



athena

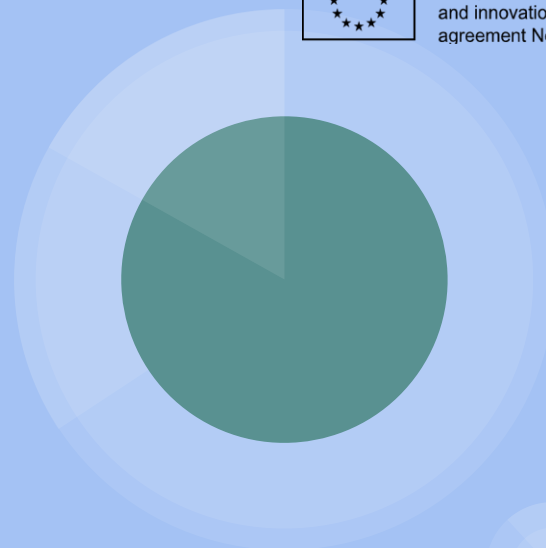
gender equality to unlock
research potential



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416

Egalitate, diversitate, incluziune: dincolo de stereotipuri în mediul universitar

Irina Costache, doctor in studii de gen
Cadru didactic asociat, Facultatea de Sociologie
Membră echipa ATHENA
Laura Grunberg, Directoare Proiect ATHENA



Agenda zilei

- Ne cunoaștem (I)
- Educație și egalitate de gen (II)
- Egalitate de gen, diversitate și incluziune (III)
- Bias inconștient, prejudecăți și stereotipuri (IV)
- Egalitate de gen la UniBuc (V)
- Planul de egalitate de gen al Universității din București (VI)

Objective

- Să recunoaştem și să diferențiem între bias, prejudecată și stereotip
- Să recunoaştem distincția dintre gen și sex
- Să înțelegem cum biasul ne influențează comportamentul
- Să discutăm despre planul de egalitate al Universității din București
- Să folosim cunoștințele pe care le-am dobândit pentru a construi echipe mai bune.



athena

gender equality to unlock
research potential



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416

Planul de egalitate de gen al Universității din București

Vizitați site:

<https://gep.unibuc.ro/>



Să ne cunoaștem...

Exercițiu NAME TAG



athena

gender equality to unlock
research potential



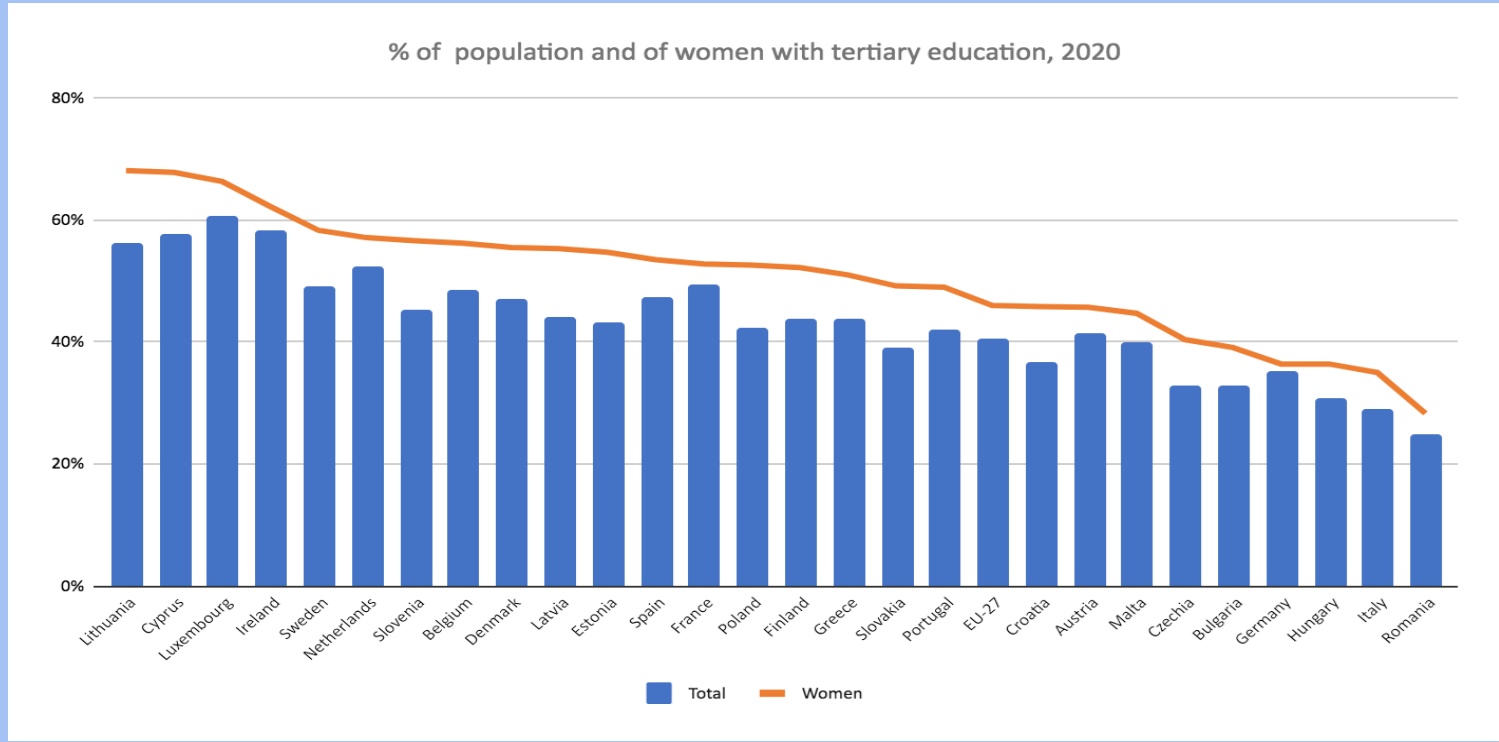
This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416

