
Strategia pentru Diversitate, Echitate și Incluziune a Universității Politehnica Timișoara

CAP. I. Dispoziții generale

Art. 1.

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

- Legislația națională generală;
- 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 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;
 - 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);
 - Alte rezoluții aplicabile ale Parlamentului European;
- Carta și Codul de etică și deontologie al UPT;
- Reglementările interne ale UPT.

Art. 2.

Termenii utilizați în prezentul document și **raportarea la valorile fundamentale ale Uniunii Europene**:

Discriminare: orice diferențiere, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare.

Criteriile stabilite de legislația românească referitoare la discriminare 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" ¹.

Forme de discriminare: discriminare directă, indirectă și multiplă; hărțuire; victimizare; dispoziția de a discrimina (ordin de a discrimina).

Diversitate: reprezintă spectrul larg de diferențe dintre oameni, fiecare individ aparținând, într-un anumit context, unei minorități. Diversitatea include toate tipurile de diferențe între oameni, referindu-se la vârstă, etnie, religie, cultură sau limbă, dar și la diferite (diz)abilități, orientări sexuale și/sau identități de gen, medii sociale, situații economice, stări de sănătate sau regiunea de proveniență.

Echitate: principiu etic și juridic care stă la baza reglementării relațiilor sociale în spiritul dreptății, egalității și justiției, promovând colaborarea și respectul reciproc.

Incluziune: respectarea statutului și drepturilor tuturor membrilor societății, care trebuie să aibă oportunitatea de a participa activ și de a beneficia de un tratament egal.

Diversitatea și incluziunea fac parte din valorile fundamentale ale Uniunii Europene, fiind priorități transversale și principii directe în programele acesteia.

Educația favorabilă incluziunii reprezintă un pilon european al drepturilor sociale, conform documentelor adoptate la nivelul Consiliului European, Parlamentului European și Comisiei Europene: "Primul principiu al Pilonului european al drepturilor sociale subliniază că: „orice persoană are dreptul la educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții favorabile incluziunii și de înaltă calitate pentru a dobândi și a menține competențe care îi permit să participe deplin în societate și să gestioneze cu succes tranzițiile pe piața forței de muncă”.

Promovarea echității, a coeziunii sociale și a cetățeniei active reprezintă unul dintre obiectivele strategice ale cooperării în domeniul educației și formării la nivelul UE. Raportul comun din 2015 al Comisiei și al Consiliului privind punerea în aplicare a strategiei ET 2020 a stabilit „**educația favorabilă incluziunii, egalitatea, echitatea, nediscriminarea** și promovarea competențelor civice” ca **domenii prioritare pentru cooperarea europeană** în domeniul educației și formării." ²

Comunitatea universitară a UPT este constituită, conform Cartei UPT, din studenți, studenți-doctoranzi, cursanți, personal didactic și de cercetare, personal didactic auxiliar și personal administrativ. Din comunitatea universitară fac parte și persoane cărora li s-a conferit calitatea de membru al comunității universitare, prin hotărâre a Senatului universitar, personalități cărora UPT le-a decernat titlul de Doctor Honoris Causa, Profesor Emerit sau alte

¹ Consiliul National pentru Combaterea Discriminării <https://www.cncd.ro/>

² Comisia Europeană <https://education.ec.europa.eu/ro/focus-topics/improving-quality/inclusive-education>

titluri onorifice.

Interes public: Acel interes care implică garantarea și respectarea de către UPT a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, garantate de Constituție, legislația națională și tratatele internaționale la care România este parte, în acord cu principiile eficienței, eficacității și economicității în utilizarea resurselor.

Art. 3.

Strategia se aplică tuturor membrilor comunității universitare a UPT, dar și altor persoane care interacționează cu aceștia în cadrul proiectelor, evenimentelor și spațiilor UPT.

