

---

## *Strategia pentru Diversitate și Incluziune a Universității Politehnica Timișoara pe componenta de internaționalizare (2024 - 2028)*

---

### **1. Introducere**

**Scopul** acestei strategii este de a promova și de a integra principiile diversității și incluziunii în toate activitățile Universității Politehnica Timișoara (UPT) pe componeta de internaționalizare. Startegia este pusă în aplicare prin intermediul Departamentului Relații Internaționale (DRI). Diversitatea și incluziunea sunt priorități transversale și principii directe în programele Uniunii Europene<sup>1</sup>.

**Principiul incluziunii** face parte din valorile fundamentale ale Uniunii Europene și este consacrat în tratatele europene.

**Diversitatea**, în contextul prezentei strategii, face referire la toate tipurile de diferențe. Unele diferențe sunt mai evidente decât altele (vârsta, etnia, religia, cultura sau limba), dar diversitatea se extinde dincolo de aceste aspecte referindu-se și la diferite (diz)abilități, orientări sexuale, medii sociale, situații economice, stări de sănătate sau locuri din care provin persoanele<sup>2</sup>.

Regulamentele programelor Erasmus+ și Corpul european de solidaritate definesc „**persoanele cu mai puține oportunități**” ca fiind acele persoane care se confruntă cu obstacole care le împiedică să aibă un acces efectiv la oportunități din motive economice, sociale, culturale, geografice, de sănătate, pentru că provin din familii de migranți, sau din motive precum un handicap sau dificultăți educaționale sau din orice alte motive, inclusiv cele care pot da naștere discriminării în temeiul articolului 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene<sup>3</sup>. Aceste obstacole

---

<sup>1</sup> Decizia de punere în aplicare a Comisiei Europene din 22.10.2021 privind cadrul de măsuri de incluziune pentru programele Erasmus+ și Corpul european de solidaritate 2021-2027, <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/commission-decision-framework-inclusion-2021-27>

<sup>2</sup> Orientări pentru punerea în aplicare Strategia privind incluziunea și diversitatea din cadrul Erasmus+ și al Corpului european de solidaritate, <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/implementation-guidelines-erasmus-and-european-solidarity-corps-inclusion-and-diversity-strategy>

<sup>3</sup> Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, Articolul 21 – Nediscriminarea:

(1) Se interzice discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală.

(2) În domeniul de aplicare a tratatelor și fără a aduce atingere dispozițiilor speciale ale acestora, se interzice orice discriminare pe motiv de cetățenie.

limitează frecvent accesul persoanelor la educație, programe de mobilitate internațională, piața muncii, procesul democratic, și gradul lor de contribuție în societate.

**Educația inclusivă** este definită de Handicap International ca un proces de creștere a participării și de reducere a excluziunii, într-un mod care răspunde în mod eficient nevoilor diverse ale tuturor cursanților. Aceasta ține cont de nevoile individuale de predare și învățare ale tuturor copiilor și tinerilor marginalizați și vulnerabili: copii ai străzii, fete, copii din minorități etnice, copii din familii dezavantajate din punct de vedere economic, copii din familii de nomazi/refugiați/deplasați, copii cu HIV/SIDA și copii cu dizabilitati. Educația incluzivă urmărește să asigure acestor copii drepturi și șanse egale în educație<sup>4</sup>. În Strategia Europeană pentru Universități unul dintre cele 4 obiective este sprijinirea universităților pentru a deveni faruri ale modului de viață european prin concentrarea asupra calității și relevanței abilităților necesare în viitor, diversității și incluziunii, practicilor democratice, drepturilor fundamentale, valorilor academice și libertății de cercetare științifică<sup>5</sup>.

**Participarea persoanelor cu mai puține oportunități** în proiecte poate să fie de mai multe tipuri: nominală (persoanele cu mai puține oportunități sunt implicate în proiecte de actori mai puternici pentru a conferi inițiativei legitimitate), instrumentală (persoanele cu mai puține oportunități sunt implicate în proiect pentru utilizarea eficientă a abilităților și cunoștințelor lor), reprezentativă (persoanele cu mai puține oportunități sunt implicate în procesul de luare a deciziilor și în implementarea proiectelor care le afectează pentru a se asigura sustenabilitatea inițiativei) și transformativă (persoanele cu mai puține oportunități sunt emancipate, iar proiectul poate duce la schimbări în structurile sau instituțiile care au dus la marginalizare/excludere)<sup>6</sup>. În contextul acestei strategii ultimele două tipuri de participare sunt încurajate.