EGALITATEA DE GEN

DINCOLO DE A NUMĂRA FEMEI...DESPRE
DIVERSITATE, ECHITATE ȘI INCLUZIUNE

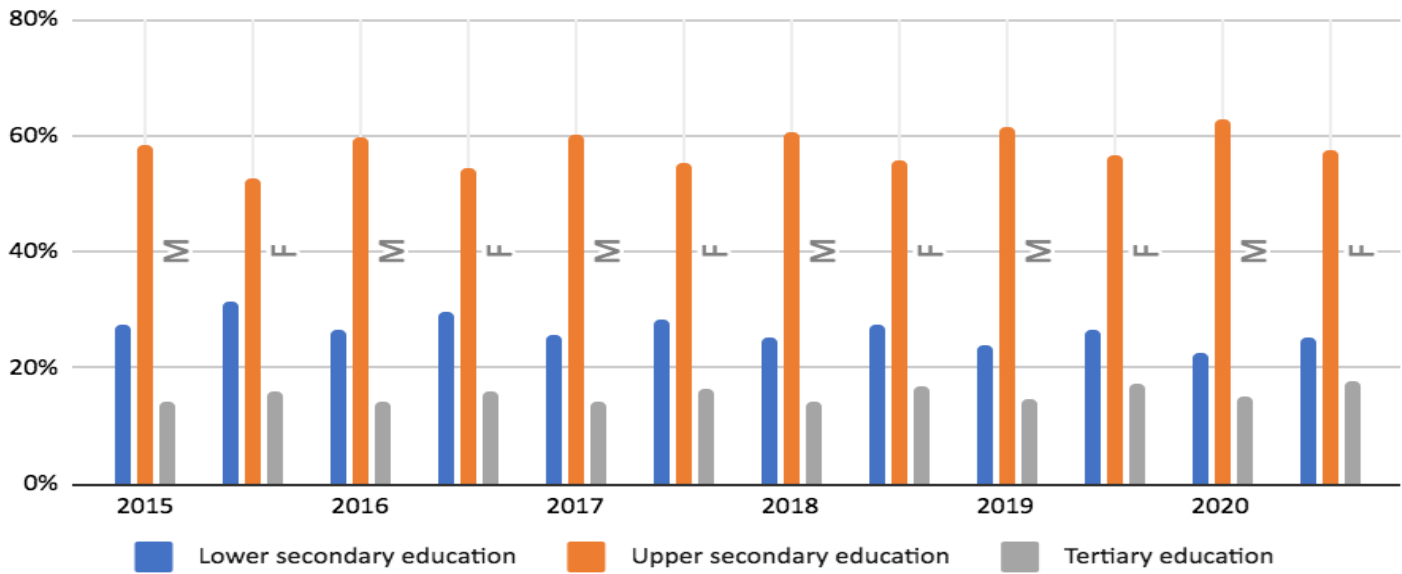


EGALITATE DE GEN DIN COLO DE NUMERE...dar care sunt numerele



Diferențe de gen in educație

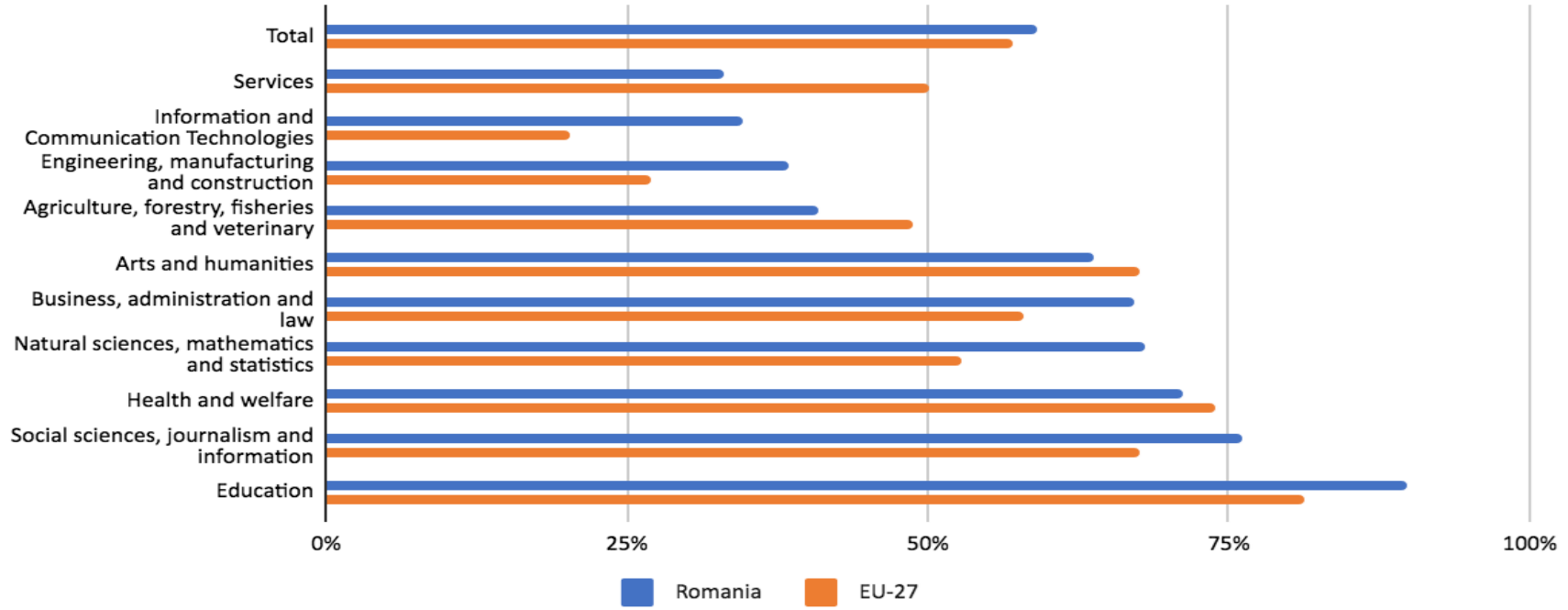
Educational attainment by sex, 2015-2020





Ce studiază femeile...

% of women graduates by field of study, 2019, EU27 versus Romania



Învățământul un domeniu feminizat...

În 2017-2018 femeile au reprezentat:

- 90,2% din totalul cadrelor didactice din învățământul primar
- 72,8% din învățământul gimnazial
- 71,5% din cadrele didactice de nivel liceu

În 2015 - 50,02% din cadrele didactice din universitățile din țară erau femei (Banca Mondială)

Cu toate acestea, în medie, femeile au grade didactice inferioare în comparație cu bărbații din mediul universitar: 39% din pozițiile de management în învățământul universitar erau ocupate de femei, iar în 2013, doar 30,9% din profesorii universitari (plini) erau femei. Sursa: Institutul de Științe ale Educației. (2015)

Ce schimbare vizează egalitatea de gen?

**SCHIMBAREA
NUMERELOR SI
PROCENTELOR**

MAI MULTE FEMEI



**SCHIMBARE
ORGANIZATIONALĂ**

ORGANIZAȚII D&I,
ORGANIZATII PARITARE



**SCHIMBAREA SI INOVARE IN
CERCETARE, CUNOAȘTERE**

PROIECTE DE CERCETARE / PROIECTE
DIDACTICE CARE INCLUD DIMENSIUNEA DE GEN

Exercițiu pe echipe



Propuneți câteva explicații pentru următoarele întrebări:

- De ce tinerele din România se îndreaptă spre facultăți cu profil socio-uman, mai ales educație?
- Pe baza statisticilor prezentate mai sus de ce credeți că sunt mai puține femei în funcții de management în mediul universitar și de ce credeți că nu promovează în carieră în aceeași măsură cu bărbații...
- Ce diferențe de gen ați remarcat în interiorul facultăților dvs.?



athena

gender equality to unlock
research potential



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416

EGALITATE, DIVERSITATE, INCLUZIUNE



Ce este diversitatea?

Diversitatea - a da fiecărui individ șansa de a-și împlini potențialul, fără discriminare și dincolo de prejudecăți sau stereotipuri.

- Principiile diversității în mediul academic includ acordarea unor șanse egale de participare și reușită a persoanelor ce au o **caracteristici protejate** sau sunt slab reprezentate.
- Participare și reprezentare pentru toți/toate

Caracteristici protejate

•Legislația românească în vigoare acoperă toate criteriile de discriminare prevăzute în directivele europene, precum și alte criterii: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.

Ordonanța 137/2000,si OG 77/2003



athena

gender equality to unlock
research potential



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416

Protected Characteristics



Age



Sex



Disability



Ethnicity



Gender
Reassignment



Religion /
Belief



Sexual
Orientation



Marriage / Civil
Partnership



Pregnancy /
Maternity

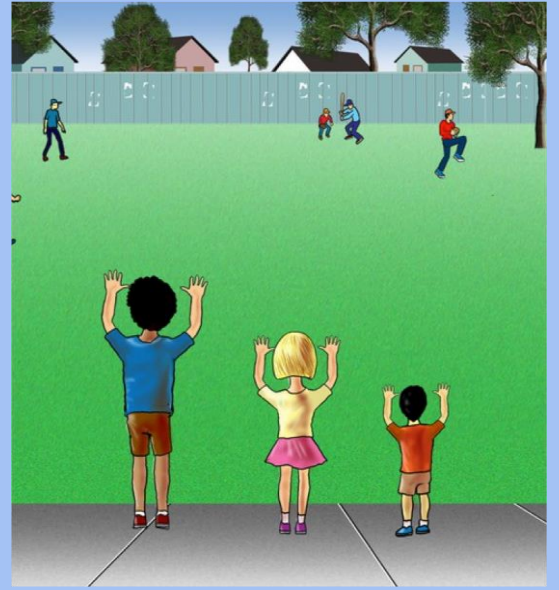
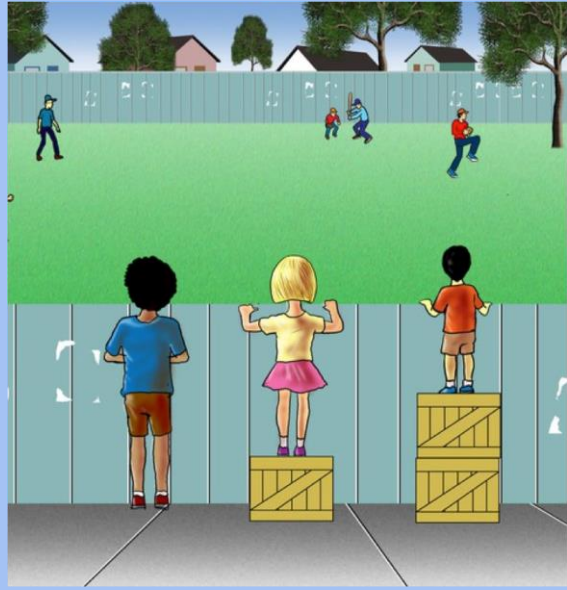
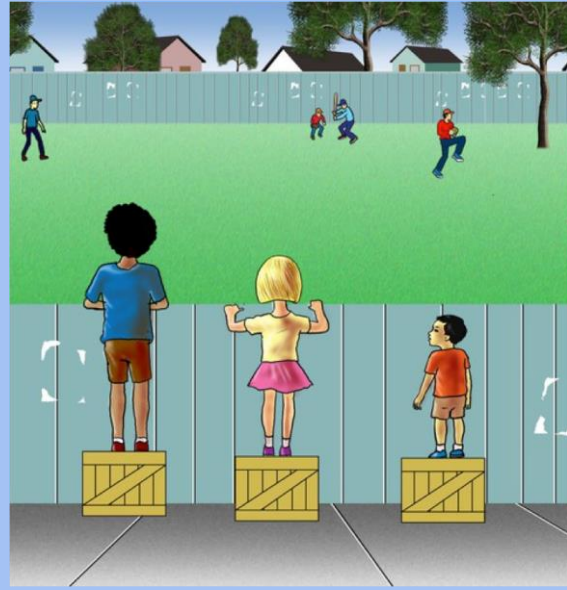


athena
gender equality to unlock
research potential



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416

Egalitate, Echitate, Incluziune



Egalitate...Echitate...Incluziune

- Egalitate – indivizii/grupurile de indivizi sunt tratate egal în ciuda unor caracteristici înnăscute sau dobândite dar protejate de legislația antidiscriminare.
- Promovarea egalitatii – înseamnă a elimina discriminarea fata de oricare dintre caracteristicile protejate
- De asemenea înseamnă protecție împotriva bullying-ului, hărțuirii (în special de natură sexuală) și victimizării
- Constituie victimizare și se sancționează contravențional orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.” (OG. 77/2003 art.2 alin.5)

