

Ghidul Egalității de Gen

Cuprins

PREAMBUL	3
PARTEA I – DISPOZIȚII GENERALE	4
1.1. REGLEMENTĂRI GENERALE	4
1.2. CADRU DE REGLEMENTARE AL UNIVERSITĂȚII BABEȘ-BOLYAI PRIVIND EGALITATEA DE GEN	4
1.3. POLITICI PRIETENOASE FAMILIEI ATÂT PENTRU FEMEI, CÂT ȘI PENTRU BĂRBAȚI ȘI DE ASIGURARE A ECHILIBRULUI DINTRE VIAȚA PROFESIONALĂ ȘI CEA PRIVATĂ	7
1.4. HĂRȚUIREA ȘI VIOLENȚA DE GEN	11
PARTEA II – COORDONATE APLICATIVE	14
2.1. ASUMAREA RESPONSABILITĂȚII STRUCTURILOR DE CONDUCERE PENTRU ELIMINAREA TUTUROR FORMELOR DE DISCRIMINARE PE CRITERIUL SEXULUI ȘI PROMOVAREA EGALITĂȚII DE GEN ÎN CADRUL UNIVERSITĂȚII BABEȘ-BOLYAI	14
2.2. ASIGURAREA CONDIȚIILOR EGALE DE STUDIU, DE MUNCĂ, DE AVANSARE ÎN CARIERĂ ȘI A REMUNERĂRII EGALE	17
2.3. STIMULAREA ȘI SPRIJINIREA EGALITĂȚII DE GEN ÎN CEEA CE PRIVEȘTE COMPETITIVITATEA ȘI EXCELENȚA	20
2.4. STIMULAREA UNUI CLIMAT ORGANIZAȚIONAL INCLUZIV	22
2.5. PREVENIREA ȘI SANȚIONAREA HĂRȚUIRII ȘI A DISCRIMINĂRII DE GEN	24
PARTEA III – RESURSE NECESARE PENTRU REALIZAREA EGALITĂȚII DE GEN ÎN UNIVERSITATEA BABEȘ-BOLYAI	26

Prezentul ghid a fost elaborat de către un grup de experți aprobat prin HCA 1733/22.02.2021 și 2723/22.03.2021 format din: conf. univ. dr. Oana DAVID (coordonator), conf. univ. dr. Felicia ROȘIORU, lector dr. Toma BUREAN, lector dr. Réka GEAMBAȘU, lector dr. Ana PANTEA, lector dr. Anca SIMIONCA, drd. Monica BARTUCZ, stud. Denisa MĂLAN. Prorectori responsabili: prof. univ. dr. Bálint MARKÓ, prof. univ. dr. Adrian PETRUȘEL. Ghidul a fost aprobat prin hotărârea Consiliului de Administrație nr. 11981/30.09.2021.

PREAMBUL

Prezentul ghid constituie un document oficial al politicii și planurilor de promovare a egalității de gen în cadrul Universității Babeș-Bolyai și este elaborat având la bază în principal prevederile Constituției României, ale Codului muncii, Ordonanței de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, Legii nr. 199/2023 a învățământului superior și Legii nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, dreptul de proprietate intelectuală.

Universitatea Babeș-Bolyai respectă toate legile și reglementările europene și naționale ce vizează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și o promovează la toate nivelurile și în toate domeniile sale de activitate. Prevederile prezentului ghid respectă specificul cultelor religioase și nu aduc atingere vieții private a salariaților, studenților sau altor persoane cărora li se aplică.

Acest document se aplică membrilor comunității Universității Babeș-Bolyai (studenți, masteranzi, doctoranzi, cadre didactice și cercetători, personal didactic auxiliar, personal nedidactic) și propune o serie de planuri și acțiuni menite să combată discriminarea de gen și să promoveze egalitatea de gen, în special în ceea ce privește accesul la programele și activitățile educaționale oferite de Universitatea Babeș-Bolyai, recrutarea și ocuparea forței de muncă, promovarea, accesul la servicii social-administrative asigurate studenților (asistență financiară – burse, cazare, cantină, facilități pentru desfășurarea unor activități cultural-sportive etc.) și relațiile cu terții.

În cadrul Universității Babeș-Bolyai, recrutarea, retenția și promovarea personalului sunt determinate de criteriile competenței profesionale, a performanței științifice și didactice și a respectării normelor de conduită morală. În acest context, scopul acestui document este: a) să afirme angajamentul Universității Babeș-Bolyai și față de egalitatea de gen și a acțiunilor pentru protecția acesteia; b) să stabilească principiile și acțiunile necesare pentru realizarea egalității de gen în cadrul comunității locale, naționale și internaționale, c) să promoveze un mediu universitar sigur prin prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare.

PARTEA I – DISPOZIȚII GENERALE

1.1. REGLEMENTĂRI GENERALE

Art. 1

Declarații și angajamente

(1) Egalitatea dintre femei și bărbați este una dintre valorile fundamentale promovate și protejate de Universitatea Babeș-Bolyai, care urmărește ca toți membrii comunității academice, indiferent de sex sau identitate de gen, să beneficieze de aceleași oportunități, drepturi și obligații.

(2) Universitatea Babeș-Bolyai își propune să asigure egalitate de șanse/aceleași oportunități între femei și bărbați în activitățile de învățare, predare, cercetare, administrare și conducere, asigurarea unor condiții de muncă egale, acces nediscriminatoriu la educație și învățământ, la cursuri și programe de studiu la toate nivelurile, indiferent de sex, cu respectarea specificului învățământului religios.

(3) Universitatea Babeș-Bolyai promovează și susține egalitatea de șanse/oportunități egale a femeilor și bărbaților la conducere și la decizie, inclusiv în ceea ce privește nominalizarea membrilor și/sau participanților în orice comisie, consiliu, grup de experți și alte structuri lucrative manageriale și/sau de consultanță.

(4) În sensul prezentului ghid, prin egalitate de șanse (oportunități egale) 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 în condițiile respectării demnității umane, fiecărei persoane fiindu-i garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității.

(5) Universitatea Babeș-Bolyai urmărește să se angajeze în activități orientate spre obiective pentru a promova în mod activ drepturile egale ale salariaților și studenților, prevenirea discriminării de gen și descurajarea tendințelor de hărțuire sexuală și morală atât în cadrul comunității academice cât și în sfera socială. Orice discriminare directă sau indirectă, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de gen sunt interzise în Universitatea Babeș-Bolyai.

(6) De asemenea, Universitatea Babeș-Bolyai se angajează să combată stereotipurile de gen, înțelese ca sisteme 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.

(7) În acord cu dispozițiile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în cuprinsul prezentului ghid, prin „sex” se va înțelege ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații, iar prin „gen” se va înțelege ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați.

(8) În acord cu prevederile Codului muncii, constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe criteriul de gen, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii, cu excepția cazului în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și

determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale. Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza criteriului de gen, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

1.2. CADRU DE REGLEMENTARE AL UNIVERSITĂȚII BABEȘ-BOLYAI PRIVIND EGALITATEA DE GEN

Art. 2

Egalitatea de șanse și tratament în educație

(1) Universitatea Babeș-Bolyai recunoaște și asigură accesul egal al tuturor cetățenilor la toate nivelurile și formele de învățământ superior, fără nicio formă de discriminare, în acord cu prevederile Legii nr. 199/2023 a învățământului superior. Conform principiului nediscriminării, care guvernează activitatea studenților în cadrul comunității universitare, toți studenții beneficiază de egalitate de tratament din partea Universității Babeș-Bolyai, orice formă de hărțuire sau de discriminare pe criteriu de gen față de student fiind interzisă.