**Grupurile țintă** ale strategiei sunt toți studenții și angajații Universității Politehnica Timișoara, precum și studenții/angajații altor universități care efectuează mobilități la UPT, încurajând în același timp sporirea atenției oferite diversității, incluziunii și echității în relațiile noastre cu alte instituții, cu candidații la programe de studii sau la angajare/promovare, cu absolvenții și comunitățile pe care le deservim.

**Angajamentul** față de aceste valori se concretizează prin crearea de spații, oportunități și căi de sprijin pentru studenții și personalul din categorii subreprezentate. Diversitatea, incluziunea și echitatea se reflectă în abordarea UPT a educației și cercetării prin modul în care investițiile și inițiativele sunt prioritizate și întreprinse.

---

<sup>4</sup> Definiție preluată din [https://www.handicap-international.ch/sites/ch/files/documents/files/education-inclusive\\_anglais.pdf](https://www.handicap-international.ch/sites/ch/files/documents/files/education-inclusive_anglais.pdf)

<sup>5</sup> Communication from the Commission on a European Strategy for Universities, <https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/2022-01/communication-european-strategy-for-universities-graphic-version.pdf>

<sup>6</sup> Sarah C. White - Depoliticising Development: The Uses and Abuses of Participation (La dépolitisation du développement: usages et abus de la participation / Despolitizando o desenvolvimento: participação: usos e abusos / Despolitizando el desarrollo: los usos y abusos de la participación), 1996, <https://www.jstor.org/stable/4029350>

**Ca instituție publică**, UPT dorește să reprezinte și să reflecte diversitatea comunității locale din care face parte. Conștienți de impactul unor practici sociale sau instituționale care au favorizat includerea și promovarea unor grupuri mai mult decât a altora, exacerbând inegalitățile și generând discrepanțe în reprezentarea unor categorii în structurile universității, de responsabilitatea morală și etică de a oferi un mediu universitar sigur și echitabil, dar și de beneficiile pe termen lung ale coeziunii sociale, Universitatea Politehnica Timișoara își propune să stabilească și să atingă standarde înalte de diversitate și incluziune.

**Ca instituție de învățământ superior**, UPT dorește să atragă studenți și personal cu potențial înalt indiferent de cetățenia acestora, să le ofere condiții excelente de studii/muncă și să îi sprijine pentru a excela în domeniile lor de activitate. Pentru a răspunde provocărilor unei societăți globale, atât studenții cât și angajații au nevoie de abilități de comunicare interculturală, de cunoștințe suficiente de limbi străine, de capacitatea de lucra eficient în echipe diverse și de acces la o gamă largă de resurse informaționale pentru a își dezvolta capacitatea de a rezolva probleme complexe cu impact transnațional. Uniunea Europeană promovează educația inclusivă<sup>7</sup>, iar studiile arată că echipele diverse și inclusive produc rezultate științifice mai inovatoare<sup>8</sup>.

**Departamentul Relații Internaționale** răspunde acestor nevoi prin gestionarea recrutării și integrării studenților internaționali, prin încheierea de acorduri de cooperare cu instituții de învățământ superior de pe toate continentele, prin promovarea unor oportunități de studii, practică, predare, formare în străinătate, prin organizarea de evenimente menite să sporească vizibilitatea și incluziunea studenților străini, prin proiecte de cooperare în domeniul educației, ș.a.m.d.

Prevederi privind diversitatea, incluziunea și echitatea la nivel național:

## 2. Context juridic

- Legislația națională specifică aplicabilă:
  - Legea nr. 199/2023 – Legea Învățământului Superior, cu modificările și completările ulterioare;
  - Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare;
  - OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată), cu modificările și completările ulterioare;
- 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

<sup>7</sup> Council Recommendation of 22 May 2018 on promoting common values, inclusive education, and the European dimension of teaching, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32018H0607%2801%29>

<sup>8</sup> Sundiatu Dixon-Fyle, Kevin Dolan, Dame Vivian Hunt, Sara Prince - Diversity wins: How inclusion matters, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>

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; Rezoluția Parlamentului European din 10 iunie 2021 referitoare la promovarea egalității de gen în învățământul și carierele din domeniile științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STIM)<sup>9</sup>.