CINE ȘTIE RĂSPUNDE...Sex sau Gen

1. Femeile nasc, bărbații nu.
2. Fetitele sunt cuminiți, băieții sunt năzdrăvani.
3. Băieții se descurcă mai bine la științe și la matematică; fetele se descurcă mai bine în artă și literatură.
4. Dintre muncitorii din agricultură, femeile sunt plătite doar cu 40-60 la sută din salariul bărbaților.
5. Femeile pot alăpta bebelușii, bărbații pot hrăni bebelușii cu biberonul.
6. În Egiptul antic, femeile moșteneau proprietăți, iar bărbații nu.
7. Vocile bărbaților se schimbă la pubertate, ale femeilor nu.
8. Într-un studiu pe 224 de culturi, s-au existat 5 în care doar bărbații se ocupau de gătit.
9. Conform statisticilor ONU, deși femeile fac 67% din munca lumii, câștigurile lor se ridică la doar 10 la sută din venitul mondial.
10. Conform statisticilor Uniunii Interparlamentare, doar 20% dintre parlamentarii din întreaga lume sunt femei, în ciuda faptului că femeile reprezintă aproximativ 50% din populație.

SEX și GEN

Sex

Caracteristici biologice și fizice care sunt definatorii pentru femei și bărbați

- Cromozomi
- Aparat reproductiv

Gen

Rolului culturale învățate care diferențiază între femei și bărbați

Puternic ancorate în cultură

Determină rolurile pe care îndeplinește fiecare individ, responsabilitățile, privilegiile, așteptările, limitările cu care se confruntă persoanele de sex masculin sau de sex feminin

Se schimbă în timp

Egalitate de gen - nu numai absența discriminării

*principalul cadru legal este legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Această lege definește **egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați** ca luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.*

•Egalitatea de gen: *nu înseamnă că femeile și bărbații vor deveni la fel, ci că drepturile și responsabilitățile și posibilitățile lor nu vor depinde de sexul determinat la naștere fie femeie, fie bărbat.”(EIGE)*

•Egalitatea de șanse între femei și bărbați: *presupune vizibilitate, autonomie, responsabilitate și participare egală a celor două sexe la/în toate sferele vieții publice și private (1998 – Consiliul Europei, Abordarea integratoare a egalității de șanse între femei și bărbați).*

•Egalitatea de șanse: *se referă la lipsa de bariere, explicite sau implicite, în calea participării economice, politice și sociale pe criterii de sex și de gen: „Asemenea bariere sunt de multe ori indirecte, dificil de distins, cauzate și menținute de fenomene structurale și reprezentări sociale care s-au dovedit deosebit de rezistente la schimbare (EIGE).*

•Egalitatea de tratament: *presupune absența oricărei forme de discriminare. Actele de discriminare pot proveni de la angajator, de la organele de conducere ale angajatorului sau de la alți salariați. În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. (Codul Muncii; art. 5).*

•Egalitatea dintre femei și bărbați: *este considerată o problemă de drepturi ale omului și o condiție, un indicator al dezvoltării și democrației axate pe om” (EIGE).*

Discuția despre gen - o conversație dificilă

“O conversație despre gen nu este o conversație ușoară. O astfel de discuție îi face pe oameni să se simtă inconfortabili, uneori chiar iritabili. Atât femeile cât și bărbații opun o oarecare rezistență în a discuta despre gen, sau se grăbesc să respingă discuțiile despre gen. Asta se datorează și faptului că a gândi despre gen înseamnă a gândi o schimbare iar să schimbi starea de fapt este întotdeauna un act inconfortabil.”

Chimamanda Ngozi Adichie *FEMINIȘTI, FEMINISTE* (2014), p. 42



athena

gender equality to unlock
research potential



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416

BIAS INCONȘTIENT, STEREOTIPURI DE GEN



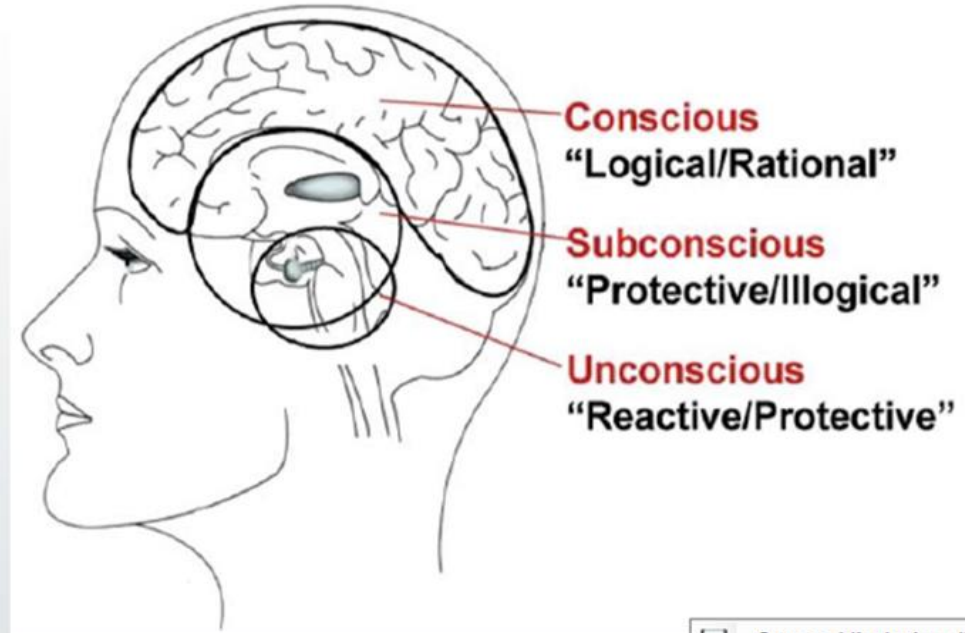
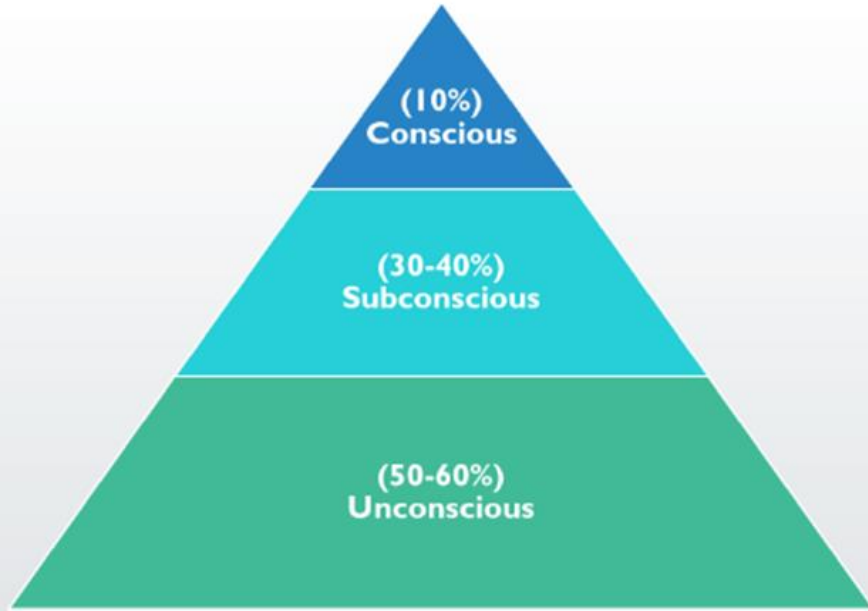
BIAS INCONȘTIENT

- În general, s-a presupus că modelele de comportament discriminatoriu sunt comportamente conștiente și cel mai probabil așa a fost istoric;
- Asumpția a fost că oamenii care discriminează o fac în cunoștință de cauză, beneficiind de pe urma comportamentului discriminatoriu. Pe baza acestei explicații stau și legile care sancționează discriminarea.