(2) Nu constituie discriminare adoptarea măsurilor afirmative, în limitele prevăzute de lege, pentru realizarea efectivă a egalității de șanse și nici tratamentul diferențiat întemeiat pe o cerință profesională sau educațională esențială și determinantă, în acord cu dispozițiile naționale și europene. De asemenea, nu constituie discriminare o prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană pe baza criteriului sexului, dacă acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, iar mijloacele de atingere a aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

Art. 3

Egalitatea de șanse și tratament în raporturile de muncă

(1) La nivelul Universității Babeș-Bolyai este interzisă orice formă de discriminare, hărțuire sexuală sau hărțuire morală (psihologică) bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește:

- a) alegerea ori exercitarea unei profesii sau activități pentru care persoana îndeplinește condițiile legale;
- b) angajarea în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale pentru care persoana îndeplinește condițiile legale;
- c) remunerația egală pentru muncă de valoare egală;
- d) accesul la informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- e) promovarea la orice nivel ierarhic și profesional pentru care persoana îndeplinește condițiile legale;
- f) condițiile 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) beneficiile, altele decât cele de natură salarială, acordate conform legii sau dispozițiilor contractelor colective de muncă aplicabile;

h) accesul la organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;

i) prestațiile și serviciile sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) Este interzisă discriminarea prin utilizarea unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex sau gen, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;

b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă;

c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;

d) stabilirea remunerației;

e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, și, dacă se acordă de către angajator, beneficii de 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.

(3) Este, de asemenea, interzis orice ordin sau dispoziție de a discrimina o persoană pe criteriul de sex sau de gen. Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, pe criteriul de sex sau de gen, împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat o faptă distinctă de discriminare.

(4) Statutul familial și cel marital nu pot constitui motiv de discriminare, cu respectarea regimului incompatibilităților legale. Prin statut marital se înțelege acel statut prin care o persoană este necăsătorit/ă, căsătorit/ă, divorțat/ă, văduv/ă; prin statut familial se înțelege acel statut prin care o persoană se află în relații de rudenie, căsătorie sau adopție cu altă persoană.

(5) Constituie victimizare și este interzis orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere, o sesizare sau o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

(6) Nu sunt considerate discriminări:

a) măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului;

b) acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați, înțelese ca acțiunile speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați;

c) o diferență de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităților profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfășoară, constituie o cerință profesională autentică și determinantă, atât timp cât obiectivul e legitim și cerința proporțională.

Art. 4

Egalitatea de șanse și tratament în predare și cercetare

(1) Universitatea se angajează să creeze un mediu favorabil recrutării, păstrării și progresului în carieră ale femeilor cercetătoare, respectând pe deplin legislația UE privind egalitatea de gen, prin măsuri vizând abordarea dezechilibrelor de gen în procesele decizionale și consolidarea dimensiunii de gen în programele de cercetare. În acest scop, ori de câte ori este posibil:

a) se va asigura egalitatea de șanse a sexului subreprezentat în structurile implicate în recrutare, progres în carieră și în stabilirea și evaluarea programelor de cercetare, pentru a realiza echilibrul de gen în pozițiile de conducere și de luare a deciziilor;

b) vor fi adoptate instrumente de creștere a gradului de conștientizare și de consolidare a capacității pentru a realiza schimbări instituționale;

c) va fi monitorizată implementarea politicilor de gen și a acțiunilor la nivel instituțional;

d) vor fi adoptate condiții de muncă și aranjamente flexibile și prietenoase familiei atât pentru femei, cât și pentru bărbați.

e) vor fi revizuite evaluările performanței personalului didactic și cercetătorilor, pentru a elimina prejudecățile de gen.

(2) Angajarea pe un post didactic sau de cercetare pe perioadă determinată sau pe perioadă nedeterminată se realizează în condițiile Legii nr. 199/2023 a învățământului superior, la care pot participa cetățeni români ori străini, fără nicio discriminare pe criteriul genului, cu respectarea specificului învățământului religios și a eventualelor restricții legale.

(3) Conform dispozițiilor legale, persoanele care se află în relație de soți, afini și rude până la gradul al III-lea inclusiv nu pot ocupa concomitent funcții astfel încât unul sau una să se afle față de celălalt sau cealaltă într-o poziție de conducere, control, autoritate sau evaluare instituțională la orice nivel în aceeași universitate, nu pot fi numiți în comisii de doctorat, comisii de evaluare sau comisii de concurs ale căror decizii afectează soții, rudele sau afinii până la gradul al III-lea inclusiv și nu pot participa în cadrul aceleiași comisii, constituite potrivit legii.

(4) În acord cu prevederile Legii nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, sunt interzise următoarele fapte, săvârșite pe criteriu de gen:

- a) îngreunarea deliberată, împiedicarea sau sabotarea activității de cercetare-dezvoltare a altor persoane, inclusiv prin blocarea nejustificată a accesului la spațiile de cercetare-dezvoltare, prin avarierea, distrugerea ori manipularea aparaturii experimentale, a echipamentului, a documentelor, a programelor de calculator, a datelor în format electronic, a substanțelor organice sau anorganice ori a materiei vii necesare altor persoane pentru derularea, realizarea sau finalizarea activităților de cercetare-dezvoltare;
- b) abuzul de autoritate pentru a obține calitatea de autor sau coautor al publicațiilor persoanelor din subordine;
- c) abuzul de autoritate pentru a obține salarizare, remunerare sau alte beneficii materiale din proiectele de cercetare-dezvoltare conduse ori coordonate de persoane din subordine;
- d) abuzul de autoritate pentru a obține calitatea de autor sau coautor al publicațiilor persoanelor din subordine ori pentru a obține salarizare, remunerare sau alte beneficii materiale pentru soți, afini ori rude până la gradul al III-lea inclusiv;
- e) abuzul de autoritate pentru a impune nejustificat propriile teorii, concepte sau rezultate asupra persoanelor din subordine;
- f) obstrucționarea activității unei comisii în cursul unei analize a unor abateri referitoare la egalitatea de șanse și de tratament.

1.3. POLITICI PRIETENOASE FAMILIEI ATÂT PENTRU FEMEI, CÂT ȘI PENTRU BĂRBAȚI ȘI DE ASIGURARE A ECHILIBRULUI DINTRE VIAȚA PROFESIONALĂ ȘI CEA PRIVATĂ

Art. 5

Prevederi generale

- (1) Politicile privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată contribuie la realizarea egalității de gen prin promovarea participării femeilor pe piața muncii, prin repartizarea echitabilă și voluntară a responsabilităților de îngrijire între bărbați și femei și prin reducerea disparităților de gen la nivelul veniturilor și al remunerațiilor.
- (2) În acest scop, Universitatea Babeș-Bolyai se angajează să respecte regulile privind protecția maternității la locul de muncă și acordarea, în condițiile legii, a concediului de îngrijitor, de risc maternal, de maternitate, paternal, de creștere a copilului, de acomodare, de îngrijire a copilului bolnav, de îngrijire a sănătății sau supraveghere a copilului.
- (3) De asemenea, în cursul negocierilor colective, Universitatea Babeș-Bolyai va sprijini prevederea în contractul colectiv de muncă a beneficiului unor zile libere în cazul unor evenimente familiale deosebite și a altor măsuri care iau în considerare responsabilitățile familiale și introducerea de clauze, respectiv de prevederi de interzicere a faptelor de discriminare și privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.
- (4) Universitatea Babeș-Bolyai se angajează să acorde concediul de îngrijitor salariatului, în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude (fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția)

sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, conform actelor normative. Concediul de îngrijitor are o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, care nu se includ în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate, acordându-se la solicitarea scrisă a salariatului.

(5) Salariatul are dreptul 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 sa imediată, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru. Absentarea de la locul de muncă nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, angajatorul și salariatul stabilind de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență,

(6) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp. Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă, împărțit în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic. Orice refuz al solicitării salariatului va fi motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării. Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial și anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

Art. 6

Maternitatea

(1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare, Universitatea Babeș-Bolyai angajându-se să respecte regulile privind protecția maternității la locul de muncă, conform OUG nr.96/2003. Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediu de maternitate constituie discriminare interzisă.

(2) În baza recomandării medicului de familie, salariața gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa ori a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale.

(3) În cazul în care rezultatele evaluării activităților care pot prezenta un risc specific de expunere la agenți, procese sau condiții de muncă nocive evidențiază un risc pentru securitatea sau sănătatea salariațelor, sarcinii sau fătului, salariatele au dreptul la concediu de risc maternal, acordat în condițiile legii. Concediul de risc maternal se poate acorda, în întregime sau fracționat, pe o perioadă ce nu poate depăși 120 de zile, de către medicul competent, care va elibera un certificat medical în acest sens.