Grupurile țintă sunt atât studenții cât și angajații universității, precum și studenții/angajații altor instituții care participă la activități ale UPT sau desfășurate în spațiile UPT, încurajând în același timp sporirea atenției oferite diversității, echității și incluziunii în relațiile noastre cu alte organizații, cu candidații la programe de studii sau la angajare/promovare, cu absolvenții și comunitățile deservite.

Art. 4.

Ca instituție publică, UPT reprezintă și reflectă diversitatea comunității locale, cât și cea culturală universitară. UPT își propune să stabilească, să atingă și să mențină standarde înalte de diversitate, echitate și incluziune.

Ca instituție de învățământ superior, UPT își propune să atragă studenți și personal cu potențial înalt, indiferent de grupul de apartenență, să le ofere condiții excelente de studiu și de muncă și să îi sprijine în excelența profesională.

Angajamentul universității se concretizează prin crearea de spații, oportunități și mecanisme de sprijin pentru membrii comunității universitare a UPT care fac parte din grupuri vulnerabile, expuse unor forme de discriminare. Diversitatea, echitatea și incluziunea sunt integrate în abordarea UPT atât în zona educațională și de cercetare, cât și în activitățile adiționale, respectiv în modul de alocare a investițiilor și a inițiativelor.

Prezentul document fundamentează abordarea organizațională a UPT, adaptată cerințelor legale și răspunde nevoilor reale ale societății actuale și ale mediului universitar european.

CAP. II. Abordare strategică

Art. 5.

Context general. În societatea românească diversitatea, echitatea și incluziunea au devenit priorități, fapt confirmat de interesul crescut la nivel individual și organizațional, precum și de legislația națională antidiscriminare existentă. Incluziunea organizațională reprezintă un criteriu important de diferențiere în mediul educațional actual.

Art. 6.

Scopul strategiei este promovarea și integrarea principiilor diversității, echității și incluziunii în toate activitățile UPT, la nivel organizațional, educațional și în cercetare. Strategia se aplică prin implicarea tuturor entităților organizaționale, iar diversitatea, echitatea și incluziunea constituie priorități strategice.

UPT susține instituțional dreptul fiecărei persoane de a-și exprima ideile, valorile, identitatea

și de a aparține cu demnitate oricărei minorități. UPT își asumă misiunea de a contribui activ la crearea unui mediu universitar incluziv.

CAP. III. Principii strategice

Art. 7.

Strategia de Diversitate, Echitate și Incluziune este bazată pe următoarele **principii strategice: Respect, Deschidere, Excelență și Sustenabilitate**.

Respect – se va manifesta față de orice persoană din perspectiva diversității. Se va încerca înțelegerea corectă a fiecărei minorități, combaterea stereotipurilor și prejudecăților individuale și/sau organizaționale pentru a gestiona și valoriza 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 - se refera la accesibilitate, incluziune și tratament echitabil față de orice grup minoritar sau persoană. Pentru a implica comunități diverse se va susține leadership-ul 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 – este încurajată și sprijinită excelența în realizarea misiunii universității. Într-o cultură organizațională diversă incluziunea reală poate aduce un plus de creativitate și contribuie în mod 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 - UPT își asumă rolul de lider în tranziția către un viitor durabil, promovând sustenabilitatea socială și organizațională. Se propune realizare de spații sigure și accesibile, deschidere, respect și demnitate fiecăruia. Se vor adapta activitățile din UPT la nevoile reale ale societății de azi și de mâine.

CAP. IV. Obiective strategice

Art. 8.

Scopul abordării organizaționale a diversității, echității și incluziunii este de a crea un mediu de lucru lipsit de orice formă de discriminare.

Obiectivele strategice sunt:

- I. **Susținerea diversității, echității și incluziunii** atât în rândul comunității universitare a UPT, cât și în colaborările cu partenerii universității, pentru a maximiza creativitatea și inovația, dar și pentru a realiza un mediu incluziv în orice tip de activitate.

