„GHEORGHE DIMA”
Cluj-Napoca, România

ACADEMIA NAŢIONALĂ DE MUZICĂ
str. I.C. Brătianu nr. 25, Cod Poștal 400079,
Tel. 0040-264-593879; Fax: 0040-264-593879 www.amgd.ro

PLAN STRATEGIC PRIVIND EGALITATEA DE GEN

I. INTRODUCERE. INFORMAȚII GENERALE

Prezentul Plan strategic privind egalitatea de gen în cadrul Academiei Naționale de Muzică „Gheorghe Dima” din Cluj-Napoca a fost elaborat pe baza prevederilor Strategiei privind egalitatea de gen a Comisiei Europene[1], a Portalului de Monitorizare a Strategiei privind egalitatea de gen[2] și a Legii nr. 202 din 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei, cu modificările și completările ulterioare[3].

Legea 202/2002 reglementează măsurile pentru promovarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele vieţii publice din România.

Conform Strategiei prezentate de către Comisia Europeană, obiectivele dezirabile sunt:

- încetarea violenței împotriva femeilor;
- combaterea stereotipurilor de gen;
- eliminarea disparităților de gen de pe piața forței de muncă;
- asigurarea unei participări egale a femeilor și a bărbaților în diferite sectoare ale economiei;
- eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați și a disparităților de gen în ceea ce privește pensiile;
- eliminarea discrepanțelor de gen în ceea ce privește asumarea responsabilităților familiale și atingerea echilibrului de gen în procesul decizional și în politică.

Strategia urmează o abordare dublă: integrarea perspectivei de gen în toate celelalte politici, combinată cu acțiuni specifice.

II. CONTEXTUL INSTITUȚIONAL

[1] https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_ro
[2] https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/ges-monitor
[3] https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2018/10/Legea-202-din-2002.pdf

Academia Națională de Muzică „Gheorghe Dima” își propune, prin Planul strategic privind egalitatea de gen, întemeierea unui cadru instituțional descris prin ideea de egalitate, incluziune și nediscriminare.

Academia Națională de Muzică „Gheorghe Dima” își întemeiază activitatea pe drepturile și principiile înscrise în Constituția României, promovate ca obiective fundamentale ale vieții universitare.

Misiunea acesteia este să desfășoare activități specifice de creare, valorificare inovatoare a cunoașterii și transfer al acesteia către societate în specializările muzicale și ale artelor spectacolului, precum și în domenii interdisciplinare și complementare, în comunitatea locală, la nivel regional, național și internațional, iar articolul 8 din Carta universitară specifică faptul că în Academia Națională de Muzică „Gheorghe Dima” nu sunt admise discriminări pe criterii de vârstă, etnie, sex, origine socială, orientare politică sau religioasă, orientare sexuală sau alte tipuri de discriminare, cu excepția măsurilor afirmative prevăzute de lege.

Academia Națională de Muzică „Gheorghe Dima” își întemeiază activitatea pe principiile ce susțin sistemul național de învățământ superior și anume:
- principiul autonomiei universitare;
- principiul libertății academice;
- principiul răspunderii publice;
- principiul asigurării calității;
- principiul centrării educației pe student;
- principiul eficienței manageriale și financiare;
- principiul transparenței;
- principiul echității.

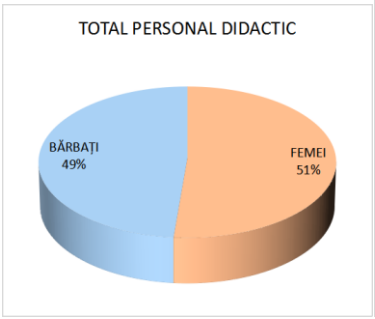
III. STRATEGIE ȘI PLANIFICARE

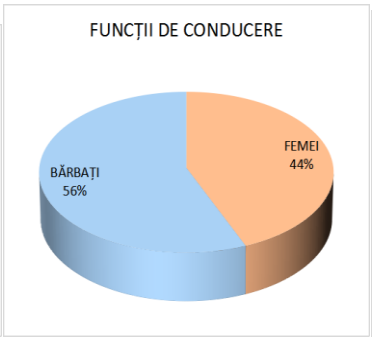
La nivel instituțional, au fost selectate etape de lucru și analizate date interne menite să asigure relevanța pentru discuția privind egalitatea de gen. Aceste demersuri s-au concretizat în cinci etape de lucru: colectare, planificare, implementare, monitorizare, evaluare.