(4) Universitatea Babeş-Bolyai va acorda salariatelor gravide, pe baza recomandării medicului competent, dispensă pentru consultații prenatale pe durata programului normal de lucru, în limita a maximum 16 ore pe lună, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

(5) Pentru protecția sănătății lor și a copilului lor, înainte și după naștere, salariatele au dreptul la concediu de maternitate cu durata prevăzută de lege, din care au obligația de a efectua minimum 42 de zile de concediu de lăuzie, în condițiile prevăzute de reglementările legale.

(6) Universitatea Babeş-Bolyai va acorda salariatelor care alăptează, la cerere, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul. La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic. Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă, nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

Art. 7

Paternitatea

(1) Tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal de 10 zile lucrătoare, în condițiile prevăzute de Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal, acordat la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată al solicitantului. Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al unității și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.

(2) În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut un atestat de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, se majorează cu 5 zile lucrătoare. Tatăl poate beneficia de această majorare pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obținut.

(3) Drepturile dobândite sau care sunt în curs de a fi dobândite de tată anterior momentului acordării concediului paternal se mențin pe toată durata concediului și se aplică și după încetarea acestuia. (2) La încetarea concediului paternal, tatăl are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă sau la un loc de muncă echivalent, beneficiind de condiții care nu îi sunt mai puțin favorabile, precum și de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul.

(4) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal, care nu este condiționat de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului, la solicitarea scrisă a acestuia.

Art. 8

Responsabilitățile familiale

(1) Oricare dintre părinții firești ai copilului, una dintre persoanele care a adoptat copilul, căreia i s-a încredințat copilul în vederea adopției sau care are copilul în plasament ori în plasament în regim de urgență, precum și persoana care a fost numită tutore beneficiază de concediu plătit pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, dacă îndeplinește condițiile de acordare prevăzute de legislația în vigoare.

(2) Pentru acordarea acestui concediu se va ține cont și de perioadele în care persoana care îl solicită:

a) frecventează, fără întrerupere (cu excepția situației de întrerupere a cursurilor din motive medicale), cursurile de zi ale învățământului universitar la nivelul studiilor universitare de licență ori de master, precum și ale învățământului postuniversitar la nivel de masterat, organizate potrivit legii, în țară sau în străinătate, într-un domeniu recunoscut de Ministerul Educației Naționale;

b) are calitatea de doctorand, în condițiile prevăzute de lege;

c) se află în perioada cuprinsă între absolvirea cursurilor de zi ale învățământului preuniversitar, organizat potrivit legii, și începerea învățământului universitar, cursuri de zi, în același an calendaristic;

d) se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ universitar, cursuri de zi, cu sau fără examen de licență sau de diplomă, și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ universitar, cursuri de zi, organizate potrivit legii, frecventate fără întrerupere;

e) se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ universitar, la nivelul studiilor universitare de licență sau de master, precum și ale învățământului postuniversitar la nivel de masterat, cursuri de zi, și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ universitar la nivelul studiilor universitare de licență sau de master, cursuri de zi, organizate potrivit legii, frecventate fără întrerupere;

f) se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ postuniversitar, cursuri de zi, și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ postuniversitar, cursuri de zi, organizate potrivit legii, frecventate fără întrerupere;

g) se află în perioada de 60 de zile de la absolvirea cursurilor de zi ale învățământului universitar la nivelul studiilor universitare de licență sau de master și postuniversitar la nivel de masterat, organizate potrivit legii, cu sau fără examen de absolvire, în vederea angajării, calculate începând cu data de 1 a lunii următoare finalizării studiilor.

h) se află în orice altă perioadă luată în considerare de lege pentru acordarea concediului pentru creșterea copilului.

(3) Universitatea Babeș-Bolyai va elibera, în condițiile legii, înscrierile necesare pentru ca persoana care îl solicită să beneficieze de concediu pentru creșterea copilului. De asemenea, Universitatea Babeș-Bolyai va aproba concediul pentru creșterea copilului, cerut de salariați sau de salariați în condițiile legii.

(4) Oricare dintre părinții firești ai copilului, persoana care a fost numită tutore, una dintre persoanele care a adoptat copilul, căreia i s-a încredințat copilul în vederea adopției sau care are copilul în plasament

ori în plasament în regim de urgență și care are în întreținere un copil cu dizabilitate beneficiază, după caz, de următoarele drepturi:

a) program de lucru redus la 4 ore, la solicitarea persoanei care se ocupă efectiv de îngrijirea copilului cu dizabilitate (gravă sau accentuată), până la împlinirea de către acesta a vârstei de 18 ani;

b) concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilitate care a împlinit vârsta de 3 ani, până la vârsta de 7 ani.

(5) Oricare dintre părinții firești, persoana care, în condițiile legii, a adoptat, a fost numită tutore, căreia i s-au încredințat copiii în vederea adopției sau i-au fost dați în plasament beneficiază, în condițiile legii, de concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav.

(6) La cerere, salariații care au în întreținere copiii în vârstă de până la 11 ani beneficiază de 4 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condițiile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu excepția situațiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfășurarea activității în astfel de condiții. Dacă ambii părinți sau reprezentanți legali sunt salariați, cererea va fi însoțită de o declarație pe propria răspundere a celuilalt părinte sau reprezentant legal, din care să rezulte faptul că, pentru aceeași perioadă, acesta nu a solicitat concomitent desfășurarea activității în regim de muncă la domiciliu sau telemuncă. Salariații care își desfășoară activitatea la domiciliu sau în regim de telemuncă au obligația să dispună de toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor care le revin potrivit fișei postului.

(7) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, constituie discriminare. Acordarea concediilor legate de responsabilitățile familiale nu poate fi condiționată sau restrânsă în funcție de sexul persoanei solicitante.

(8) Persoanelor care beneficiază de concedii legate de responsabilitățile familiale nu le poate fi restrâns accesul la formare profesională.

(9) În cazul salariaților, femei sau bărbați, care au beneficiat de concedii legate de responsabilitățile familiale, această perioadă nu va fi luată în considerare la evaluarea performanțelor profesionale, dacă rezultatele acestei evaluări sunt defavorabile persoanei în cauză.

(10) 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 sau a concediului de îngrijitor, 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.

(11) De asemenea, la încetarea concediilor menționate, salariața sau salariatul care a beneficiat de concediu are dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărui durată nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare.

(12) Universitatea Babeș-Bolyai se angajează, în condițiile legii, să nu dispună concedierea:

- a) salariatei care este gravidă, în măsura în care angajatorul a aflat acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- b) salariatei care se află în concediu de risc maternal, interdicție care se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariatei în unitate;
- c) salariatei care se află în concediu de maternitate;
- d) salariatei care a născut recent sau care alăptează, din motive care au legătură directă cu starea sa;
- e) salariatei sau salariatului care se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;
- f) salariatului care se află în concediu paternal;
- g) salariatei/salariatului care se află în plata stimulentului de inserție;
- h) salariatei sau salariatului care se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav.;
- i) salariatei/salariatului care se află în concediul de îngrijitor;
- j) salariatei/salariatului care și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru;
- k) salariatei/salariatului care absentează 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 sa imediată;
- l) salariatei/salariatului care se află în concediu de acomodare.

(13) Interdicția nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii

(14) Universitatea Babeș-Bolyai se angajează, de asemenea, să sprijine funcționarea, în spațiile sale, a unei grădinițe în cadrul căreia copiii salariaților și salariaților universității să aibă prioritate.

(15) În măsura în care este posibil, la stabilirea orarului activităților didactice sau a programului de muncă se va ține cont de responsabilitățile:

- a) părinților cu copii mici, în special dacă aceștia nu beneficiază de îngrijire în creșă sau grădiniță;
- b) persoanelor care au în întreținere, în sensul legii, persoane cu dizabilitate de gradul I;
- c) persoanelor care trebuie să asigure îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave.

(16) Nu va fi considerată nemotivată absența de la locul de muncă din motive de forță majoră în situații de urgență familială, în caz de boală sau de accident care face indispensabilă prezența imediată a salariatului/salariatei.

1.4. HĂRȚUIREA ȘI VIOLENȚA DE GEN

Art. 9

Hărțuirea și violența de gen

(1) Hărțuirea și violența de gen sunt considerate fapte grave, de natură să aducă atingere prestigiului academic. Prin violență de gen se înțelege fapta de violență direcționată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenența de sex.