### 3. Context local

Universitatea Politehnica Timișoara:

- Site-ul universității și paginile facultăților sunt parțial disponibile în limba engleză
- Datele statistice privind diversitatea și incluziunea din comunitatea UPT nu sunt făcute publice (de ex. numărul de studenți înmatriculați la diferite programe de studii pe sexe, numărul de studenți/angajați cu dizabilități, etc.)
- Există regulamente, decizii și politici aprobate la nivelul instituției privind diversitatea, incluziunea și echitatea, însă acestea sunt postate în diverse secțiuni ale site-ului, iar identificarea și accesarea lor este o provocare. De exemplu:
  - o Carta UPT: [https://www.upt.ro/Informatii\\_carta-universitatii\\_48\\_ro.html](https://www.upt.ro/Informatii_carta-universitatii_48_ro.html)
  - o Codul de etică și deontologie al UPT: [https://www.upt.ro/img/files/2014-2015/etica/Codul\\_de\\_etica\\_CartaUPT-Anexa1.pdf](https://www.upt.ro/img/files/2014-2015/etica/Codul_de_etica_CartaUPT-Anexa1.pdf)
  - o Codul de conduită privind prevenția și sancționarea incidentelor antiseminte ([https://www.upt.ro/img/files/hs/2022/HS\\_195\\_29.06.2022\\_Aprob-cod-conduita-antisemitism.pdf](https://www.upt.ro/img/files/hs/2022/HS_195_29.06.2022_Aprob-cod-conduita-antisemitism.pdf))
  - o Planul de egalitate de gen (<https://www.research.upt.ro/assets/files/PlanEgGen.pdf> sau [https://www.upt.ro/img/files/hca/2022/plan\\_egalitate\\_de\\_gen\\_v2.pdf](https://www.upt.ro/img/files/hca/2022/plan_egalitate_de_gen_v2.pdf))
  - o Codul drepturilor și obligațiilor studentului din Universitatea Politehnica Timișoara ([https://www.upt.ro/img/files/2012-2013/studenti/HS\\_38\\_Codul-drepturilor-si-obligatiilor-studentului-din-UPT2-1.pdf](https://www.upt.ro/img/files/2012-2013/studenti/HS_38_Codul-drepturilor-si-obligatiilor-studentului-din-UPT2-1.pdf)).
- Informațiile privind ceea ce ar trebui să facă un student/angajat în cazul în care dorește să raporteze o problemă / facă o plângere nu sunt ușor accesibile
- Campusul UPT este parțial accesibil pentru persoanele cu dizabilități, dar nu există un document care să detalieze facilitățile existente în fiecare spațiu care aparține UPT
- Limbile străine cunoscute și nivelul de competențe lingvistice variază în cadrul diferitelor structuri cu care interacționează studenții internaționali
- Studenții internaționali înmatriculați la programe predate integral în limba engleză sau germană raportează uneori că există discuții/explicații care au loc exclusiv în limba română

---

<sup>9</sup> [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0296\\_RO.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0296_RO.html)

- Există cadre didactice care refuză să lucreze cu studenții internaționali veniți prin intermediul programelor de mobilități
- Uneori angajații instituției percep existența studenților străini sau a celor cu mai puține oportunități ca pe o inconveniență și sursă de muncă suplimentară, neconștientizând importanța diversității, incluziunii și echității pentru comunitatea universitară
- O dinamică în creștere a numărului de mobilități internaționale (Anexa 1).

