

# Strategia de Diversitate, Echitate si Incluziune a Universității Politehnica Timișoara

## CAP. I. Dispoziții generale

### Art. 1.

Strategia de Diversitate, Echitate si Incluziune a Universității Politehnica Timișoara (denumită în continuare UPT) are ca bază legislativă și normativă:

- Legislația națională specifică aplicabilă: Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată); Ordonanța de urgență nr. 45/2020 pentru completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare; Legea nr. 167/2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați; Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- Legislație națională generală;
- Legislație internațională antidiscriminare: Convenția pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale (1950); Carta Socială Europeană Revizuită; Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene; Directiva 2000/43/CE de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică; Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă; Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă); Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului; Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene;
- Carta și Codul de etică și deontologie al UPT;
- Reglementările interne ale UPT.

### Art. 2.

**Termeni utilizați** în prezentul document se definesc astfel:

**Discriminare:** se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare.

**Criteriile stabilite de legislația românească** sunt: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice. [sursa: Consiliul National pentru Combaterea Discriminării <https://www.cncd.ro/> ]

**Forme de discriminare:** discriminarea directă, indirectă și multiplă; hărțuirea; victimizarea; dispoziția de a discrimina (ordinul de a discrimina).

**Diversitate** reprezintă acel spectru infinit de diferențe dintre oameni, într-un anumit context fiecare aparține unei minorități.

**Echitate** principiu etic și juridic care stă la baza reglementării tuturor relațiilor sociale în spiritul dreptății, egalității și justiției, al colaborării și respectului reciproc.

**Incluziune** se referă la respectarea statutului și drepturilor tuturor oamenilor dintr-o societate, care trebuie să aibă oportunitatea de a participa în mod relevant la viața acesteia și de a se bucura de un tratament egal cu ceilalți.

**Comunitatea universitară a UPT:** este constituită din cadre didactice cu funcția de bază în universitate, cadre didactice asociate, cadre didactice invitate, profesori emeriți, cercetători, personalul didactic auxiliar, personalul de cercetare auxiliar, studenți aflați la programele de studii universitare și postuniversitare și personalități cărora UPT le-a decernat titlul de Profesor onorific / Doctor Honoris Causa;

**Comunitatea UPT:** este constituită din comunitatea universitară și personalul nedidactic;

**Interes public:** Acel interes care implică garantarea și respectarea de către UPT a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituției, legislația internă și tratatele internaționale la care România este parte, precum și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficienței, eficacității și economicității cheltuirii resurselor; [ultimii 3 termeni definiți în conformitate cu Codul Etic al UPT]

### **Art. 3.**

Strategia este aplicabilă tuturor membrilor comunității UPT, dar și altor persoane care interacționează cu aceștia în cadrul proiectelor, evenimentelor și spațiilor UPT.

### **Art. 4.**

Prezentul document are rolul de a fundamenta abordarea organizațională în sensul adaptării la cerințele legale, în egală măsură ținând cont de nevoile reale ale societății actuale și a mediului universitar european.

## CAP. II. Abordare strategică

### Art. 5.

Context general: incluziunea organizațională reprezintă un criteriu important de diferențiere în contextul educațional actual. Din perspectiva societății românești, diversitatea și incluziunea au devenit în ultimii ani prioritare, fapt confirmat de numeroase proiecte, cât și de interesul crescut la nivel individual și organizațional, dar și de legislația anti discriminare existentă.

Credem în dreptul fiecărei persoane de a fi cine se simte cu adevărat, de a aparține cu demnitate oricărei minorități de orice tip și ne asumăm misiunea de a contribui la crearea unui mediu universitar incluziv.

### Art. 6.

Scopul nostru este de a permite, susține și încorporează o cultură a echității, diversității și incluziunii în întreaga activitate a UPT.

## CAP. III. Principii strategice incluzive

### Art. 7.

Ne propunem o Strategie de Diversitate Echitate și Incluziune care se bazează pe următoarele **principii strategice: Respect, Deschidere, Excelență și Sustenabilitate.**

**Respect** – Când vorbim despre respect pentru orice persoană din perspectiva diversității ne referim la înțelegerea corectă a fiecărei minorități, la adresarea stereotipurilor și prejudecăților individuale și organizaționale pentru a învăța să gestionăm și să valorizăm incluziunea.

Respectul determină ajustări ale comportamentelor și atitudinilor față de diferite grupuri și/sau persoane în sensul unei abordări coerente privind egalitatea de șanse, cât și a lipsei discriminării de orice tip.