(2) În sensul Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, violența de gen cuprinde, fără a se limita însă la acestea, următoarele fapte:

- a) violența domestică;
- b) violența sexuală; mutilarea genitală a femeilor;
- c) căsătoria forțată;
- d) avortul forțat și sterilizarea forțată;
- e) hărțuirea sexuală;
- f) traficul de ființe umane;
- g) prostituția forțată.

Universitatea condamnă toate aceste fapte, indiferent de locul și de momentul în care sunt săvârșite.

(3) Constituie hărțuire orice comportament pe criteriu de gen care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor ori ofensiv.

(4) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

(5) De asemenea, constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul O.G. nr. 137 din 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, stresul și epuizarea fizică provocate prin asemenea comportamente intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

(6) Toate formele de hărțuire și violență de gen sunt interzise în raporturile dintre membrii comunității academice a Universității Babeș-Bolyai, respectiv în raporturile dintre membrii comunității academice a Universității Babeș-Bolyai și terți. Angajatorul va aplica o politică de toleranță zero pentru hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă, va trata cu seriozitate și promptitudine toate incidentele și va investiga toate acuzațiile de hărțuire.

(7) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați este fundamentală și orice formă de manifestare a relațiilor

de putere dintre bărbați și femei este strict interzisă, fiind considerată o formă de încălcare a demnității umane și de creare a unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(8) Niciun salariat sau salariată nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

(9) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă vor fi sancționați disciplinar, abaterea disciplinară fiind considerată gravă. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a salariatei sau a salariatului vinovat pentru faptele respective.

(10) Hărțuirea sexuală, înțeleasă ca 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, este interzisă.

(11) Salariata sau salariatul victimă a discriminării pe criteriul genului, a hărțuirii morale întemeiate pe criteriu de gen, a hărțuirii sexuale se poate adresa Comisiei de etică a Universității Babeș-Bolyai, procedura de raportare a actelor sau faptelor de discriminare și de sancționare a comportamentelor discriminatorii sau de hărțuire fiind prevăzută la punctul 2.3. din Ghidul pentru combaterea discriminării, accesibil la

https://www.ubbcluj.ro/ro/despre/organizare/files/etica/Ghid_pentru_combaterea_discriminarii_UBB.pdf, victima putând beneficia de măsurile de asistență și de sprijin în caz de discriminare sau hărțuire prevăzute la punctul 2.4. din același ghid. De asemenea, persoana care se consideră victimă a hărțuirii poate urma procedura și recurge la posibilitățile prevăzute de Ghidul privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă

(12) Persoanele care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex au dreptul să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă. Victima poate beneficia de măsurile de asistență și de sprijin în caz de discriminare sau hărțuire prevăzute la punctul 2.4. din Ghidul pentru combaterea discriminării. Persoana care asistă victima are obligația de confidențialitate cu privire la toate faptele și informațiile pe care le află în această calitate.

(13) În cazul în care această sesizare/reclamație nu este rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, are dreptul atât să sesizeze instituțiile competente, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul ori reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei.

(14) Persoana care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul să se adreseze

instituției competente sau să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun, și să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

(15) Orice sesizare sau reclamație a faptelor de discriminare pe criteriul de sex poate fi formulată și după încetarea relațiilor în cadrul cărora se susține că a apărut discriminarea, în termenul și în condițiile prevăzute de reglementările legale în materie.

(16) Respingerea unui comportament de hărțuire și hărțuire sexuală de către o persoană sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu poate fi folosită drept justificare pentru o decizie care să afecteze acea persoană.

(17) Este interzisă modificarea unilaterală a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere la instanțele judecătorești competente referitoare la discriminarea pe criteriul sexului, a membrilor organizației sindicale, reprezentanților salariaților sau oricărui alt salariat care au competența ori pot să acorde sprijin în rezolvarea situației la locul de muncă, cu excepția măsurilor dispuse, inclusiv a concedierii, pentru motive întemeiate și fără legătură cu sesizarea sau plângerea referitoare la discriminare. Dispozițiile art. 19 din Ghidul pentru combaterea discriminării, referitoare la interzicerea folosirii de false acuzații și protecția pretinsului autor al actului de discriminare sau hărțuire sunt aplicabile în cazul tuturor sesizărilor referitoare la orice formă de discriminare sau hărțuire pe criteriul sexului.

(18) Comisia 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, cuprinzând 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.

PARTEA II – COORDONATE APLICATIVE

La nivelul Universității Babeș-Bolyai planul pentru promovarea egalității de gen se realizează printr-o serie de acțiuni pe următoarele componente principale:

- a) asumarea responsabilității structurilor de conducere pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor și promovarea egalității de gen;
- b) asigurarea condițiilor egale de studiu, de muncă și de avansare în carieră;
- c) stimularea și sprijinirea egalității de gen în ceea ce privește competitivitatea și excelența;
- d) stimularea unui climat organizațional incluziv și adaptat pentru nevoile femeilor;
- e) prevenirea hărțuirii și a discriminării de gen.

2.1. ASUMAREA RESPONSABILITĂȚII STRUCTURILOR DE CONDUCERE PENTRU ELIMINAREA TUTUROR FORMELOR DE DISCRIMINARE PE CRITERIUL SEXULUI ȘI PROMOVAREA EGALITĂȚII DE GEN ÎN CADRUL UNIVERSITĂȚII BABEȘ-BOLYAI

Art. 10

Asumarea angajamentului la nivel instituțional privind promovarea egalității de gen

(1) În conformitate cu valorile sale fundamentale, Universitatea Babeș-Bolyai se angajează să promoveze un mediu sigur și o cultură a incluziunii și să condamne acele comportamente care aduc atingere drepturilor și demnității membrilor comunității academice.

(2) Universitatea Babeș-Bolyai recunoaște faptul că la nivel mondial există o serie de bariere istorice, sociale și instituționale, dovedite a fi implicate în generarea și menținerea inegalităților de gen în context social, cultural, academic și organizațional. Ca urmare, aceasta își asumă angajamentul de a combate acele atitudini și practici care blochează exprimarea potențialului competitiv al femeilor și de a adopta măsuri afirmative, în limitele prevăzute de lege, pentru realizarea egalității de șanse. În acest scop, se pot implementa următoarele acțiuni, fără ca enumerarea să fie exhaustivă:

- a) includerea explicită a obiectivelor de realizare a egalității de gen în Planul strategic de dezvoltare a Universității Babeș-Bolyai și în programele operaționale anuale;
- b) promovarea imaginii Universității Babeș-Bolyai ca instituție incluzivă, care susține și valorizează egalitatea de gen;
- c) sprijinirea explicită și intențională a egalității de gen prin încurajarea participării membrilor cu funcții de conducere în structurile universității la dezbateri publice, forumuri, conferințe naționale și internaționale privind egalitatea de gen;
- d) înființarea unei structuri **pentru egalitate de gen**, al cărei scop este suportul în (1) elaborarea, (2) promovarea, (3) monitorizarea și (4) eficientizarea strategiilor de creștere a egalității de gen în cadrul Universității Babeș-Bolyai;
- e) includerea unor sesiuni periodice de formare către membrii din structurile și funcțiile executive și de conducere a Universității Babeș-Bolyai cu scopul de a informa și și interveni asupra mecanismelor psihosociale implicate în generarea și menținerea inegalităților de gen;

f) informarea tuturor facultăților, departamentelor, extensiilor academice, unităților de cercetare și administrative, precum și a altor centre conexe Universității Babeș-Bolyai cu privire la strategiile de promovare a egalității de gen asumate de către conducerea universității;

g) raportarea publică anuală privind indicatorii de realizare a egalității de gen.

(3) Progresul privind asumarea angajamentului la nivel instituțional față de promovarea egalității de gen va putea fi monitorizat în baza indicatorilor:

a) includerea obiectivelor de realizare a egalității de gen în Planul strategic de dezvoltare a Universității Babeș-Bolyai și în programele operaționale anuale;

b) numărul de dezbateri publice, forumuri, conferințe naționale și internaționale anuale privind egalitatea de gen la care au participat membri cu funcții de conducere în structurile universității;

c) formarea structurii pentru egalitate de gen la nivelul Universității Babeș-Bolyai;

d) implementarea anuală a sesiunilor de formare privind mecanismele psiho-sociale implicate în generarea și menținerea inegalităților de gen către membri din structurile și funcțiile executive și de conducere a Universității Babeș-Bolyai

Art. 11

Documentarea, monitorizarea și raportarea periodică privind evoluția realizării egalității de gen

(1) Universitatea Babeș-Bolyai sprijină dezvoltarea, monitorizarea și implementarea strategiilor de îmbunătățire a egalității de șanse în rândul comunității sale. Acest demers presupune o cunoaștere corectă și detaliată a datelor relevante privind egalitatea de gen precum și o înțelegere a evoluției acesteia în timp.