#### 4. Obiective și indicatori de performanță

Nr. crt.	Obiectiv	Indicatori de performanță
1.	Sensibilizarea și consolidarea capacității comunității UPT privind diversitatea, incluziunea și echitatea	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crearea și distribuirea unor materiale informative care clarifică importanța și impactul diversității și incluziunii în mediul universitar, cu sprijinul CCOC – cel puțin 2 / an universitar</li> <li>- Crearea unei secțiuni pe pagina DRI în care sunt centralizate diversele planuri de acțiune, regulamente, resurse pentru educație inclusivă</li> <li>- Dezvoltarea competențelor angajaților privind diversitatea, incluziunea, echitatea prin participarea la programe de formare, webinare, MOOCs, conferințe, schimburi de experiență, job shadowing la universitățile partenere, cooperarea cu organizații care lucrează cu persoane cu mai puține oportunități, etc.</li> <li>- Promovarea unor programe de formare / cursuri privind educația inclusivă, comunicarea interculturală, discriminarea pozitivă, etc.</li> <li>- Numirea la nivelul fiecărei facultăți a unei persoane ca promotor de incluziune, diversitate și echitate</li> <li>- Diseminarea anuală a raportului de implementare a strategiei</li> </ul>
2.	Centralizarea și creșterea vizibilității procedurilor, resurselor și structurilor de sprijin pentru studenți / angajați internaționali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crearea unei secțiuni pe pagina web a DRI unde sunt centralizate informații utile privind procedurile, resursele, structurile și persoanele de contact pentru probleme de sănătate, sprijin dizabilitate, discriminare etc.</li> <li>- Crearea și publicarea unei baze de date cu infrastructura și resursele accesibile pentru studenții sau personalul cu dizabilități</li> <li>- Crearea și publicarea unei baze de date cu organizații/instituții active pe plan local și care pot oferi sprijin studenților/personalului cu mai puține oportunități</li> <li>- Crearea unei fișe privind modul în care un student/angajat poate depune o plângere/raporta o problemă fără a avea</li> </ul>

		<p>nevoie de ajutor suplimentar (pentru anonimitate) și care este circuitul acesteia</p>
3.	<p>Creșterea numărului de studenți internaționali și a țărilor din care sunt recrutați aceștia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creșterea anuală cu 5% a numărului de studenți internaționali</li> <li>- Creșterea anuală cu 3% a numărului de țări non-UE din care se recrutează studenți internaționali</li> <li>- Participarea la târguri internaționale: cel puțin 3 târguri de recrutare / an universitar</li> <li>- Promovarea prin intermediul platformelor online: cel puțin 2 platforme de recrutare online / an universitar</li> <li>- Promovarea poveștilor de succes ale studenților internaționali din ultimii 10 ani pentru a stimula atât recrutarea unor noi studenți internaționali, cât și pentru a crește vizibilitatea și valoriza rolul comunităților de studenți străini din UPT</li> <li>- Creșterea vizibilității pe pagina DRI a ofertelor de burse pentru studii în România pentru a încuraja candidaturile unor studenți cu potențial ridicat dar resurse financiare limitate</li> <li>- Creșterea vizibilității pe pagina DRI a procedurilor de admitere și de obținere a vizelor pentru studenții străini, inclusiv migranți, refugiați, etc.</li> </ul>
4.	<p>Integrarea studenților internaționali în comunitatea UPT</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizarea unor zile introductive pentru studenții internaționali admiși în anul 1 de studii</li> <li>- Desemnarea unor mentori din ani mai mari pentru studenții proaspăt admiși care să îi ajute să se acomodeze la UPT</li> <li>- Creșterea numărului de studenți înmatriculați la programul pregător de limba română</li> <li>- Oferirea unor cursuri de limba română pentru studenții veniți în cadrul programelor de schimb și pentru studenții internaționali înmatriculați la programe de studii predate în limbi străine: cel puțin 1 curs/ an universitar</li> <li>- Traducerea în limba engleză a documentației relevante pentru studenții internaționali</li> <li>- Crearea unei baze de date cu instituții care pot oferi informații/sprijin în vederea integrării acestora în comunitatea locală</li> <li>- Organizarea de excursii, vizite, evenimente socio-culturale pentru studenții internaționali (studii complete sau programe de schimb): cel puțin 1/ semestru</li> <li>- Promovarea pe rețelele sociale ale DRI sau pe pagina DRI la rubrica noutăți a unor evenimente organizate în limbi străine la care studenții internaționali care nu cunosc limba română ar putea să participe: cel puțin 2 evenimente / semestru</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizarea sau promovarea unor evenimente în care diversitatea este sărbătorită, iar diferențele sunt prezentate într-o manieră pozitivă ca sursă de informație, nu motiv de competiție/prejudecăți</li> <li>- Reducerea numărului studenților care renunță la studii în primul an de la primirea scrisorii de accept</li> </ul>
5.	Îmbunătățirea competențelor lingvistice ale studenților și angajaților UPT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizarea și/sau promovarea de cursuri de limbi străine</li> <li>- Utilizarea platformei Erasmus+ Online Language Support (OLS) pentru studenții Erasmus+ outgoing</li> </ul>
6.	Includerea prevederilor legate de diversitate, incluziune și echitate în toate fazele proiectelor (concepere, implementare, diseminare) depuse pe zona de internaționalizare	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Catalogarea aspectelor legate de diversitate, incluziune și echitate ca prioritate în toate proiectele depuse în zona de internaționalizare</li> <li>- Alocarea unor roluri clare partenerilor instituționali și distribuția echitabilă a bugetului în funcție de responsabilitățile/activitatea acestora</li> <li>- Identificarea unor căi de servire/implicare a comunității prin proiectele implementate</li> <li>- Identificarea unor instituții și organizații care lucrează cu persoane cu mai puține oportunități și utilizarea experienței și serviciilor acestora în proiectele implementate (ex. consultanță sau prin achiziția de materiale produse de acestea)</li> </ul>
7.	Selecție echitabilă și transparentă a participanților la programele de mobilități Erasmus+ / Granturi SEE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Membrii comisiilor de selecție sunt numiți înainte de lansarea apelului la candidaturi</li> <li>- Pentru fiecare comisie de selecție sunt nominalizați locțiitori pentru a evita situațiile în care apare conflictul de interese</li> <li>- Criteriile de selecție, calendarul selecției și procedura de depunere a contestațiilor sunt publicate împreună cu apelul la candidaturi</li> <li>- Rezultatele sunt făcute publice (anonomizat)</li> </ul>
8.	Sprijinirea participanților în toate etapele proiectului Erasmus+ / Granturi SEE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Studenții/angajații beneficiază de sprijin administrativ din partea Biroului/Serviciului Erasmus+ înainte, în timpul și după mobilitate</li> <li>- Studenții/angajații beneficiază de sprijin academic din partea coordonatorilor departamental ai acordurilor și a promotorului de relații internaționale de la nivelul facultății</li> </ul>
9.	Creșterea numărului de mobilități și participare în evenimente internaționale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creșterea progresivă a numărului de participări în evenimente internaționale (inclusiv mobilități) astfel încât la finele perioadei de implementare 25% dintre studenții înmatriculați la UPT să fi beneficiat pe parcursul studiilor de</li> </ul>