Dar de cele mai multe ori, oamenii fac alegeri care discriminează un grup fără să își dea seama că aceste alegeri dezavantajează un anumit grup. Ce este interesant de remarcat este că facem acest lucru mai des decât am crede că o facem... și asta se numește BIAS INCONȘTIENT

Bias inconștient

Prejudecățile inconștiente apar atunci când luăm decizii pe baza experienței noastre anterioare, a modelelor noastre personale de gândire, a interpretărilor și **nu știm că o facem**. Ironia este că aceste prejudecăți inconștiente și discriminarea cauzată de ele sunt inevitabile ca urmare a eficienței cogniției umane.



Save as (displaying dialog)



Save directly (using preferences)



athena
gender equality to unlock
research potential



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416

<https://youtu.be/dVp9Z5k0dEE>



athena
gender equality to unlock
research potential



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416

EXERCITIU

Sa aflăm cine este domnul din imagine

Stereotipuri

• ***Stereotipuri de gen***: sistemele organizate de credințe și opinii comune, 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 (legea 202/2002).

Stereotipuri de gen

Asignarea unei serii de caracteristici, roluri, atribute luând în calcul numai apartenența unei persoane la un anumit gen

Foarte comune

- Cale scurtă spre a limita dezvoltarea persoanei sau spre a limita drepturile și a justifica discriminarea sau abuzul
- li afectează și pe bărbați și pe femei

De unde apar stereotipurile și biasurile

- Prieteni
- Familie
- Mass media
- Comunitate
- Politică
- Cultură
- Experiență personală
- Educație
 - Natură



- **Chestionar (177 răspunsuri) (coord. Corina Ilinca Brăgaru)**

- **Cercetare calitativă (coord. Anca Dohotariu)**
 - **20 interviuri**
 - **4 focus grupuri**