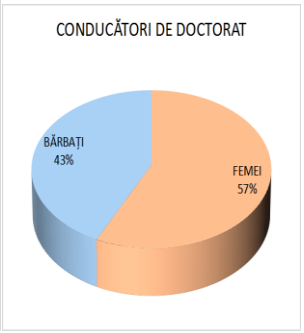
A. Etapa de colectare de date

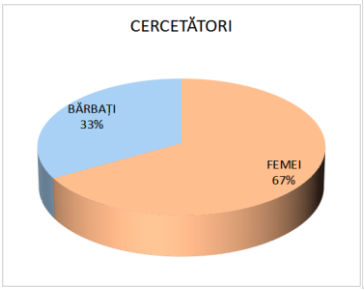
Etapa de colectare de date a presupus atât identificarea legislației relevante și studierea politicilor pe plan european și reglementările naționale, cât și analiza datelor privind numărul de angajați în funcții de conducere, numărul de conducători de doctorat, numărul de angajați cu contract de predare, numărul de angajați pe posturi de cercetare, numărul de angajați în serviciul administrativ, toate analizate pe bază de sex/gen. Astfel,

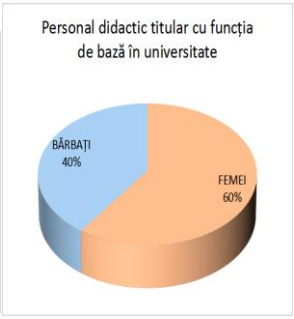
au fost analizate datele existente la finalul lunii ianuarie 2024. Ca privire generală, din totalul de 214 cadre didactice universitare, 104 sunt bărbați, iar 110 sunt femei, la nivel de funcții de conducere, din totalul de 16 angajați, 9 sunt bărbați și 7 sunt femei, la nivel de conducători de doctorat, există un total de 14 din care 6 bărbați și 8 femei, din totalul de 6 cercetători, 2 sunt bărbați și 4 femei, din totalul de 107 personal didactic titular cu funcția de bază în universitate, sunt 43 de bărbați și 64 de femei, din totalul de 15 personal didactic titular fără funcția de bază în universitate, sunt 13 bărbați și 2 femei, din totalul de 20 personal didactic cu normă întreagă, dar cu contract de muncă pe perioadă determinată, sunt 10 bărbați și 10 femei, din totalul de 72 personal didactic asociat în regim plata cu ora, sunt 38 bărbați și 34 de femei. În ceea ce privește personalul nedidactic, din totalul de 39 sunt 26 de bărbați și 13 femei, iar din totalul de 82 personal didactic auxiliar, 23 sunt bărbați, iar 59 sunt femei. Astfel, din totalul de 121 personal nedidactic și didactic auxiliar, 49 sunt bărbați, iar 72 sunt femei. A se consulta diagramele următoare care expun ponderea acestor cifre.

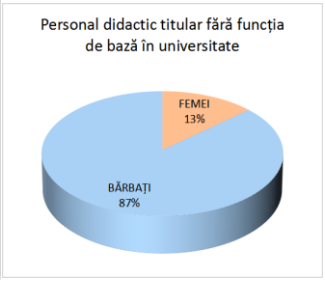


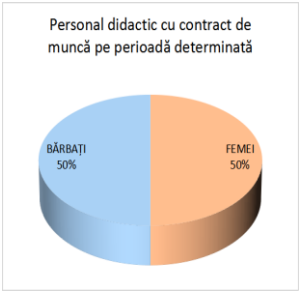


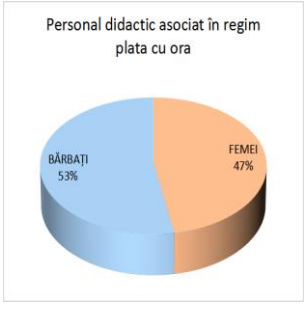


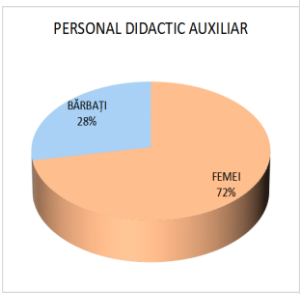


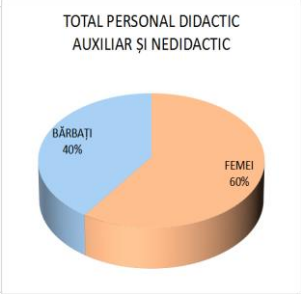


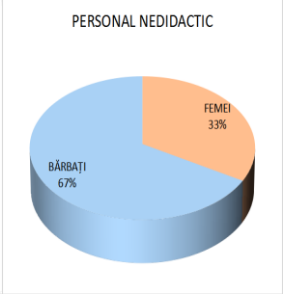












Analiza datelor a relevat faptul că există un echilibru de gen în cadrul personalului din Academia Națională de Muzică „Gheorghe Dima”, având în vedere că există o pondere de 51% femei versus 49% bărbați în cazul personalului didactic și 60% femei și 40% bărbați în cazul personalului auxiliar și nedidactic.