		<p>o experiență internațională, inclusiv în cadrul evenimentelor organizate sub egida alianței E<sup>3</sup>UDRES<sup>2</sup>.<sup>10</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Numirea unor foști participanți ca studenți ambasadori pentru promovarea programului Erasmus+</li> <li>- Oferirea posibilității studenților incoming să își prezinte universitatea de origine colegilor interesați de mobilități outgoing</li> <li>- Numărul de mobilități internaționale derulate de personalul din zona academică a UPT, derulate prin intermediul programelor gestionate de DRI, trebuie să reprezinte cel puțin 10% din numărul total de angajați ai UPT în zona academică</li> <li>- Publicarea poveștilor de succes pe rețelele sociale și/sau pagina DRI pentru a promova programului și a face vizibil impactul mobilității asupra participantului și universității</li> </ul>
10.	Creșterea numărului studenților cu mai puține oportunități care participă la programe de mobilități	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizarea de evenimente de informare privind programele de mobilități dedicate persoanelor cu mai puține oportunități: cel puțin 2 evenimente/an universitar (aceste evenimente pot reprezenta o componentă a unor evenimente mai ample de informare cu privire la oportunitatea derulării mobilităților)</li> <li>- Cooperarea cu organizațiile, departamentele și persoanele active în domenii relevante pentru identificarea studenților din grupuri subreprezentate și promovarea oportunităților existente în rândul acestora</li> <li>- Creșterea vizibilității oportunităților suplimentare de finanțare a unor mobilități internaționale pentru studenții cu mai puține oportunități</li> <li>- Oferirea unei bonificații în cadrul concursurilor de selecție pentru studenții cu mai puține oportunități</li> <li>- Creșterea progresivă a proporției studenților mobili cu mai puține oportunități<sup>11</sup></li> <li>- Publicarea unor povești de succes ale studenților și personalului mobil care să reflecte aspecte legate de incluziune și diversitate</li> </ul>
11.	Promovarea mobilităților de scurtă durată în cadrul programelor intensive mixte sau școlilor de vară/iarnă și/sau a mobilităților în grup pentru persoanele care nu pot	<ul style="list-style-type: none"> <li>- UPT este instituție parteneră în BIP-uri sau organizează astfel de evenimente: cel puțin 2 BIP-uri/an universitar</li> <li>- Promovarea unor BIP-uri/școli de vară/iarnă organizate de parteneri: cel puțin 10 BIP-uri/an universitar</li> <li>- Organizarea unor delegații formate din 2-5 persoane (dintre care cel puțin 1 aflată la prima experiență Erasmus+) care să participe la schimburi de experiență cu universitățile</li> </ul>