(2) De asemenea, pentru a asigura transparența și eficiența acțiunilor propuse pentru îmbunătățirea egalității de gen, Universitatea se angajează în promovarea strategiilor și politicilor bazate pe dovezi științifice. În acest scop, se pot implementa următoarele acțiuni, fără ca enumerarea să fie exhaustivă:

a) dezvoltarea unei proceduri de transmitere periodică de date din partea facultăților, a unităților de cercetare și a departamentului de Resurse Umane. Se urmărește colectarea și punerea la dispoziție a datelor despre genul:

i. studenților universității;

ii. angajaților universității;

iii. persoanelor înscrise la concursurile de admitere ale universității la toate nivelurile;

iv. persoanelor înscrise la concursurile universității pe posturi didactice, de cercetare și administrative, atât pe perioadă determinată, cât și nedeterminată.

b) dezvoltarea unei proceduri de înregistrare, prelucrare și raportare a datelor la nivelul Centrului Qualitas sau a altor structuri special înființate, cu consultarea structurii de egalitate de gen. Se urmărește prelucrarea datelor și realizarea de rapoarte periodice despre:

i. distribuția pe gen a angajaților (administrativ, cercetare, didactic), diferențiat pe Facultăți, Unități de Cercetare, Direcții Administrative);

ii. distribuția pe gen a ocupării funcțiilor de conducere (la nivel de Universitate, Facultăți, Unități de cercetare, direcții administrative), împreună cu aplicațiile pentru pozițiile respective;

iii. distribuția pe gen a candidaturilor pentru posturile scoase la concurs (administrativ, cercetare, didactic), respectiv a ocupării ulterioare a acestora;

iv. situația comparativă pe gen în ceea ce privește avansarea în carieră și salarizarea;

v. situația comparativă pe gen a indicatorilor de competitivitate și excelență academică;

c) dezvoltarea unei proceduri de informare periodică a diferitelor niveluri de conducere și a angajaților din cadrul universității (rectorat, directori de Unități de Cercetare, decani, directori de departament) despre starea de fapt și tendințele de evoluție a situației egalității de gen.

(3) Progresul privind documentarea, monitorizarea și raportarea periodică în legătură cu evoluția realizării egalității de gen va putea fi monitorizat în baza indicatorilor:

a) existența unei proceduri riguroase de colectare a datelor relevante problematicii egalității de gen dezagregate pe gen atât pentru angajații cât și pentru studenți;

b) elaborarea de rapoarte anuale și publicarea acestora;

c) elaborarea periodică a unor analize a evoluției în timp a indicatorilor de interes, în vederea fundamentării deciziilor legate de acțiunile și măsurile Planului de Egalitate de Gen a Universității Babeș-Bolyai;

d) transmiterea periodică a rapoartelor și analizelor privind evoluția în timp a indicatorilor de interes către factorii decizionali din universitate.

Art. 12

Implementarea de sesiuni de formare și campanii pentru conștientizarea importanței egalității de gen, identificarea și combaterea distorsiunilor cognitive în privința egalității de gen pentru angajații, managementul și studenții universității

(1) Distorsiunile sau biasurile cognitive în privința egalității de gen se referă la judecăți sau decizii realizate pe baza convingerilor și experiențelor proprii în favoarea unui gen. Distorsiunile de gen pot influența decizii academice legate de angajare, oferirea de oportunități diferite în funcție de gen sau promovarea reprezentanților unui gen în defavoarea celuilalt. Aceste biasuri pot fi explicite sau implicite (ex. stereotipuri, prejudecăți). Atunci când sunt explicite, acestea sunt recunoscute și pot fi verbalizate de către persoană. Biasurile de gen sunt implicite atunci când persoana nu este conștientă de existența acestora, însă deciziile și acțiunile persoanei sunt influențate de ele.

(2) Campaniile de conștientizare se referă la acțiuni de natură să ofere informații și instrumente pentru identificarea și combaterea biasurilor de gen și a implicării lor în comportamente relaționate cu egalitatea de gen.

(3) Formarea pentru combaterea distorsiunilor în privința egalității de gen se referă la transmiterea către angajați, management și/sau studenți a unor cunoștințe declarative și procedurale legate de modul în care biasurile de gen pot fi identificate și corectate. Dimensiuni legate de combaterea biasurilor de gen pot fi introduse și în conținuturile unor discipline de specialitate relevante, pentru a-i ajuta pe studenți să le conștientizeze și corecteze. În acest scop, Universitatea Babeș-Bolyai propune următoarele acțiuni pentru conștientizarea importanței egalității de gen, identificarea și corectarea acestor biasuri pentru angajații, managementul și studenții universității:

- a) implementarea unor campanii de conștientizare privind importanța egalității de gen și a efectelor biasurilor de gen asupra deciziilor academice;
- b) oferirea accesului pentru angajații, managementul și studenții universității la instrumente de natură să măsoare și să sprijine identificarea și conștientizarea biasurilor de gen și a efectelor lor;
- c) implementarea unor sesiuni de formare față în față și/sau online (ex. e-learning) pentru combaterea și corectarea biasurilor de gen și a efectelor acestora asupra deciziilor și comportamentelor relaționate cu egalitatea de gen;
- d) integrarea dimensiunilor de gen în cadrul conținuturilor disciplinelor relevante, pentru a-i sprijini pe studenți să conștientizeze biasurile și inegalitățile de gen și să le corecteze.

(4) Progresul privind implementarea sesiunilor de formare și a campaniilor pentru conștientizarea importanței egalității de gen, identificarea și combaterea distorsiunilor cognitive în privința egalității de gen pentru angajații, managementul și studenții universității va putea fi monitorizat în baza indicatorilor:

- a) Accesul la informații privind importanța egalității de gen și a efectelor biasurilor de gen asupra deciziilor academice (de ex. imaginea masculină a cercetătorului, managerului etc) pentru angajații, managementul și studenții universității;
- b) Accesul la instrumente de natură să măsoare și să contribuie la conștientizarea biasurilor în privința egalității de gen în cazul angajaților, al managementului și al studenților universității;
- c) Accesul la informații și formare de natură să combată biasurile de gen și să susțină egalitatea de gen pentru angajații, managementul și studenții universității.

2.2. ASIGURAREA CONDIȚIILOR EGALE DE STUDIU, DE MUNCĂ, DE AVANSARE ÎN CARIERĂ ȘI A REMUNERĂRII EGALE

Art. 13

Promovarea egalității de gen în ceea ce privește accesul la educație și finalizarea studiilor universitare.

(1) Universitatea Babeș-Bolyai promovează acele practici instituționale care facilitează accesul egal și nediscriminatoriu la educație. De asemenea, în conformitate cu prevederile art. 8, alin. 2 din Ghidul pentru combaterea discriminării a Universității Babeș-Bolyai, aceasta “*consideră că diversitatea forței sale de muncă ar trebui să reflecte diversitatea demografică a statului.*” În acest sens, Universitatea se angajează să faciliteze accesul la educație al persoanelor discriminate în funcție de gen acolo unde acestea sunt subreprezentate din cauza unor bariere socio-culturale și/sau instituționale. În scopul

realizării egalității de gen în ceea ce privește accesul la educație și finalizarea studiilor universitare, se recomandă următoarele acțiuni, fără ca enumerarea să fie exhaustivă:

a) monitorizarea și raportarea inegalităților de gen privind rata de înscriere, admitere, participare și absolvire a studenților la nivelul facultăților și la nivel de universitate, pentru toate programele de învățământ (licență, master, programe doctorale și post-doctorale).

b) elaborarea de recomandări și de strategii pentru creșterea sau echilibrarea ratei de înscriere, admitere, participare și absolvire în funcție de gen în activitățile academice

pentru toate programele de învățământ (licență, master, programe doctorale și post-doctorale).

c) utilizarea unui limbaj incluziv în anunțurile de recrutare;

d) implementarea și promovarea unor scheme de mentorat pentru acele categorii de studenți/studențe care sunt afectate mai puternic pe variabila gen de fenomenul abandonului școlar ;

e) implementarea unor sesiuni de formare în rândul studenților și a cadrelor didactice cu privire la distorsiunile cognitive implicate în generarea și menținerea inegalităților de gen în mediul universitar.

f) raportarea anuală a indicatorilor privind evoluția realizării egalității de gen în ceea ce privește accesul la educație și rata abandonului școlar la nivel de facultăți și universitate.