- **Documentare**

EGALITATEA DE GEN LA UNIVERSITATEA BUCURESTI

Figure 1. Percentage (%) of women employed across occupations

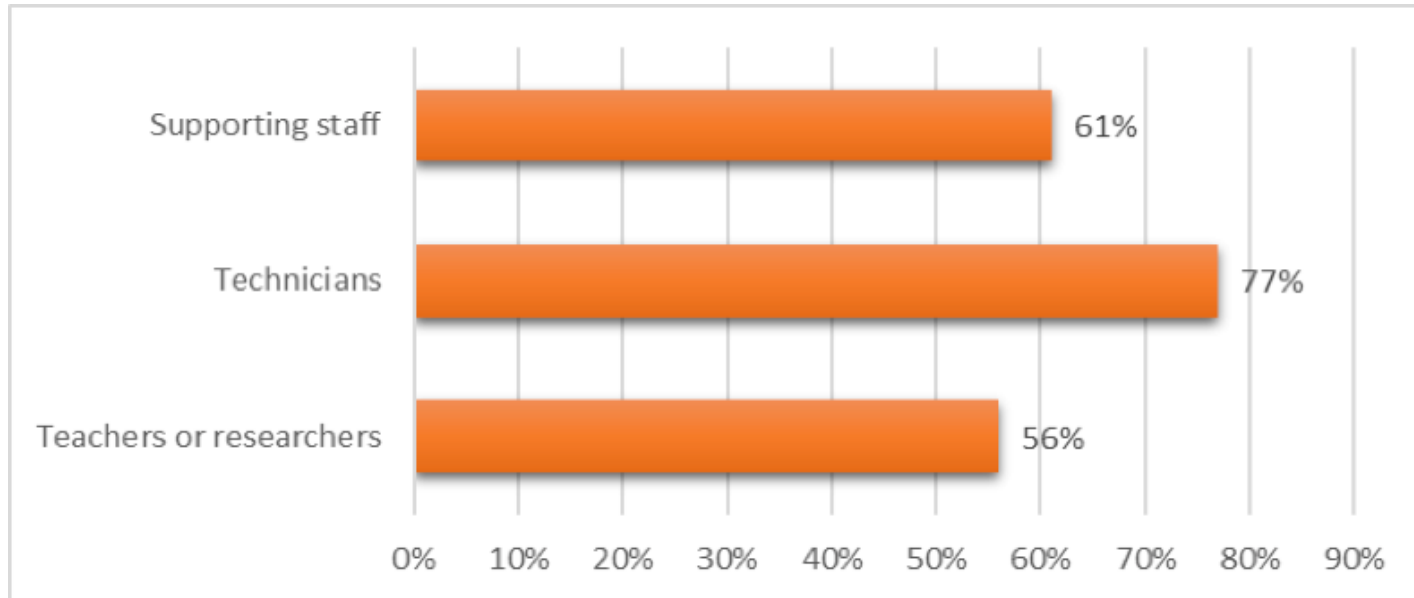


Figure 2. Percentage (%) of women employed across career stages

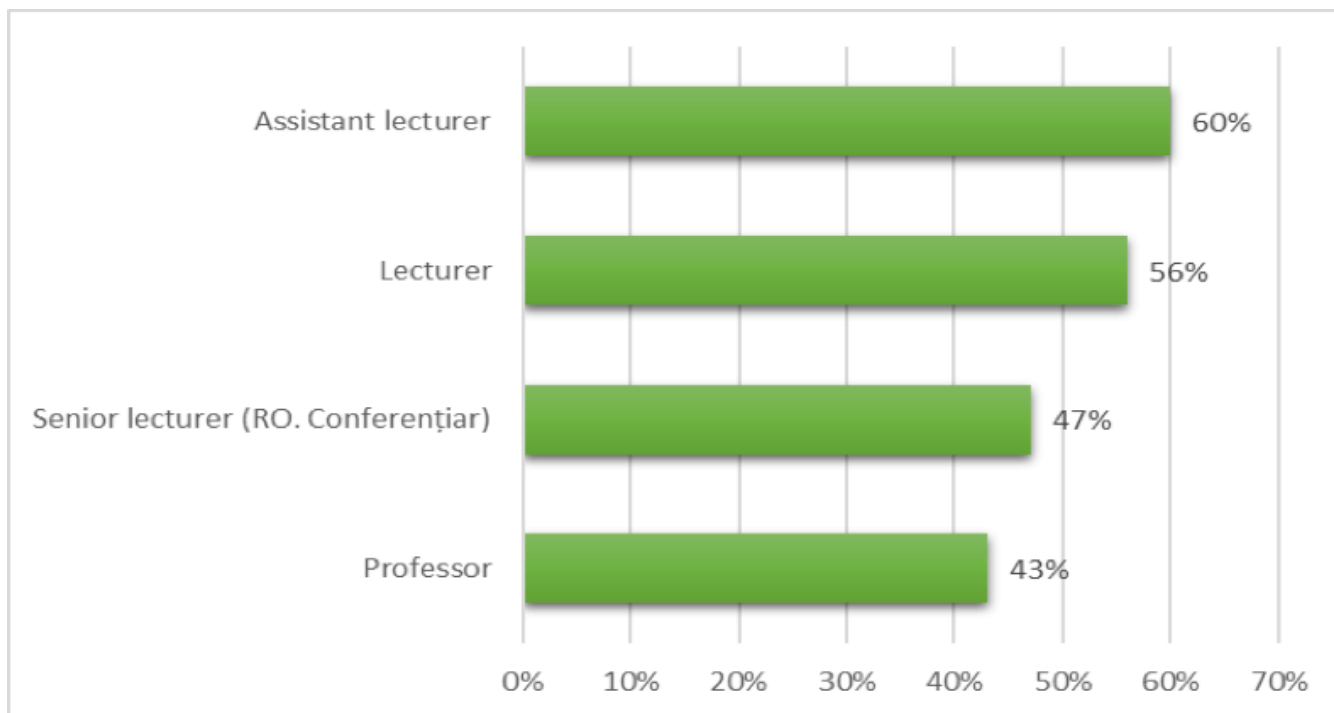


Figure 3. Percentage (%) of women by field of studies

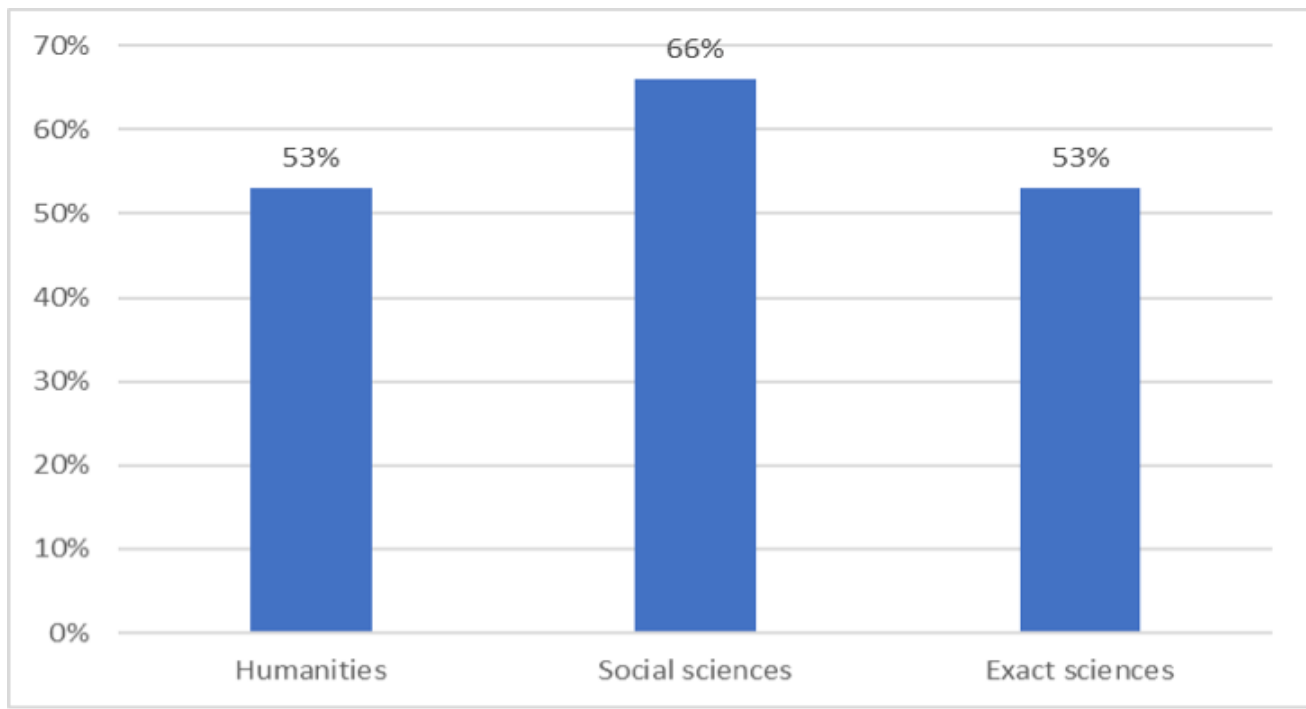


Figure 4. Percentage (%) of women in decision making positions

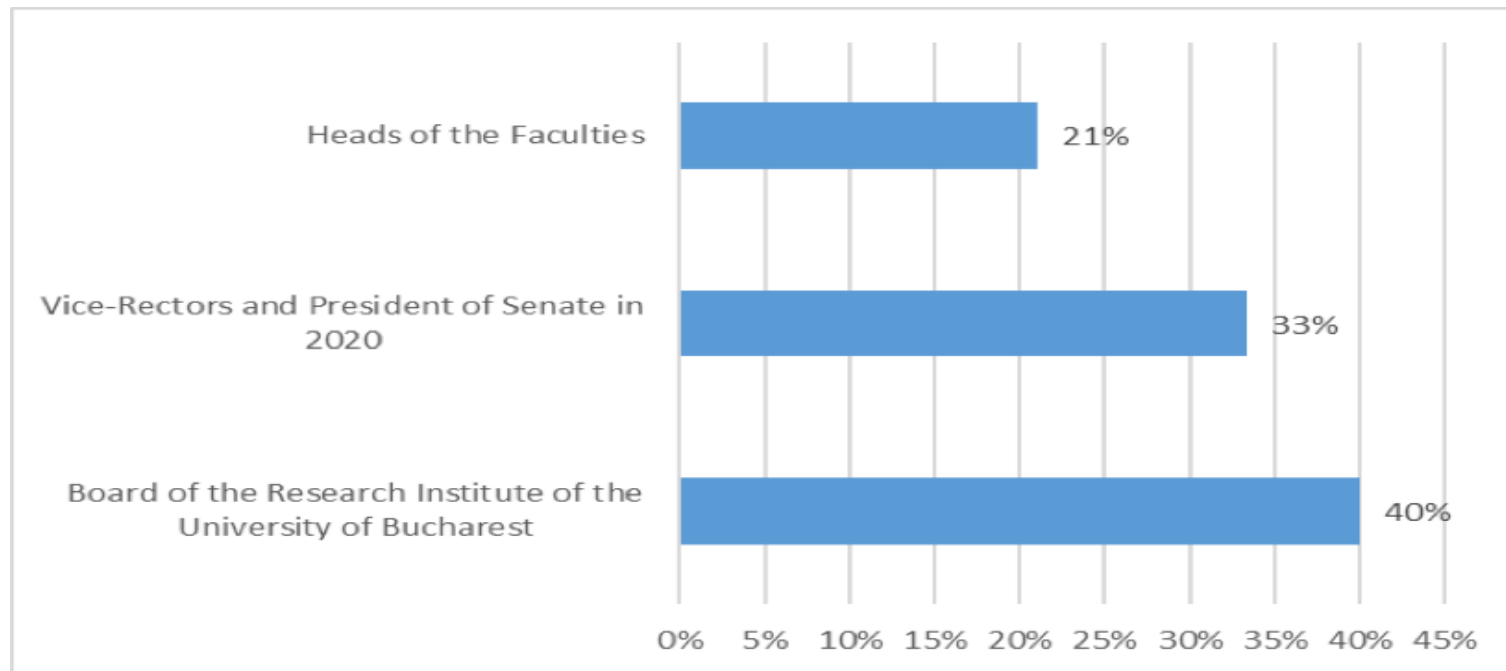
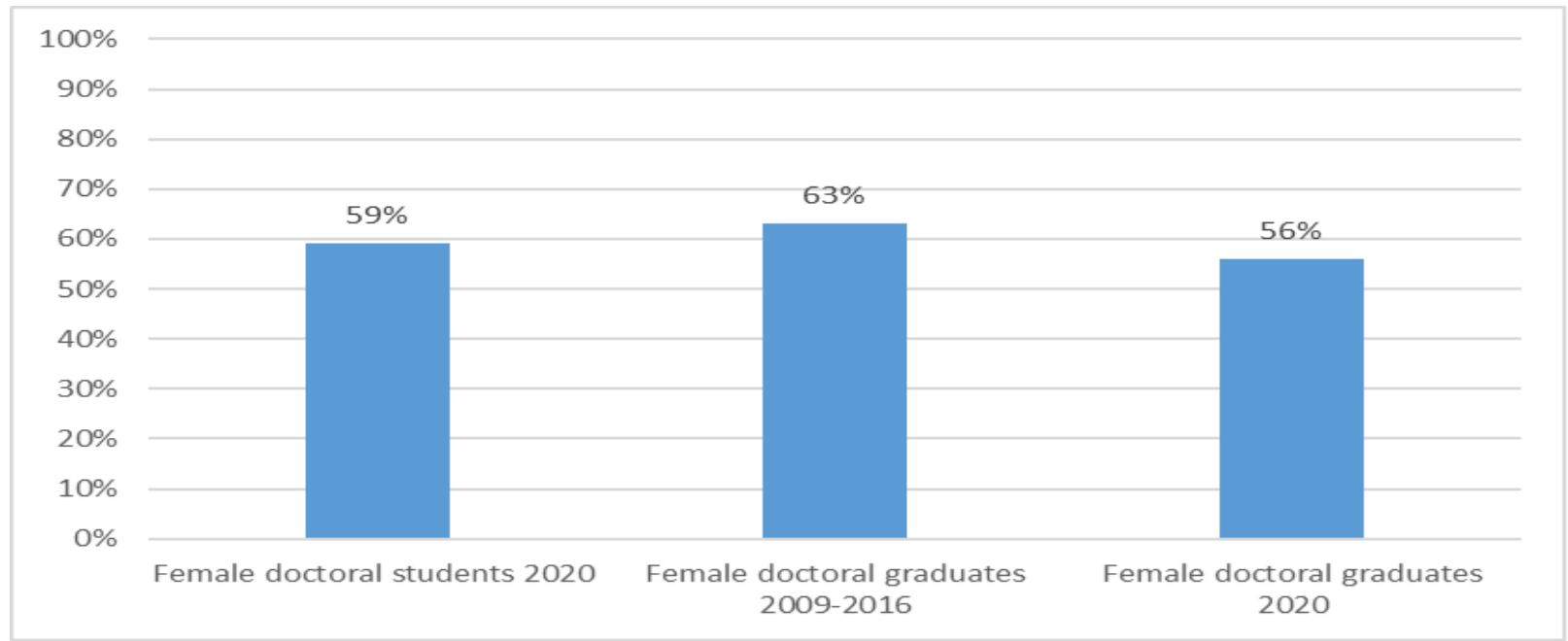