<sup>10</sup> În conformitate cu [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_23\\_5740](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_5740)

<sup>11</sup> În conformitate cu [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_23\\_5740](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_5740)



	participa sau nu se simt pregătite pentru o mobilitate de lungă durată	partenere (inclusiv cele din interiorul alianței E <sup>3</sup> UDRES <sup>2</sup> ): cel puțin 1/an universitar
12.	Distribuirea echilibrată a fondurilor pentru mobilități outgoing Erasmus+ la nivelul facultăților, departamentelor, partenerilor <sup>12</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Numărul minim de studenți de la fiecare facultate care efectuează o mobilitate prin programul Erasmus+: 3 studenți / an universitar până la finele perioadei de implementare</li> <li>- Numărul minim de cadre didactice din fiecare departament academic care participă la programul Erasmus+: 1 cadru didactic / an universitar până la finele perioadei de implementare</li> <li>- Numărul minim de cadre didactice auxiliare/personal nedidactic care participă la programul Erasmus+: 10 angajați / an universitar până la finele perioadei de implementare</li> <li>- Studenți aflați la prima mobilitate Erasmus+: cel puțin 50% / an universitar până la finele perioadei de implementare</li> <li>- Angajați aflați la prima mobilitate Erasmus+ din carieră: cel puțin 2% / an universitar până la finele perioadei de implementare</li> <li>- Angajați care nu au beneficiat de mobilități Erasmus+ în ultimul an universitar: cel puțin 10% din numărul total de mobilități de personal până la finele perioadei de implementare</li> <li>- În cazul proiectelor KA171: ținând cont de bugetul limitat, fondurile vor fi alocate pentru a permite efectuarea unor mobilități cu un număr cât mai ridicat de parteneri instituționali și în domenii cât mai diversificate</li> <li>- În cazul proiectelor KA131: un angajat poate candida pentru cel mult 2 mobilități outgoing pe an universitar (în cazul mobilităților derulate de personalul academic, cel puțin 1 din cele 2 mobilități trebuie să fie mobilitate de predare); nu sunt contabilizate aici mobilitățile derulate în cadrul alianței E<sup>3</sup>UDRES<sup>2</sup>, respectiv cele derulate pentru co-organizarea BIP-urilor de către UPT</li> <li>- Fondurile se acordă prioritar celor aflați la prima mobilitate din carieră, celor care nu au efectuat mobilități în anul universitar anterior, respectiv celor care nu au efectuat o altă mobilitate în anul universitar respectiv</li> </ul>
13.	Distribuirea echilibrată a fondurilor pentru mobilități incoming Erasmus+ la nivelul facultăților,	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alocarea fondurilor obținute în proiectele KA171 preponderent pentru mobilități de tip incoming: cel puțin 50% din bugetul aprobat</li> </ul>

<sup>12</sup> În conformitate cu ghidul Erasmus+, secțiunea “Inclusion and diversity in higher education mobility”, pagina 49, [https://www.erasmusplus.ro/library/Documente/GHIDURI%20generale/Ghid%202024/2024-Erasmus%2BProgramme-Guide\\_EN\\_v1.pdf](https://www.erasmusplus.ro/library/Documente/GHIDURI%20generale/Ghid%202024/2024-Erasmus%2BProgramme-Guide_EN_v1.pdf)