**Deschidere** - Viziunea noastră înseamnă accesibilitate, incluziune și tratament egal față de orice grup minoritar sau persoană.

Pentru a implica comunități diverse susținem mentalități de leadership incluziv, care modelează comportamentele prin: conștientizarea de sine, curiozitate, curaj, vulnerabilitate și empatie. Acestea sunt esențiale pentru capacitatea liderilor de a crea un mediu în care toți cei implicați se simt respectați, apreciați și încurajați să contribuie.

**Excelență** - Încurajăm și sprijinim excelența în misiunea noastră universitară, într-o cultură organizațională diversă incluziunea reală aduce un plus de creativitate și contribuie direct la îmbunătățirea rezultatelor.

Un mediu care favorizează rezultate la nivel de excelență presupune reguli de conduită clare, procese organizaționale nediscriminatorii și responsabilitate individuală.

**Sustenabilitate** - Ne asumăm o poziție de leadership în tranziția către un viitor durabil, promovăm sustenabilitatea socială și organizațională. Ne propunem să oferim spații sigure și accesibilizate, deschidere, respect și demnitate fiecăruia; să adaptăm activitățile noastre la nevoile reale ale societății de azi și de mâine.

## CAP. IV. Obiective Strategice

### Art. 8.

Scopul abordării organizaționale a diversității și incluziunii este de a produce un mediu de lucru în care să nu existe nici o formă de discriminare.

**Obiectivele strategice** sunt:

- I. **Susținem diversitatea și incluziunea** atât în rândul Comunității UPT, cât și în rândul partenerilor noștri pentru a maximiza creativitatea și inovația, dar și pentru a susține un mediu incluziv în orice tip de activitate.
- II. Dezvoltăm o **cultură organizațională incluzivă** care încurajează pe oricine să-și atingă potențialul și să contribuie.
- III. Ne propunem să devenim un **lider al incluziunii în zona universitară**; atât în țară, cât și recunoscut internațional.

## CAP. V. Perspective Strategice

### Art. 9.

Considerăm oportună o abordare a obiectivelor din următoarele perspective strategice:

1. **Adresabilitate** - Având la bază procesele decizionale și componenta de leadership la orice nivel, prezenta strategie se adresează fiecărui participant la orice tip de activitate desfășurată în UPT.
2. **Procese interne și instruire adecvată la orice nivel (organizațional și individual)** – Adaptarea acestora prin implementarea componentei de incluziune în orice zonă de activitate a UPT. Includerea în proiectele de instruire continua a componentei de management al diversității, corelat cu un sistem de diseminare a informațiilor privind abordările incluzive la modul concret în organizație și în proiecte diverse.
3. **Conceperea unui plan de măsuri și activități** - având ca obiective: a) învățarea și dezvoltarea unor abordări incluzive integrate în orice tip de proces organizațional; b) asigurarea unui canal de comunicare direct și eficient pentru rezolvarea în cel mai scurt timp a oricăror evenimente cu potențial discriminator; c) alocarea bugetară necesară pentru a susține implementarea planului de măsuri și activități.
4. **Evaluarea periodică** a statusului conform criteriilor stabilite și a indicatorilor agreeți pentru componenta de incluziune organizațională.

## **Art. 10.**

**Leadership incluziv** - Definirea în acest context a conceptului de leadership incluziv fundamentează abordările ce se vor regăsi ulterior în planul de măsuri și activități. Acesta identifică următoarele componente ale unei abordări de leadership incluziv la orice nivel:

### **1. Cunoaștere**

Înțelegerea oricărui tip de minoritate, chestionarea propriilor stereotipuri și prejudecăți personale, dar și organizaționale - reprezintă primul pas în asigurarea unui mediu nediscriminatoriu. Fiind conștienți și adresând propriile limitări, dar și acționând printr-o abordare deschisă, liderii pot ajuta la transformarea organizațiilor în direcția corectă către incluziune și diversitate.

### **2. Curiozitate**

Este esențial să avem o minte deschisă atunci când conducem o echipă. Adesea, ideile și experiențele diferite sunt un catalizator pentru dezvoltare și performanță. Liderii reali incluzivi fac în mod permanent demersuri pentru a înțelege: identitățile celorlalți, diferențele culturale și de orice alt tip.

### **3. Curaj**

Într-un context de polarizare pe diverse criterii și teme, zona educațională are și rolul de a susține abordări echilibrate, aliniate la evoluția societății. A fi implicați în acest proces de chestionare a mentalităților și de aliniere la abordări incluzive poate fi un act de curaj.