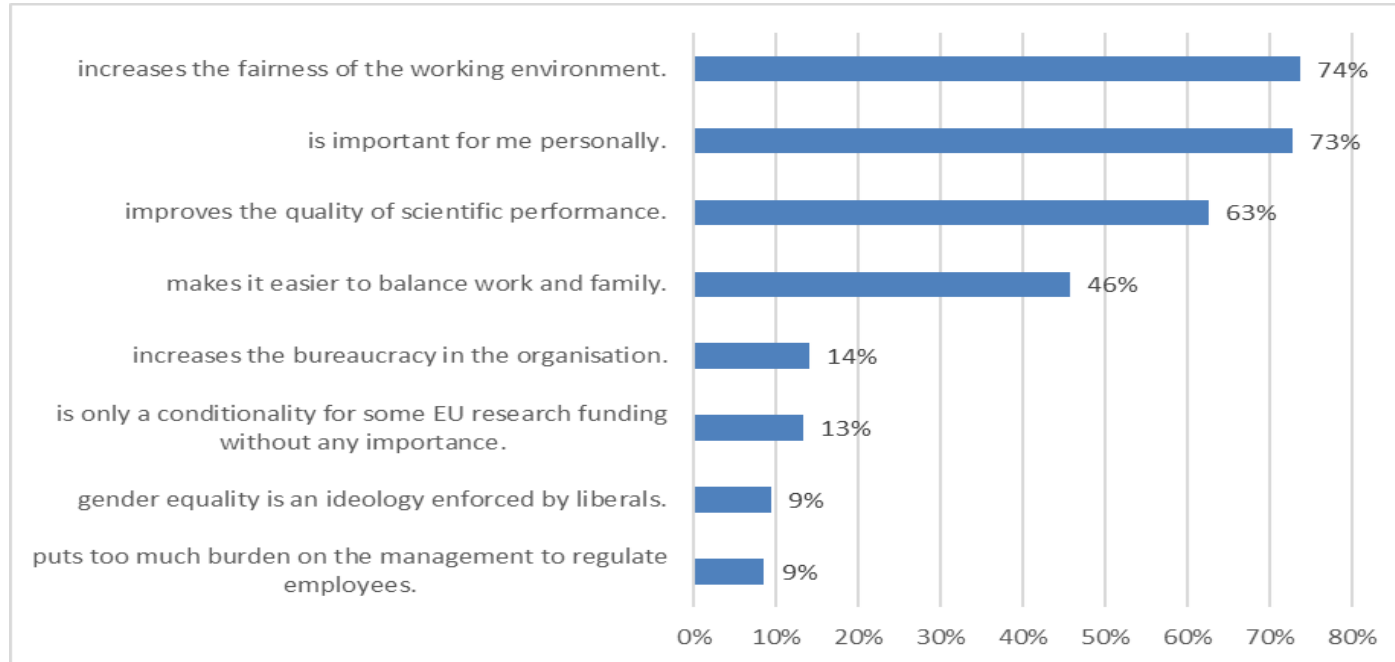
Figure 5. Percentage (%) of women as doctoral students and as doctoral graduates





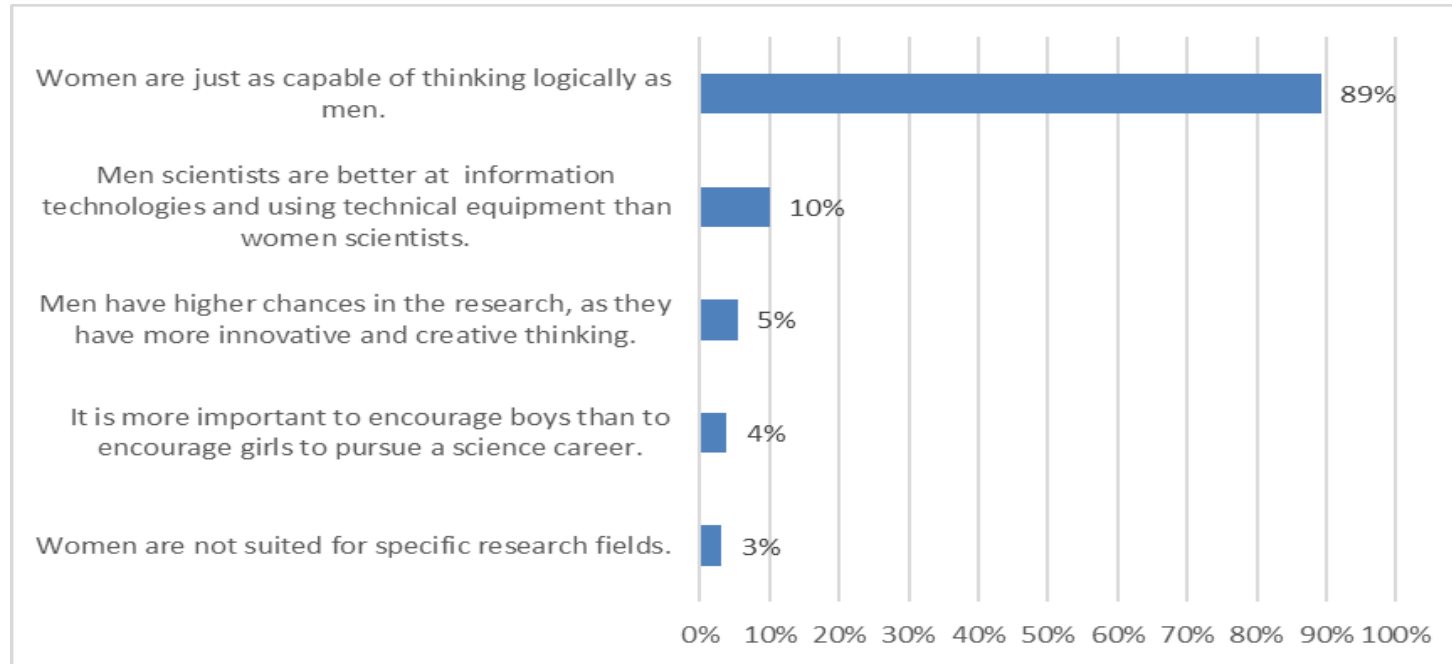
(acord----dezacord)

Q.3 Egalitatea de Gen în UB.....