	departamentelor și partenerilor KA171	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alocarea fondurilor obținute în proiectele KA171 se va face astfel încât un număr cât mai mare de universități partenere să aibă posibilitatea de a participa efectiv la program</li> <li>- Alocarea fondurilor obținute în proiectele KA171 se va face astfel încât un număr cât mai ridicat de domenii ISCED să fie reprezentate</li> </ul>
14.	Creșterea numărului mobilităților incoming (studii, practică, predare sau formare) în vederea “internaționalizării acasă”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promovarea ofertei academice și a infrastructurii UPT în rândul partenerilor pentru a crește numărul de studenți/angajați incoming, diversitatea țărilor și a universităților de unde provin aceștia</li> <li>- Continuarea implementării programului SAMOB în UPT, prin care este recompensată munca cu studenții incoming</li> <li>- Reducerea disparității dintre mobilitățile outgoing și cele incoming cu 10% până la finele perioadei de implementare</li> <li>- Organizarea de săptămâni internaționale pentru predare sau formare: cel puțin 1/an universitar</li> <li>- Scutirea participanților din țările cele mai puțin dezvoltate (LDC) de taxa de participare la săptămânile internaționale</li> </ul>
15.	Creșterea procentului universităților partenere cu care se cooperează activ (cel puțin o mobilitate într-un interval de 3 ani universitate)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creșterea anuală a parteneriatelor active cu 5% până la finele perioadei de implementare</li> <li>- Identificarea unor noi instituții partenere care să ofere programe de studii compatibile cu oferta UPT în domeniile și pentru programele de studii subreprezentate în program, în vederea diversificării opțiunilor de participare la mobilități internaționale</li> <li>- Identificarea unor instituții partenere din țările cele mai puțin dezvoltate care ar putea beneficia de programul Erasmus+ KA171</li> </ul>
16.	Dezvoltarea cooperării în cadrul rețelelor CEEPUS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creșterea numărului de rețele CEEPUS la care UPT are calitatea de partener</li> <li>- Creșterea numărului mobilităților incoming/outgoing în baza rețelelor CEEPUS</li> </ul>
17.	Valorificarea afilierilor la asociații internaționale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promovarea resurselor informaționale privind diversitatea, incluziunea și echitatea puse la dispoziția membrilor diferitelor asociații la care UPT este afiliată</li> <li>- Participarea activă la activitățile organizațiilor la care UPT este afiliată</li> </ul>

## 5. Monitorizare și evaluare

Implementarea strategiei va fi monitorizată constant ținând cont de indicatorii de performanță pentru fiecare obiectiv.

În plus se vor monitoriza:

- Rata de înmatriculare și de absolvire pentru studenții internaționali (pe țări) în comparație cu cea a studenților români
- Rata de implicare a studenților/angajaților internaționali (inclusiv migranți, refugiați, solicitanți de azil) în programele de mobilități gestionate de DRI în comparație cu cea a studenților/angajaților români
- Procentul de studenți cu dizabilități implicați în programele de mobilități gestionate de DRI prin comparație cu procentul de studenți cu dizabilități din UPT
- Procentul de studenți cu bursă socială implicați în programele de mobilități gestionate de DRI prin comparație cu procentul de studenți cu bursă socială din UPT
- Echilibrul de gen în cadrul programelor de mobilități gestionate de DRI prin comparație cu echilibrul de gen la nivelul UPT
- Numărul / procentul de angajați care accesează mobilități în cadrul programului Erasmus+ din fiecare departament pentru a identifica departamentele sub și suprareprezentate în program
- Gradul de utilizare a resurselor și serviciilor puse la dispoziție pentru grupurile subreprezentate
- Numărul de participanți la evenimentele organizate de DRI
- Feedback-ul oferit de studenții internaționali privind dificultățile întâmpinate, bunele practici întâlnite pe parcursul mobilităților lor

Urmărirea implementării Strategiei pentru Diversitate și Incluziune a Universității Politehnica Timișoara se va face prin intermediul raportului anual al Rectorului UPT și prin acțiunile de control managerial intern.

La finele perioadei de implementare vor fi efectuate evaluări detaliate atât din punct de vedere cantitativ, cât și calitativ. Strategia va fi aplicată odată cu aprobarea sa de către conducerea UPT.