(2) Progresul privind promovarea egalității de gen în ceea ce privește accesul la educație și finalizarea studiilor universitare va putea fi monitorizat în baza indicatorilor:

a) existența unor măsuri de echilibrare pe criterii de gen a proporției de studenți de prima generație pentru acele programele de învățământ (licență, master, programe doctorale și post-doctorale) unde sunt observate discrepanțe de gen.

b) existența unor măsuri de echilibrare a numărului de înscrieri și admiteri pentru variabila gen pentru programele de învățământ (licență, master, programe doctorale și post-doctorale) unde sunt observate discrepanțe de gen.

c) existența unor măsuri de echilibrare a ratei de absolvire pentru variabila gen pentru acele programe de învățământ (licență, master, programe doctorale și post-doctorale) unde sunt observate discrepanțe de gen.

d) existența unor măsuri pentru scăderea ratei de abandon școlar în rândul studenților pentru acele programe de învățământ (licență, master, programe doctorale și post-doctorale) unde sunt observate discrepanțe de gen.

e) desfășurarea sesiunilor de formare privind promovarea egalității de gen la începutul fiecărui an școlar.

Art. 14

Asigurarea egalității de gen în ceea ce privește recrutarea, retenția, promovarea și remunerarea resursei umane

(1) În cadrul Universității Babeș-Bolyai, recrutarea, retenția și promovarea personalului sunt determinate de criteriile competenței profesionale, a performanței științifice și didactice și a respectării normelor de conduită morală.

(2) Universitatea Babeş-Bolyai respectă reglementările legale cu privire la asigurarea oportunităţilor egale de angajare, fără a ţine cont de sex sau de identitatea de gen şi se angajează să asigure acţiuni pozitive, în limitele prevăzute de lege, pentru a facilita accesul la oportunităţile de angajare şi de promovare din cadrul universităţii a persoanelor de gen feminin, acolo unde acestea sunt subreprezentate din cauza unor bariere socio-culturale şi/sau instituţionale. În acest sens, se recomandă următoarele acţiuni:

- a) integrarea obiectivelor privind realizarea egalităţii de gen ca oportunitate în procedurile de recrutare, motivare, promovare şi remunerare a personalului Universităţii Babeş-Bolyai în Politica de resurse umane a universităţii;
- b) implementarea unor sesiuni de formare faţă în faţă şi/sau online (ex. e-learning) cu privire la distorsiunile cognitive implicate în generarea şi menţinerea inegalităţilor de gen în contextul recrutării, motivării, promovării şi remunerării personalului;
- c) utilizarea interviurilor structurate la angajare şi cotarea răspunsurilor în funcţie de criterii prestabilite;
- d) descrierea detaliată a fişei postului precum şi a abilităţilor specifice necesare pentru ocuparea postului;
- e) diversificarea grupului de angajaţi potenţiali prin oferirea de workshopuri, si alte activităţi de informare în rândul persoanelor în curs de formare;
- f) folosirea unui limbaj incluziv în anunţurile de angajare;
- g) evaluarea anuală a diferenţelor de gen privind încetarea contractelor de muncă pe categorii de activitate (administrativ, cercetare, didactic);
- h) identificarea cauzelor privind diferenţele de gen în încetarea contractelor de muncă (acolo unde există) şi dezvoltarea strategiilor de motivare şi retenţie;
- i) informare transparentă cu privire la oportunităţile de creştere în carieră;
- j) asigurarea unor criterii şi proceduri standardizate şi transparente de promovare;
- k) implementarea unor sesiuni de formare cu privire la dezvoltarea şi implementarea unui plan de carieră;
- l) oferirea de consiliere pentru angajaţii şi angajatele care doresc să îşi însuşească strategii de avansare în carieră care să ţină cont de potenţialele surse de discriminare;
- m) monitorizarea implementării strategiilor adaptate de recrutare, motivare, retenţie şi promovare a resursei umane din cadrul Universităţii Babeş-Bolyai şi cuantificarea impactului lor.
- n) asigurarea unor criterii şi proceduri standardizate şi transparente de remunerare;
- o) implementarea unor sesiuni de formare faţa în faţa şi/sau online cu privire la distorsiunile cognitive implicate în generarea şi menţinerea inegalităţilor de gen în contextul remunerării;
- p) analiza anuală a diferenţelor de gen în salarizare şi a factorilor care contribuie la discrepanţele observate;
- q) elaborarea şi implementarea unor strategii de eliminare a mecanismelor care contribuie la diferenţe de gen în ceea ce priveşte remunerarea acolo unde se observă discrepanţe.

(3) Progresul privind asigurarea egalităţii de gen în ceea ce priveşte recrutarea, retenţia, promovarea şi remunerarea resursei umane va putea fi monitorizat în baza indicatorilor:

- a) includerea explicită a obiectivelor privind realizarea egalității de gen în procedurile de recrutare, motivare, promovare și remunerare a personalului Universității Babeș-Bolyai în Politica de resurse umane a universității;
- b) participarea periodică a angajaților și a angajatorilor la sesiunile de formare față în față și/sau online (ex. e-learning) cu privire la distorsiunile cognitive implicate în generarea și menținerea inegalităților de gen în contextul recrutării, motivării, promovării și remunerării personalului;
- c) accesul la interviuri structurate pentru angajarea personalului;
- d) diferențe scăzute și nesistematice în ceea ce privește proporția de femei angajate;
- e) diferențe scăzute și nesistematice în ceea ce privește retenția personalului;
- f) diferențe scăzute și nesistematice între indicatorii de progresie în carieră între femei și bărbați (număr mediu de ani petrecuți pe poziții de asistent după terminarea doctoratului, număr mediu de ani petrecuți pe poziții de lector după îndeplinirea condițiilor pentru o poziție de conferențiar);
- g) diferențe scăzute și nesistematice în ceea ce privește remunerarea personalului;
- h) raportarea anuală a indicatorilor privind evoluția realizării egalității de gen în ceea ce privește recrutarea, retenția și avansarea în carieră la nivelul facultăților și a Universității Babeș-Bolyai.
- i) raportarea anuală a indicatorilor privind evoluția realizării egalității de gen în ceea ce privește remunerarea la nivelul facultăților și a Universității Babeș-Bolyai.

2.3. STIMULAREA ȘI SPRIJINIREA EGALITĂȚII DE GEN ÎN CEEA CE PRIVEȘTE COMPETITIVITATEA ȘI EXCELENȚA

Art. 15

Reprezentarea femeilor în pozițiile de conducere și management

- (1) Conform Regulamentului general privind alegerea în structurile și funcțiile de conducere din Universitatea Babeș-Bolyai, alegerea și desemnarea în rolurile de conducere a universității se realizează pe baza principiilor reprezentativității și proporționalității echitabile a sexelor.
- (2) Universitatea Babeș-Bolyai recunoaște faptul că la nivel național și internațional, există o serie de bariere culturale și instituționale, moștenite din trecutul istoric, care pot menține și astăzi inegalitățile de gen în ceea ce privește ocuparea funcțiilor de conducere și management.
- (3) Universitatea se angajează să promoveze egalitatea de gen/oportunitatea în reprezentarea femeilor în toate structurile și funcțiile executive și de conducere a universității, așa cum sunt precizate în Carta Universității Babeș-Bolyai. Pentru realizarea acestui obiectiv, se recomandă următoarele acțiuni:
 - a) elaborarea unor strategii proactive de reducere a diferențelor de gen în aplicațiile pentru ocuparea pozițiilor manageriale care să fie incluse în obiectivele generale privind egalitatea de gen la nivelul departamentelor și a facultăților;
 - b) asigurarea accesului la informații, oportunități și proceduri de selecție transparente pentru posturi de conducere;

- c) diversificarea grupului de candidați la funcțiile de conducere prin oferirea de sesiuni informative, workshopuri sau alte activități de informare în rândul potențialilor candidați de gen feminin;
- d) folosirea unui limbaj incluziv în anunțurile de angajare;
- e) mediatizarea femeilor în rolurile de leadership în cadrul comunității academice;
- f) implementarea unor programe de formare pentru dezvoltarea abilităților de leadership și management pentru membri comunității academice;
- g) implementarea unor evenimente de tip workshopuri, conferințe, internshipuri, sesiuni de formare pentru femeile care iau în considerare roluri de conducere;
- h) implementarea unor programe de coaching executiv;
- i) implementarea unor sesiuni de formare față în față și/sau online cu privire la mecanismele psihosociale implicate în generarea și menținerea inegalităților de gen în contextul recrutării personalului în funcții de conducere;
- j) monitorizarea implementării strategiilor de reducere a diferențelor de gen în ocuparea pozițiilor manageriale și cuantificarea impactului lor.