- II. **Dezvoltarea unei culturi organizaționale incluzive**, care încurajează fiecare persoană să-și atingă potențialul și să contribuie la succesul comun.
- III. **Dezideratul de a deveni un lider în promovarea incluziunii în mediul universitar**, atât la nivel național, cât și internațional.

CAP. V. Perspective strategice

Art. 9.

Se consideră oportună abordarea obiectivelor de mai sus din următoarele perspective strategice:

1. **Adresabilitate** - Pe baza proceselor decizionale și componenta de leadership la orice nivel, prezenta strategie se adresează fiecărui participant implicat în activitățile desfășurate în cadrul UPT.
2. **Procese interne și instruire adecvată la orice nivel, organizațional și individual** – Adaptarea acestora prin implementarea componentei de incluziune în toate domeniile de activitate din UPT. Formarea continuă va include o componentă de management al diversității, sprijinită de un sistem de diseminare a informațiilor privind abordările incluzive la modul concret în universitate și în diverse proiecte ale acesteia.
3. **Elaborarea unui Plan de măsuri și activități** - având ca obiective: a) învățarea și dezvoltarea unor abordări incluzive integrate în toate procesele organizaționale; b) asigurarea unui canal de comunicare direct și eficient pentru soluționarea rapidă a oricăror situații cu potențial discriminator; c) alocarea resurselor necesare pentru a susține implementarea planului de măsuri și activități.
4. **Evaluarea periodică** a statusului planului, conform criteriilor și indicatorilor de performanță agreeați, pentru a asigura incluziunea organizațională.

Art. 10.

Leadership incluziv - Definirea conceptului de leadership incluziv în acest context fundamentează abordările din planul de măsuri și activități al *Strategiei pentru Diversitate, Echitate și Incluziune*. Leadershipul incluziv, la nivel organizațional, se bazează pe următoarele componente:

1. **Cunoaștere** - Înțelegerea diverselor minorități, chestionarea propriilor stereotipuri și prejudecăți, personale sau organizaționale, reprezintă primul pas în crearea unui mediu nediscriminatoriu. Conștientizând și adresând propriile limitări, dar și acționând printr-o abordare deschisă, liderii contribuie la transformarea organizației în sensul incluziunii și diversității.
2. **Curiozitate** - O minte deschisă este esențială pentru a conduce eficient o echipă. Diferențele de idei și experiență pot stimula inovația și performanța. Liderii cu adevărat incluzivi se străduiesc continuu să înțeleagă identitățile și diferențele culturale ale echipei lor.
3. **Curaj** - Într-o lume polarizată pe diverse teme, leadershipul incluziv înseamnă asumarea responsabilității pentru crearea unui mediu echitabil, divers și bazat pe respect, chiar și atunci

când acest lucru implică disconfort sau opoziție. Implicarea în acest proces de ajustare a mentalităților și de promovare a abordărilor incluzive reprezintă un act de curaj.

4. Inteligența culturală - Pentru a fi lideri eficienți în interacțiuni interculturale este importantă atât înțelegerea specificului fiecărei minorități, cât și existența microculturilor din UPT. Acest lucru necesită eforturi constante pentru a identifica nevoile reale ale acestor grupuri.

5. Asumare - Liderii sunt promotori ai incluziunii, aliniindu-se valorilor personale și organizaționale, iar acest angajament contribuie semnificativ la creșterea performanței organizaționale.

6. Colaborare - Liderii inspiră încredere, contribuie la dezvoltarea echipei și valorifică perspectivele diverselor minorități. De asemenea, aceștia înțeleg că oamenii sunt mai dispuși la a colabora și a contribui atunci când se simt în siguranță și sunt apreciați.

Art. 11.

Spații sigure și accesibilizare - În toate activitățile desfășurate se propune o abordare complet incluzivă, în care fiecare participant să se simtă în siguranță, iar persoana acestuia să fie pe deplin respectată. UPT nu tolerează nicio formă de discriminare, hărțuire sau alt comportament neadecvat care poate afecta demnitatea sau siguranța unui mediu de lucru echitabil și bazat pe respect.