RECTOR,

***Conf.univ.dr.ing. Florin Drăgan***

PRORECTOR RELAȚII INTERNAȚIONALE

***Prof.univ.dr.ing. Daniel Dan***

DIRECTOR DRI,

***Prof.univ.dr. Claudiu Albulescu***

## Anexa 1 – Dinamica numărului de mobilități internaționale și a studenților străini în UPT<sup>13</sup>

### Biroul Erasmus+:

- Numărul mobilităților outgoing de studii este în creștere:
  - o 28 mobilități la universități în 10 țări în 2020-2021
  - o 108 mobilități la universități în 15 țări în 2021-2022
  - o 120 mobilități la universități în 15 țări în 2022-2023
- Numărul mobilităților outgoing de practică este în creștere:
  - o 8 mobilități în 5 țări în 2020-2021
  - o 34 mobilități în 12 țări în 2021-2022
  - o 29 mobilități în 12 țări în 2022-2023
- Procentul studenților cu mai puține oportunități care beneficiază de supliment de grant Erasmus+ este de circa 10% / an universitar
- Raportul între sexe în rândul mobilităților studenților este favorabil participanților de sex feminin (63,50% în anul universitar 2022-2023)
- Numărul mobilităților outgoing de formare a crescut semnificativ:
  - o 6 mobilități în 4 țări în 2020-2021
  - o 50 mobilități în 19 țări în 2021-2022
  - o 104 mobilități în 23 țări în 2022-2023
- Numărul mobilităților outgoing de predare este în creștere:
  - o 11 mobilități în 4 țări în 2020-2021
  - o 49 mobilități în 16 țări în 2021-2022
  - o 72 mobilități în 19 țări în 2022-2023
- Numărul mobilităților incoming este per ansamblu în creștere:
  - o în 2020-2021: 88 studenți incoming din 9 țări + 8 angajați incoming din 4 țări
  - o în 2021-2022: 135 studenți din 17 țări + 71 angajați incoming din 21 de țări
  - o în 2022-2023: 105 studenți din 16 țări + 114 angajați incoming din 25 de țări
- Unele facultăți/departamente sunt suprareprezentate în programul Erasmus+, în timp ce altele sunt frecvent absente
- Fondurile atribuite UPT pentru proiectele de mobilitate Erasmus+ (KA131, KA171) înregistrează o tendință ascendentă

### Oficiul Studenți Internaționali:

- Numărul studenților străini înmatriculați la programe de studii complete arată o tendință ascendentă:
  - o 326 studenți străini în 2021-2022

---

<sup>13</sup> La data întocmirii prezentei strategii.

- 377 studenți străini în 2022-2023
- Numărul candidaților la studii complete din țări terțe (excluzând românii de pretutindeni) este fluctuant:
  - 130 candidați în 2020-2021
  - 101 candidați în 2021-2022
  - 211 candidați în 2022-2023
- Rata de pre-acceptare a candidaților de către UPT este ridicată:
  - 125 din cei 130 de candidați au fost pre-acceptați în 2020-2021 (96,15%)
  - 99 din cei 101 candidați au fost pre-acceptați în 2021-2022 (98,01%)
  - 190 din cei 211 candidați au fost pre-acceptați în 2022-2023 (90,00%)
- Numărul candidaților pre-admiși de UPT pentru care Ministerul Educației a emis scrisoare de accept este redus:
  - 89 dosare acceptate de Ministerul Educației în 2020-2021 (71,2%)
  - 41 dosare acceptate de Ministerul Educației în 2021-2022 (41,41%)
  - 115 dosare acceptate de Ministerul Educației în 2022-2023 (60,5%)
- Numărul renunțărilor candidaților admiși, în principal ca urmare a refuzului acordării vizei, este ridicat. Studenți înmatriculați efectiv:
  - 45 din 89 candidați acceptați de Ministerul Educației în 2020-2021 (50,56%)
  - 22 din 41 candidați acceptați de Ministerul Educației în 2021-2022 (53,66%)
  - 50 din 115 candidați acceptați de Ministerul Educației în 2022-2023 (43,50%)
- Numărul târgurilor de recrutare internațională la care participă UPT este în creștere

#### Biroul Cooperare Internațională:

- Rețelele de instituții partenere în cadrul programelor Erasmus+, Granturi SEE sau CEEPUS este în continuă creștere
- Numărul țărilor în care UPT are universități partenere este în creștere
- Varietatea acordurilor pentru mobilități în cadrul programului Erasmus reflectă competențele lingvistice ale studenților/angajaților UPT. Toate facultățile au parteneri care oferă cursuri în engleză, franceză, germană, spaniolă, italiană, maghiară sau limbi slave.
- Numărul mobilităților în cadrul programelor CEEPUS sau Granturi SEE este în creștere

#### Oficiul Mobilități Internaționale:

- Numărul de ordine de deplasare în străinătate emise anual (excluzând deplasările pe programe de mobilitate: Erasmus+, CEEPUS, SEE) este în creștere:
  - 99 ordine de deplasare în 2021
  - 325 ordine de deplasare în 2022
  - 641 ordine de deplasare în 2023