### **4. Inteligența culturală**

Pentru a fi un lider de succes în diverse interacțiuni interculturale, trebuie să înțelegem cu claritate diferențele și specificul fiecărei minorități, dar și existența și specificul micro culturilor. Ceea ce presupune să depunem eforturi pentru a descoperi nevoile reale ale acestora și cum le putem adresa.

### **5. Asumare**

Liderii sunt asumat promotori ai incluziunii, în acest mod se aliniază cu valorile personale și organizaționale, dar și contribuie semnificativ la creșterea performanței.

### **6. Colaborare**

Liderii sunt cei care dau încredere, contribuie la dezvoltarea echipei, creează și valorifică gândirea diverselor minorități. De asemenea, aceștia înțeleg că oamenii sunt mai dispuși să colaboreze și să contribuie atunci când se simt în siguranță.

Din această perspectivă, este necesar nu numai să îmbrățișăm diversitatea organizațiilor, comunităților și lumii din jurul nostru, dar și să respectăm și să onorăm aceste diferențe.

## **Art. 11.**

### **Spații sigure și accesibilizare**

În orice tip de activitate ne propunem ca abordarea noastră să fie total incluzivă, **fiecare participant să se simtă în siguranță, iar identitatea sa să fie pe deplin respectată.**

Nu vom tolera nici o formă de discriminare, nici o atitudine sau comportament ce poate genera nesiguranță sau care poate fi ofensator în orice fel.

În orice spațiu și la orice tip de activitate desfășurată sub egida UPT incluziunea este o componenta a culturii noastre organizaționale.

**Accesibilizarea** presupune un efort asumat de a adapta spațiile și procesele interne pentru a răspunde oricăror nevoi specifice. Prioritățile și planul de accesibilizare se vor regăsi în Planul de măsuri și activități.

## **Art. 12.**

**Plan de măsuri și activități** - Elaborarea unui plan de măsuri și activități va reprezenta o prioritate, iar implementarea acestuia se va realiza cu celeritate la toate nivelurile de competență.

### ***Procesul de elaborare va avea următoarele etape:***

- 1. Definiere indicatorilor** de evaluare a componentei strategice de incluziune; aceștia măsoară: status actual, rezultate și progres, presupun obiective clare și măsurabile, dezvoltă responsabilitatea și asigură transparența în orice proces. Aceștia sunt o modalitate de a urmări și cuantifica diversitatea, echitatea și eforturile măsurabile de incluziune în organizație.
- 2. Setare obiective specifice** pe termen scurt, mediu și lung versus status actual - include o diagnoză organizațională înainte de implementarea indicatorilor și a Planului de măsuri și activități.
- 3. Elaborare intervenții** ce constituie Planul de măsuri și activități.
- 4. Setare calendar și evaluare periodică:** Planul de măsuri și activități va avea definit un calendar de implementare, de asemenea un proces de evaluare periodică.

## **Art. 13.**

Subsecvent prezentei strategii se vor elabora normele de aplicare, acestea vor fi integrate în Planul de măsuri și activități descris anterior, fără a constitui un document separat.

## **Art. 14.**

În procesul de implementare vor fi luate în considerare bune practici existente la nivel european, dar și alinierea strategică cu prioritățile UPT și cu nevoile reale ale categoriilor expuse la discriminare în societate.

## **Art. 15.**

Ne propunem ca acest plan să constituie baza pentru gestionarea optimă a conceptului de organizație incluzivă la nivelul întregii activități a UPT.

## **CAP. VI. Implementare**

### **Art. 16.**

Stabilirea etapelor, resurselor alocate și a calendarului de implementare se va realiza după aprobarea prezentului înscris.

### **Art. 17.**

Calendarul de implementare se va actualiza permanent, în funcție de contextul și evoluția acestui proiect strategic.

### **Art. 18.**

Procesul de implementare reprezintă în sine un proiect care susține dezvoltarea organizațională strategică cu componente aplicabile pe termen scurt, mediu și lung.

## **CAP. VII. Dispoziții finale**

### **Art. 19.**

Prezentul document se completează cu prevederile legale, procedurile și regulamentele interne aplicabile. În cazul în care există o contradicție între prevederile acestui document și dispozițiile legale, acestea din urmă prevalează.

### **Art. 20.**

Periodic și ori de câte ori va fi cazul, documentul poate suferi modificări, completări sau revizuirii, care trebuie aprobate conform procedurilor interne ale UPT.

### **Art. 21.**

Prezentul document a fost aprobat în ședința .....  
din data de ....../.../2023 și face parte integrantă din Carta Universității Politehnica Timișoara.