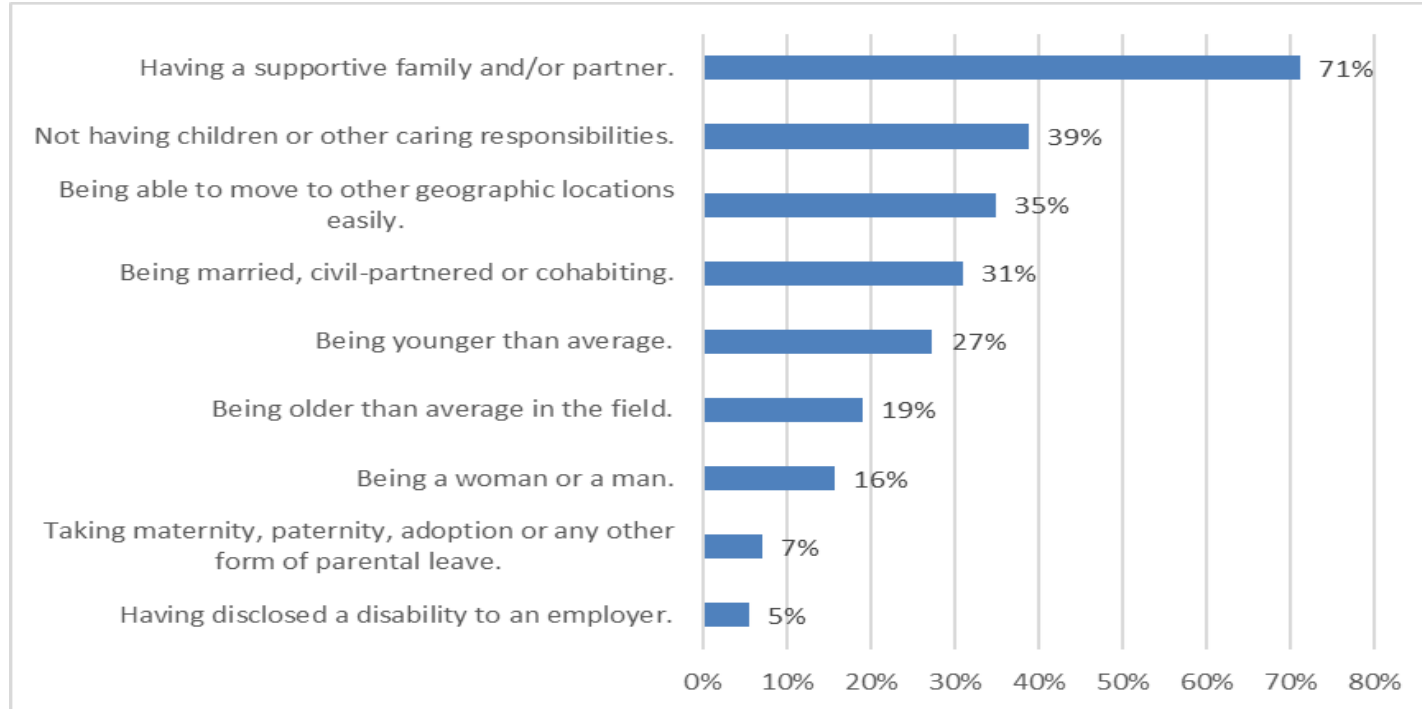
Opinii despre Egalitatea de Gen în UB

nivelul de acord și dezacord cu fiecare dintre afirmații, folosind o scală



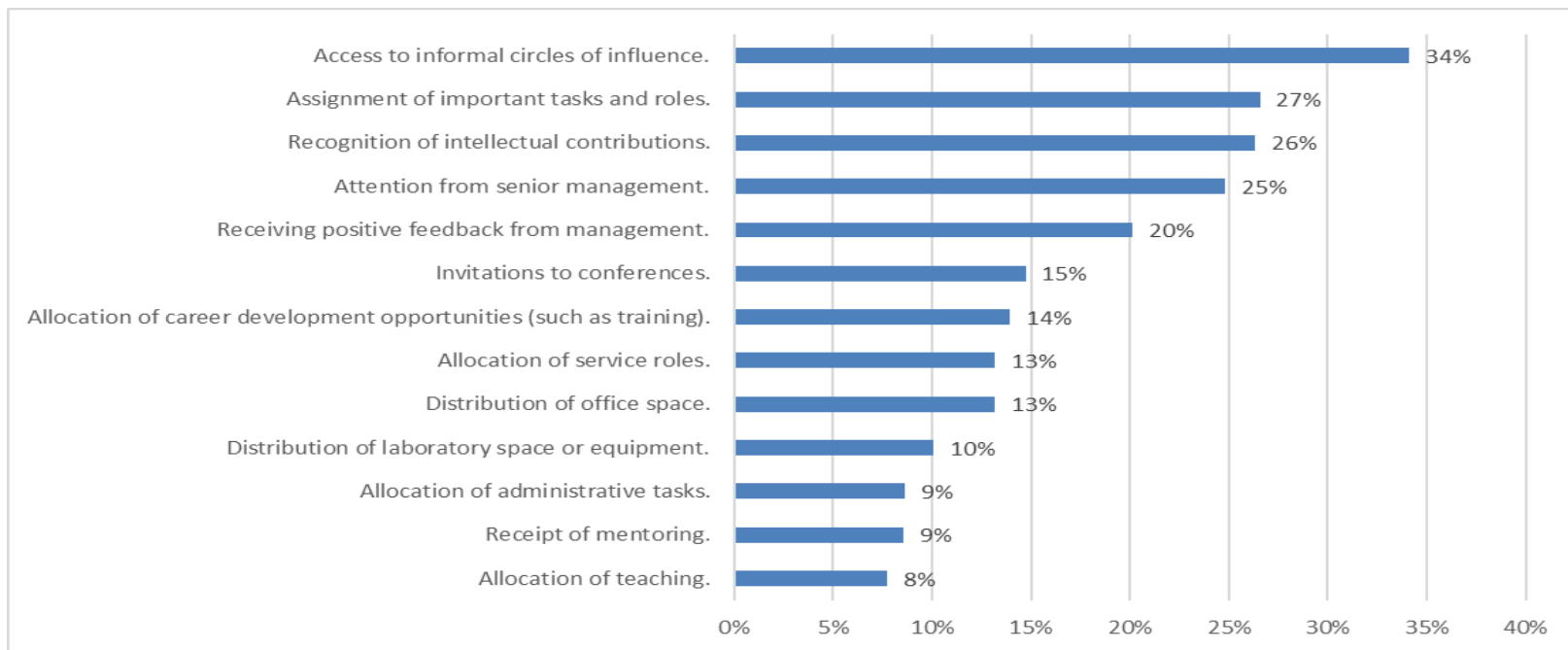
Aspecte ale vieții private care influențează realizările profesionale

NOTĂ: DISTRIBUȚIA REDĂ SUMA CODURILOR DE LA 5 LA 7 LA ÎNTREBAREA „CARE DINTRE URMĂTOARELE ASPECTE ȘI CARACTERISTICI LEGATE DE VIAȚA TA PRIVATĂ AU AVUT UN IMPACT POZITIV ȘI CARE UN IMPACT NEGATIV ASUPRA CARIEREI TALE? EVALUAȚI FIECARE DINTRE URMĂTOARELE ELEMENTE PE O SCALĂ DE LA 1 LA 7, UNDE 1 ARE UN IMPACT PUTERNIC NEGATIV ȘI 7 UN IMPACT PUTERNIC POZITIV



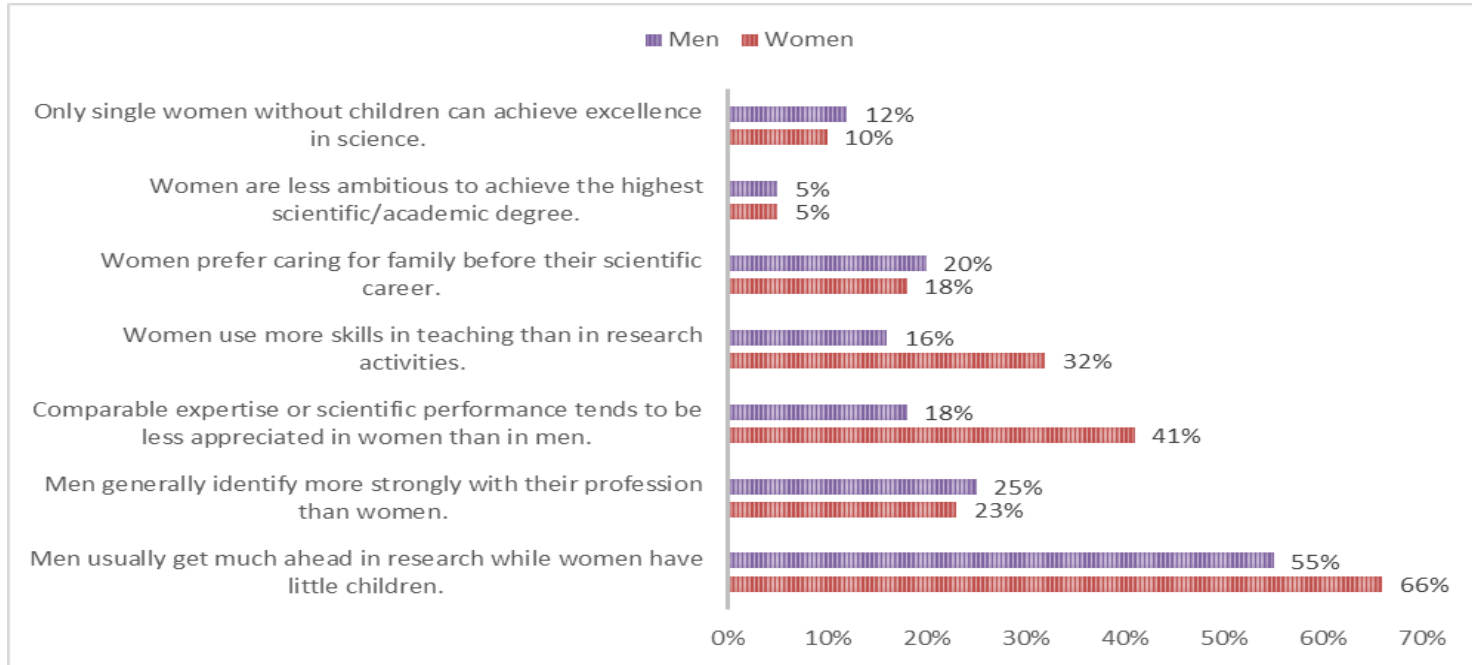
Avantajul perceput față de bărbați

NOTĂ: DISTRIBUȚIA REFLECTĂ SUMA RĂSPUNSURILOR DE LA 5 LA 7 LA ÎNTREBAREA „CUM PERCEPEȚI DISTRIBUIREA SARCINILOR ȘI CURSURILOR ÎN DEPARTAMENTUL DVS.? PERCEPEȚI UN AVANTAJ PENTRU FEMEI SAU UN AVANTAJ PENTRU BĂRBAȚI ÎN CEEA CE PRIVEȘTE URMĂTOARELE ELEMENTE? EVALUAȚI FIECARE DINTRE URMĂTOARELE ELEMENTE PE O SCALĂ, ÎN CARE 1 ÎNSEAMNĂ AVANTAJ PENTRU FEMEI ȘI 7 ÎNSEAMNĂ UN AVANTAJ PENTRU BĂRBAȚI”.



Indicați gradul în care sunteți sau nu sunteți de acord cu fiecare declarație legată de cariera științifică/academică.