(4) Progresul privind reprezentarea femeilor în pozițiile de management și conducere va putea fi monitorizat în baza indicatorilor:

- a) diferențe scăzute și nesistematice în ceea ce privește aplicațiile femeilor în poziții de conducere și management, așa cum sunt precizate în Carta Universității Babeș-Bolyai.
- b) accesul la programe de formare în leadership și management;
- c) accesul la programe de coaching executiv;
- k) accesul la sesiuni de formare față în față și/sau online cu privire la distorsiunile cognitive implicate în generarea și menținerea inegalităților de gen în contextul recrutării personalului în funcții de conducere;
- l) raportarea anuală a indicatorilor privind evoluția realizării egalității de gen în ceea ce privește recrutarea personalului la nivel de facultăți și universitate.

Art. 16

Sprrijinirea competitivității academice a femeilor

(1) Conform Cartei Universității Babeș-Bolyai, art. 18, alin. (1) competitivitatea este principiul care stă la temelia accederii la comunitatea Universității Babeș-Bolyai, iar conform art. 19, alin (1). autoritatea academică este dobândită prin calitatea activității științifice, didactice și manageriale. De asemenea, conform art. 16 alin.(2) evaluarea calificării academice este efectuată pe baza activității de cercetare, dovedită prin publicații științifice, dezvoltarea de brevete sau generarea unor produse și/sau unor servicii inovative.

(2) Universitatea Babeș-Bolyai se angajează ca, în virtutea valorilor fundamentale și a misiunii asumate de către aceasta, să cultive un mediu propice pentru realizarea egalității de gen în ceea ce privește competitivitatea academică a membrilor săi. În acest scop, se recomandă următoarele acțiuni:

- a) evaluarea anuală a diferențelor de gen în ceea ce privește proporțiile implicate în studii post-universitare (programe doctorale și postdoctorale);
 - b) evaluarea anuală a diferențelor de gen în ceea ce privește indicatorii de performanță academică (proporția de granturi depuse și câștigate, proporția de articole publicate în reviste prestigioase) la nivelul facultăților și a universității;
 - c) evaluarea anuală a diferențelor de gen în ceea ce privește proporția de cadre didactice în funcția de profesor universitar la nivelul facultăților și a universității;
 - d) identificarea cauzelor privind inegalitățile de gen acolo unde acestea există și formularea unor strategii pentru echilibrarea indicatorilor de performanță academică și a proporției de cadre didactice în funcția de profesor;
 - e) implementarea unor sesiuni de formare față în față și/sau online cu privire la distorsiunile cognitive implicate în generarea și menținerea inegalităților de gen în contextul excelenței și a competitivității academice;
 - f) asigurarea transparenței privind oportunitățile de avansare în carieră;
 - g) implementarea unei proceduri transparente și echitabile de distribuire a sarcinilor indispensabile funcționării departamentelor și a facultăților (sarcini administrative formale și informale) care nu se materializează în publicații, obținere de granturi sau alte distincții relevante pentru dobândirea autorității academice;
 - h) implementarea unor programe privind dezvoltarea competențelor de planificare a carierei;
 - i) asigurarea unor condiții adecvate pentru dezvoltarea profesională a femeilor aflate în fazele inițiale ale carierei academice, ocupând poziții de cercetător postdoctoral, asistent și lector universitar.
- (3) Progresul privind sprijinirea competitivității academice ale femeilor va putea fi monitorizat în baza indicatorilor:
- a) accesul la sesiuni de formare față în față și/sau online cu privire la mecanismele psiho-sociale implicate în generarea și menținerea inegalităților de gen în contextul excelenței și a competitivității academice;
 - b) accesul la programe de formare privind dezvoltarea competențelor de planificare a carierei;
 - c) formularea unor proceduri transparente și echitabile la nivel de departament privind distribuirea sarcinilor indispensabile funcționării departamentelor și a facultăților (sarcini administrative formale și informale) care nu se materializează în publicații, obținere de granturi sau alte distincții relevante pentru dobândirea autorității academice;
 - d) diferențe scăzute și nesistematice în ceea ce privește proporția de profesori de gen feminin;
 - e) diferențe scăzute și nesistematice în ceea ce privește proporția de publicații cu autor de gen feminin;
 - f) diferențe scăzute și nesistematice în ceea ce privește proporția de granturi naționale și internaționale coordonate de către femei;
 - g) raportarea anuală a indicatorilor privind evoluția realizării egalității de gen în ceea ce privește indicatorii de competitivitate și excelență la nivelul facultăților și a universității.

2.4. STIMULAREA UNUI CLIMAT ORGANIZAȚIONAL INCLUZIV

Art. 17

Asigurarea unui tip de muncă flexibil și sprijin pentru studenții și angajații cu responsabilități familiale

(1) Universitatea Babeș-Bolyai respectă multiplele roluri și responsabilități sociale adoptate de către membri comunității sale și promovează un mediu de muncă și de studiu flexibil, care să permită echilibrarea atât a îndatoririlor și aspirațiilor profesionale cât și a celor familiale. În acest scop, se recomandă următoarele acțiuni:

- a) oferirea unor facilități în cadrul universității pentru îngrijirea copiilor, de tipul creșă, grădiniță și afterschool pentru a sprijini continuitatea activității profesionale a angajaților cu copii;
- b) implementarea unor sesiuni de formare pentru optimizarea echilibrului muncă-viață personală;
- c) implementarea unor sesiuni de formare pentru înțelegerea și flexibilizarea stereotipurilor sociale privind rolurile de gen în viața personală;
- d) asigurarea unui orar/tip de muncă flexibil pentru angajații cu responsabilități familiale, în măsura în care acest lucru este posibil;
- e) oferirea posibilităților de muncă la domiciliu și online, în măsura în care acest lucru este posibil având în vedere specificul activității desfășurate;
- f) posibilității de a obține locuințe pentru familii;
- g) sprijinirea carierelor duale.

(2) Progresul privind asigurarea unui tip de muncă flexibil și sprijin pentru studenții și angajații cu responsabilități familiale va putea fi monitorizat în baza indicatorilor:

- a) politici de maternitate și paternitate care susțin participarea femeilor la activitățile profesionale;
- b) facilități de îngrijire a copiilor accesibile pentru studenți;
- c) facilități de îngrijire a copiilor accesibile pentru personal;
- d) accesul la unități de acomodare pentru familii;
- e) formularea unor strategii de sprijinire a carierelor duale la nivel de universitate.

Art. 18

Facilitarea dezvoltării personale și promovarea stării de bine

(1) Universitatea Babeș-Bolyai are drept ideal promovarea unei culturi a dezvoltării personale și morale a comunității locale, naționale și internaționale.

(2) Universitatea recunoaște faptul că discriminarea și inegalitățile de gen constituie un stresor major în rândul femeilor, că aceste fenomene contribuie la diminuarea calității vieții și reprezintă un pericol pentru sănătatea fizică și mentală a femeilor.

(3) De asemenea, universitatea recunoaște că la nivel național și internațional, starea de bine și satisfacția la locul de muncă sunt strâns legate de productivitatea, motivația și retenția angajaților.

