind sensibilizarea la egalitatea de gen, echitatea, diversitatea și incluziunea.	1 workshop inter și trans disciplinar/ an pentru comunitatea studentască	anual, începând cu octombrie 2024	Prorectori

Aria de intervenție V - Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale

Obiective

- Creșterea gradului de conștientizare cu privire la problematica egalității de gen și consolidarea atitudinilor pozitive față de incluziune și diversitate.
- Prevenirea oricărei forme de violență și/sau hărțuire morală sau psihologică bazată pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale.

Tabel 5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală

<i>Direcții de acțiune</i>	<i>Activități propuse</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Termen</i>	<i>Responsabili</i>
Instituirea unui circuit al comunicării transparente și eficiente în situații de discriminare și violență de gen	<p>a) Revizuirea Regulamentelor și a procedurilor interne privind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - definirea comportamentelor recomandabile și cele cu toleranță zero într-un cod de conduită pentru angajații și studenții din UPG - raportarea de comportamente inacceptabile - investigarea situațiilor de discriminare și violență de gen - luarea măsurilor legale disciplinare care se impun în situații de discriminare și violență de gen - susținerea (psihologică, academică etc.) a victimelor sau a martorilor care raportează <p>b) Întocmirea unei proceduri de lucru care să conțină explicit modul de lucru pentru investigarea situațiilor de discriminare de gen, violență bazată pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală</p>	Documente procedurale interne	Ianuarie 2025	Senatul, Consiliul de Administrație, Rector, Prorectori, Expert egalitate de șanse
Derularea unor campanii de sensibilizare cu privire la problematica	a. Campanie online și în campus pentru combaterea discriminării și violenței de gen	Broșuri și materiale electronice distribuite online;	1 campanie pe an	Rector, Prorectori, Decani, Directori departament,

discriminării și violenței de gen, inclusiv a hărțuirii sexuale	b. Sesiuni de formare privind combaterea discriminării și violenței de gen, inclusiv a hărțuirii sexuale	prezentări. Câte 2 întâlniri pe an pentru personalul administrativ și cel didactic		Expert egalitate de șanse
---	--	---	--	---------------------------

Planul pentru egalitate de gen are ca scop să ofere o imagine detaliată a echilibrului de gen și exprimă angajamentul pentru respectarea principiilor egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării în toate domeniile sale de activitate și garantarea unui mediu sigur și echitabil pentru toți membrii comunității universitare. Suntem ferm devotați egalității, diversității și incluziunii, acționăm împotriva discriminării și ne concentrăm pe un tratament echitabil pentru toți. Ne propunem să eliminăm barierele și să construim un mediu bun de predare și învățare, de lucru și colaborare instituțională, să răspundem în mod pozitiv la nevoile diverse ale tuturor studenților, colegilor, precum și ale celor cu care colaborăm.

Prezentul Plan pentru egalitate de gen al Universității Petrol-Gaze din Ploiești, pentru perioada 2024-2030 a fost aprobat în ședința Senatului din data de 18.04.2024.

Prorector

Conf.univ.dr. Brezoi Alina Gabriela

Întocmit
Icătoiu Carmen