SEE 3,4,5



Justificarea pentru nedeținerea unei poziții de management din considerente de gen

NOTĂ: TABELUL PREZINTĂ RĂSPUNSURILE LA ÎNTREBAREA „DACĂ NU SUNTEȚI ÎN PREZENT ÎN NICIO POZIȚIE DE DECIZIE, CARE SUNT MOTIVELE? ALEGE O OPȚIUNE CARE ȚI SE APLICĂ CEL MAI BINE”

NOTĂ:

	Femei	Bărbați
Nu sunt interesat/ă.	40%	42%
Constrângeri de timp	28%	13%
Am aplicat fără succes	9%	21%
Prea puțină practică	9%	8%
Prea tânăr/ă pentru poziție	15%	17%

INSTANTANEE DIN INTERVIURI

CITATE DIN INTERVIURI/FOCUS-GRUPURI

- Lucrez în UB din 1990 și **niciodată nu am simțit vreo discriminare**, vreun semn de inegalitate. Așa că nu știu ce să zic legat de un plan de egalitate de gen. M-am simțit mereu egală cu ceilalți (*femeie, prof., funcție de conducere*)
- **De mult domnește egalitatea de gen la UB**. Finanțatorii pun condiții de acest tip. Nu mi se pare o problema ci doar o chestiune de formalizare (*bărbat, departament administrativ*)
- E și vorba de **discriminare inversă**. Ar trebui poate să le acordăm bărbaților niște stimulente ca spor de zgomot/gălăgie și bârfe la care fac față (*femeie, RU*)
- **Echilibrul viață de familie-carieră** este o temă care nu are nimic de-a face cu tema egalității în UB. E ceva **privat**. (*femeie, administrație*)
- **Ceea ce predau sau cercetez nu are nimic de a face cu egalitatea de gen**. (*bărbat, profesor, STEM*)
- **Domnele, așa generic, au spirit gospodăresc, sunt mai bune organizatoare. Domnii sunt mono-tasking**. E o chestiune de roluri cred. (*femeie, IT*)
- Tot ce îmi doresc este să **nu** ajungem să reedităm, în varianta modernă, vânătoarea de vrăjitoare care a caracterizat anumite etape din evoluția omenirii. (*femeie, cadru didactic*)
- "Da, am exemple de comportamente aiurea....la un examen un profesor s-a adresat unui student "De când nu ai mai făcut sex? Se vede de la o poștă după acneea de pe față" sau unei studente- "Câți ani ai? Nu ți-e frică că ouăle o să îți moară"...e de neoprit..(*femeie, lector*)

CITATE DIN INTERVIURI/FOCUS-GRUPURI

- Într-un fel ideea asta cu **sensibilitatea la gen e mai mult un fel de modă** și noi, ca universitate, trebuie să fim în pas cu moda. De aia ne asumăm problema la un moment dat. Altfel nu e ceva ce trăim efectiv ci un principiu circulat în mediul academic extern. (*femeie, conf.*)
- Când vine vorba de **recunoașterea meritelor**, dacă un bărbat ajunge pe poziții superioare, este desigur meritul lui. Când e vorba de o femeie, situația diferă - pe la colțuri se aude că avut cu siguranță pe cineva care a susținut-o, sau a avut noroc (conjunctură favorabilă)...orice dar nu meritul (*femeie, lector*)
- La mine totul a mers **în mod natural** (apropo de carieră)...soția se ocupă mai mult de casă, gospodărie, clar mai mult decât mine, o ajut când pot, când e necesar...(*bărbat, prof.*)
- **Științele exacte sunt mai atractive pentru bărbați**, cred eu. Da asta nu înseamnă că sunt discriminări reale contra femeilor. Pur și simplu se potrivesc mai bine pentru ei, da nimeni nu neagă că sunt și femei de succes și care fac performanță(*bărbat, STEAM*)
- Sunt o feministă get beget. Nu e nici o superioritate nici a femeilor nici a bărbaților. Femeile pot să facă orice fac și băbații dar invers, băbații nu pot să facă orice fac femeile, din simple motive biologice! (*femeie, litere*)
- Fără discuție, este clar că **dacă ești femeie, femeile nu e musai să te sprijine**. E o lecție pe care am învățat-o. (*femeie, funcție de conducere*)

OBSERVAȚII INTERMEDIARE DIVERSITATEA DE POZIȚIONARE

- a) **angajați sensibili la problematica de gen:** conștienți, interesați, de aspectele legate de gen și de (in)egalitatea de gen (la cadre didactice-un "profil" – istoric familial, disciplină, experiență cu schemele de finanțare internațională.)
- b) **angajați ignorați/insensibili în raport cu problematica de gen:** cred că genul nu contează și/sau nu ar trebui să conteze. Ignoranța are diferite forme:
 - sunt conștienți de inegalitățile de gen, dar ei cred cu tărie că „genul nu ar trebui să conteze”, sau pur și simplu nu o „văd” în cadrul UB, ca o instituție preponderent feminizată
 - nu sunt nici conștienți/interesați de problemele legate de gen, dar nici nu se opun acestora: ei consideră că, în principiu, academicienii de sex feminin pot face absolut orice fac și colegii lor de sex masculine (mitul meritocrației)
 - au opinii contradictorii cu privire la egalitatea de gen (confuzie de gen!)
- c) **angajați ostili la tematică:** total împotriva acordării de atenție aspectelor legate de gen: o viziune binară asupra sexului biologic, suprapunerea principiului egalității de gen cu problemele LGBTQ+, credința că genul este doar o idee UE/occidentală importată, care nu are nimic de-a face cu nevoile și problemele „reale” ale societății românești în general, sau ale Universității din București în special

OBSERVAȚII PRELIMINARE (2)

Elefantul din cameră (UB):

- Imposibilitatea de a vedea dincolo de numere (egalitate numerică, feminizare \neq egalitatea de gen)
- Un istoric de reducere la tăcere/limitare a discuțiilor/reflecțiilor instituționale cu privire la aspectele legate de gen (de exemplu, cu privire la cazurile de hărțuire sexuală)
- Imposibilitatea de a vedea/de a internaliza formele subtile ale sexismului (stereotipurile bine înrădăcinate)
- Este doar despre/pentru femei
- Imposibilitatea sesizării legăturii dintre viața privată și cea publică (deși responsabilitățile și dificultățile casnice sunt menționate)
- Imposibilitatea/lipsa dorinței de a vedea impedimente structurale, ci doar probleme conjuncturale

OBSERVAȚII PRELIMINARE (3)

- **Cunoștințe deficitare referitoare la gen/egalitate de gen:** Suprapunerea EG cu egalitatea numerică; abordări esențialiste, lipsa de informații etc.)
- **Influența diverșilor factori:** background familial, poziționarea puterii personale în cadrul UB, experiența cu finanțările UE, etc.
- **Accesul limitat la informații/opportunități de formare pe EG** (pentru mulți dintre respondenți a fost primul context în care au discutat astfel de chestiuni)



Ingrediente ale succesului implementării

- Să fie primit, acceptat, sprijinit de jos în sus (nu doar impus de sus)
- Să fie bine înțelese mizele-nu doar corectitudine politică, nu doar "cote", nu doar despre accesarea de fonduri europene, nu doar despre numere, NU doar despre femei/pentru femei
- Să fie depășit "mirajul" numerelor !
- Să aibă și minim de resurse (umane și financiare)
- Să fie ancorat într-un context mai larg: "gen"-diversitate, egalitate de șanse (tot felul de discuții)
- Să crească apetitul comunității pentru schimbare (vs. teama de ...)
- Să NU devină formă fără fond!!!

Aria 3 Resurse Umane: Recrutare, Promovare, Retentie

- 3.1. Instruirea și sensibilizarea personalului din departamentul RU în legătură cu principiul egalității de gen pe piața muncii și în mediul universitar.
- 3.2. Creșterea gradului de cunoaștere și înțelegere a obligațiilor de natură etică asociată carierei universitare, inclusiv a obligațiilor privind prevenirea discriminării de gen, prevenirea și descurajarea hărțuirii sexuale.
- 3.3. Revizuirea metodologiei cadru pentru acordarea gradațiilor profesionale, atât pentru personalul didactic, cât și pentru cel administrativ.
- 3.4. Monitorizarea traiectoriei profesionale a absolvenților UB cu prezentarea datelor dezagregate pe gen

Aria 7 Prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale și a discriminării de gen

- 7.1. Stabilirea unui mecanism eficient și transparent privind investigarea incidentelor de hărțuire sexuală și discriminare de gen în UB.
- 7.2. Campanie privind combaterea discriminării și hărțuirii sexuale în UB derulată de studenți prin asociațiile studențești și prin parteneriate cu ONG-uri de profil.
- 7.3. Elaborarea unui material de training, (eventual online) privind combaterea hărțuirii sexuale și discriminării de gen. Trainingul se va adresa atât noilor studenți, cât și angajaților UB.

Teme de reflecție

Ce va conține următorul plan de egalitate de gen?

Ce schimbări vă așteptați să vedeți până în 2024, când se va termina perioada de implementare a acestui plan?

Cum credeți că vă puteți contribui la atingerea obiectivelor din PEG?

MULTUMIRI

irina.costache@unibuc.ro

<https://gep.unibuc.ro/>