(4) Astfel, Universității Babeș-Bolyai sprijină și facilitează cultivarea unui mediu propice pentru dezvoltarea și menținerea sănătății fizice și mentale în rândul comunității sale. În acest scop, se recomandă următoarele acțiuni:

- a) încurajarea programelor sportive în rândul comunității academice cu scopul de a promova sănătatea fizică, colaborarea și competiția amicală;
- b) implementarea unor programe de dezvoltare personală sub forma unor ședințe individuale, de grup sau workshopuri pentru comunitatea academică;
- c) implementarea unor programe de consiliere psihologică, și psihoterapie sub forma unor ședințe individuale, de grup sau workshopuri pentru comunitatea academică;
- d) implementarea unor programe de dezvoltare a abilităților de management al stresului sub forma unor ședințe individuale, de grup sau workshopuri pentru comunitatea academică;
- e) implementarea unor evenimente de *networking* cu scopul de a stimula colaborarea membrilor comunității academice;
- f) implementarea unor programe de formare cu privire la construirea unui climat organizațional optim pentru promovarea stării de bine a studenților și a angajaților;
- g) implementarea unor programe de formare pentru dezvoltarea abilităților de comunicare asertivă și colaborare în rândul personalului;
- h) evaluarea periodică a nivelului de satisfacție la locul de muncă a angajaților.

(5) Progresul privind asigurarea unui tip de muncă flexibil și sprijin pentru studenții și angajații cu responsabilități familiale va putea fi monitorizat în baza indicatorilor:

- a) accesul la programe sportive destinate comunității academice;
- b) accesul la programe de dezvoltare personală;
- c) accesul la programe de consiliere psihologică și psihoterapie;
- d) accesul la programe de dezvoltare a abilităților de management al stresului;
- e) organizarea periodică a unor evenimente de *networking*;
- f) livrarea periodică a unor programe de formare cu privire la construirea unui climat organizațional optim pentru promovarea stării de bine a studenților și a angajaților în cadrul departamentelor sau a altor unități administrative;
- g) accesul la programe de formare pentru dezvoltarea abilităților de comunicare asertivă și colaborare în rândul personalului;
- h) raportarea periodică a nivelului de satisfacție la locul de muncă a angajaților la nivelul facultăților și a universității și dezvoltarea strategiilor de creștere a acestuia.

2.5. PREVENIREA ȘI SANȚIONAREA HĂRȚUIRII ȘI A DISCRIMINĂRII DE GEN

Art. 19

(1) Universitatea Babeș-Bolyai se angajează să asigure un mediu sigur, liber de orice formă de hărțuire și discriminare prin promovarea acelor practici instituționale menite să prevină și să condamne acțiunile care lezează demnitatea membrilor comunității academice.

(2) Universitatea recunoaște faptul că la nivel național și internațional femeile sunt printre cele mai frecvente victimele ale comportamentelor de hărțuire și discriminare atât în mediile sociale/familiale cât și în mediul organizațional.

(3) De asemenea, universitatea recunoaște faptul că printre cele mai importante cauze ale hărțuirii și discriminării împotriva femeilor în mediul organizațional, care este nevoie să fie combătute, se numără (fără ca enumerarea să fie exhaustivă): modelele socio-culturale moștenite din trecutul istoric privind rolul social al femeilor și al bărbaților, lipsa cunoștințelor privind fenomenul de hărțuire și discriminare de gen, lipsa reprezentativității femeilor în cadrul structurilor de conducere, toleranța organizațională față de comportamentele de hărțuire și discriminare manifestată prin lipsa sau neimplementarea procedurilor de prevenire și de sancționare a acestor tipuri de comportamente precum și lipsa sau neimplementarea procedurilor de protecție a persoanelor hărțuite sau discriminate sau a persoanelor care raportează aceste tipuri de abuz și izolarea față de alți membri ai comunității. În acest sens se recomandă următoarele măsuri:

- a) colectarea de date cu caracter anonim în rândul studenților și angajaților Universității Babeș-Bolyai cu privire la prevalența comportamentelor de hărțuire și discriminare de gen;
- b) implementarea unor sesiuni anuale de formare privind identificarea și raportarea hărțuirii și discriminării de gen în cadrul tuturor facultăților și unităților aferente Universității Babeș-Bolyai;
- c) implementarea unor campanii anuale de conștientizare privind hărțuirea și discriminarea de gen în rândul angajaților și a studenților;
- d) asigurarea transparenței privind procedurile de înregistrare a plângerilor legate de hărțuire și discriminare;
- e) stabilirea și diseminarea unor proceduri transparente de soluționare a cazurilor de hărțuire și discriminare;
- f) asigurarea protecției victimelor comportamentelor de hărțuire și abuz de gen precum și a persoanele care raportează abuzurile de acest tip;
- g) oferirea de consiliere psihologică și juridică pentru victimele hărțuirii și a discriminării de gen.

(4) Progresul privind combaterea hărțuirii și discriminării de gen va putea fi monitorizat în baza indicatorilor:

- a) raportarea periodică a rezultatelor privind hărțuirea și discriminarea de gen în universitate către structurile de conducere;

- b) existența și frecvența sesiunilor anuale de formare privind identificarea și raportarea hărțuirii și discriminării de gen în cadrul tuturor facultăților și unităților aferente Universității Babeș-Bolyai;
- c) existența campaniilor de conștientizare privind hărțuirea și discriminarea de gen în rândul angajaților și a studenților;
- d) existența și modalitatea de diseminare eficientă a unei proceduri transparente și simple de înregistrare a plângerilor legate de hărțuire și discriminare;
- a) existența și modalitatea de diseminare eficientă a unei proceduri transparente și simple de soluționare a cazurilor de hărțuire și discriminare;
- e) existența și modalitatea de diseminare eficientă a unei proceduri transparente și simple de protecție a victimelor comportamentelor de hărțuire și abuz de gen precum și a persoanele care raportează abuzurile de acest tip;
- h) accesul la servicii de consiliere juridică și psihologică pentru victimele hărțuirii și a discriminării de gen.

PARTEA III – RESURSE NECESARE PENTRU REALIZAREA EGALITĂȚII DE GEN ÎN UNIVERSITATEA BABEȘ-BOLYAI

Art. 20

Universitatea Babeș-Bolyai se angajează să combată discriminarea de gen și să promoveze egalitatea de gen în cadrul comunității academice punând la dispoziție resursele necesare pentru realizarea acestui scop. În acest sens, Universitatea Babeș-Bolyai facilitează accesul la următoarele resurse:

- a) personal specializat pentru oferirea de consultanță în cadrul structurii pentru egalitate de gen;
- b) personal specializat angajat pentru colectarea și analiza datelor;
- c) accesul la programe statistice avansate;
- d) personal specializat angajat pentru elaborarea rapoartelor oficiale;
- e) personal specializat angajat pentru dezvoltarea unor planuri strategice și politici publice privind realizarea egalității de gen;
- f) personal specializat angajat pentru preluarea, analiza și trimiterea datelor și a planurilor strategice către departamentele vizate;
- g) personal desemnat la nivelul fiecărei facultăți sau unități de cercetare care să pregătească și trimită datele solicitate către Comisia pentru egalitate de gen;
- h) cursuri și alte posibilități de pregătire ale personalului în vederea prelucrării de date în conformitate cu cerințele GDPR;
- i) cursuri și alte posibilități de perfecționare pentru personalul implicat în vederea colectării, raportării și transmiterii mai eficiente a informațiilor;
- j) experți angajați pentru elaborarea materialelor educaționale online (e-learning) pentru campaniile de formare legate de egalitatea de gen;
- k) platforme online destinate diseminării informațiilor privind egalitatea de șanse în universitate;
- l) experți angajați pentru elaborarea designului și a strategiilor de comunicare publică;
- m) experți angajați din domeniul campaniilor de conștientizare asupra mecanismelor inegalităților de gen;
- n) instrumente de măsurare a biasului de gen;
- o) formatori angajați pentru sesiuni de formare;
- p) experți angajați din domeniul psihologie organizațională;
- q) experți angajați din domeniul sănătății mentale;
- r) experți angajați din domeniul sănătății publice;
- s) experți angajați din domeniul resurselor umane;
- t) experți angajați pentru formarea abilităților de leadership și management;
- g) spații destinate facilități de îngrijire a copiilor accesibile pentru studenți și personal;
- u) spații destinate unități de acomodare pentru familii
- v) spații destinate programelor sportive;
- w) personal implicat în organizarea programelor sportive;

x) experți pentru consiliere juridică în domeniul discriminării de gen.

Draft