Indiferent de locație sau tip de activitate desfășurată sub egida UPT, incluziunea reprezintă o componentă a culturii organizaționale.

Accesibilizarea presupune un efort asumat de adaptare a spațiilor și a proceselor interne din UPT pentru a răspunde tuturor nevoilor specifice. Detalii privind 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* reprezintă o prioritate, urmând să fie implementat prompt la toate nivelurile de competență din cadrul UPT.

Procesul de elaborare va include următoarele etape:

Definirea indicatorilor de evaluare a componentei strategice de incluziune. Aceștia vor măsura stadiul actual, rezultatele și progresul, vor urmări obiective clare și măsurabile, dezvoltând responsabilitatea și asigurând transparența în toate procesele. Indicatorii reprezintă o modalitate de a monitoriza și cuantifica diversitatea, echitatea și eforturile măsurabile de incluziune în organizație.

Stabilirea obiectivelor specifice pe termen scurt, mediu și lung - pe baza unei diagnoze organizaționale inițiale se vor seta obiective concrete care să ghideze implementarea indicatorilor și a planului de măsuri și activități.

Elaborarea intervențiilor: se va crea un document subsecvent care să detalieze intervențiile specifice prevăzute în planul de măsuri și activități.

Stabilirea unui calendar și evaluarea periodică: Planul de măsuri și activități va avea definit un calendar de implementare și un proces de evaluare periodică pentru a monitoriza progresul și eficacitatea măsurilor aplicate.

Art. 13.

La nivel instituțional UPT susține inițiativele și/sau proiectele la nivel de facultăți/departamente/structuri organizaționale pe componentele de diversitate, echitate și incluziune. Trebuie menționat ca document existent *Strategia pentru diversitate și Incluziune a UPT pe componenta de internaționalizare (2023-2028)*, elaborată de *Departamentul de Relații Internaționale*³. Toate aceste documente și activități vor fi corelate cu viziunea strategică a UPT privind diversitatea, echitatea și incluziunea.

Prezenta *Strategie de diversitate, echitate și incluziune*, precum și toate activitățile subsecvente acesteia se vor corela cu *Planul strategic al UPT pentru perioada 2024 - 2029*.

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

Art. 14.

În implementarea strategiei DEI, UPT va lua în considerare bunele practici existente la nivel european, asigurându-se totodată de alinierea strategică cu prioritățile instituționale și de adaptarea la nevoile reale ale grupurilor vulnerabile expuse la discriminare în societate.

Art. 15.

Planul de măsuri și activități va constitui fundamentul pentru dezvoltarea unei organizații incluzive, reflectând valorile diversității și incluziunii în toate activitățile UPT.

CAP. VI. Implementare

Art. 16.

Stabilirea etapelor, resurselor alocate și a calendarului de implementare se vor realiza după aprobarea prezentei strategii.

Art. 17.

Calendarul de implementare se va actualiza constant, adaptându-se în funcție de contextul și evoluția indicatorilor definiți în planul de măsuri și activități.

Art. 18.

Procesul de implementare este conceput ca un proiect de sine stătător, care susține dezvoltarea organizațională strategică prin măsuri aplicabile pe termen scurt, mediu și lung.

³ Strategia pentru diversitate și Incluziune a UPT pe componenta de internaționalizare (2023-2028)
(https://international.upt.ro/wp-content/uploads/2024/02/Strategie_diversitate_incluziune_240206.pdf)

CAP. VII. Dispoziții finale

Art. 19.

Prezentul document se completează cu legislația în vigoare, procedurile și regulamentele interne aplicabile. În caz de discrepanță 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 revizuiți, care trebuie aprobate conform procedurilor interne ale UPT.

Art. 21.

Prezentul document a fost aprobat în cadrul ședinței Senatului UPT din data de 13.02.2025.