Astfel, pe baza acestor date putem afirma faptul că, în cadrul instituțional, Academia Națională de Muzică „Gheorghe Dima” încurajează egalitatea de gen, iar mediul este perceput ca fiind preocupat de conceptul de incluziune și nediscriminare.

B. Etapa de planificare

În această etapă s-au stabilit responsabilitățile pentru implementarea planului. Conform Legii 202/2002, la nivelul instituţiei, persoana desemnată cu atribuţii în domeniul egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, Responsabil egalitate de gen, are următoarele atribuţii principale:

- analizează contextul de apariţie şi evoluţie a fenomenului de discriminare de gen, precum şi nerespectarea principiului egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi şi recomandă soluţii în vederea respectării acestui principiu, conform legii;
- formulează recomandări/ observaţii/ propuneri în vederea prevenirii/ gestionării/ remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi cu respectarea principiului confidenţialităţii;

- propune măsuri privind asigurarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, evaluează impactul acestora asupra femeilor și bărbaților;
- colectează și analizează datele specifice și le raportează (anual);
- contribuie la revizuirea Planului strategic prin: măsuri active de promovare a egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi şi eliminarea discriminării directe şi indirecte după criteriul de gen, măsuri privind prevenirea şi combaterea hărţuirii la locul de muncă, măsuri privind egalitatea de tratament în ceea ce priveşte politica de remunerare, promovare în funcţii şi ocuparea funcţiilor de decizie;
- colaborează la nivel instituțional, la elaborarea, fundamentarea, evaluarea şi implementarea programelor şi proiectelor în domeniul egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi;

- acordă consultanţă de specialitate, împreună cu Departamentul Juridic, pentru aplicarea prevederilor legislaţiei naţionale şi comunitare în domeniul egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi.

C. Etapa de implementare

Etapa de implementare presupune difuzarea obiectivelor, analizei datelor și a planului în instituție, precum și îmbrățișarea unei politici de încurajare a integrării dimensiunii de gen și de creștere a conștientizării conceptului.

D. Etapa de monitorizare

Etapa de monitorizare presupune asigurarea respectării principiilor și indicatorilor ce stau la baza conceptului de egalitate de gen. Pentru buna desfășurare a activităților, se vine în sprijin cu o serie de măsuri:

Domeniu de intervenție	Obiective	Responsabilitate
1. Echilibru între viața profesională, viața profesională și cultura organizațională	Promovarea integrării muncii cu viața personală și de familie prin dezvoltarea procedurilor referitoare la programul de lucru flexibil și reintegrare la locul de muncă, încurajarea utilizării sistemelor electronice de comunicație pentru ședințele de lucru în funcție de necesitățile vieții familiale și a carierei	Prorectori Directori de departament
2. Echilibru de gen în funcțiile de conducere și luarea deciziilor	Promovarea egalității de gen în cultură, procesele și practicile instituționale prin diseminarea proceselor de selecție astfel încât să se asigure participarea echitabilă a persoanelor de ambele sexe	Rector Prorectori Directori de departament
3. Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră	Promovarea activităților care să susțină recrutarea și progresul în carieră în funcție de conceptul de egalitate de gen prin asigurarea diseminării echitabile între sexe	Rector Prorectori Decani Directori de departament Manageri de proiecte
4. Integrarea dimensiunii de gen în procesul de cercetare și predare	Promovarea unei perspective de gen și sex în activitatea de cercetare/predare prin accesarea de proiecte care iau în calcul dimensiunea de gen; includerea discuțiilor legate de egalitate de gen, diversitate, nediscriminare și incluziune în cadrul activităților de predare; încurajarea organizării de activități care evidențiază diversitatea și incluziunea	Prorectori Manageri de proiecte Cercetători Cadre didactice Responsabil egalitate de gen

	precum concerte, conferințe, seminarii, masterclass	
5. Măsuri împotriva discriminării și violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor legate de egalitatea de gen și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitatea de gen, prin dezvoltarea reglementărilor referitoare la semnalarea neregulilor și protecția persoanelor care depun plângeri în acest sens.	Comisia de etică Departamentul Juridic

E. Etapa de evaluare

Etapa de evaluare va consta în redactarea unui raport de constatare a aplicării/ nerespectării acestor măsuri în cadrul Academia Națională de Muzică „Gheorghe Dima”. Acest rapoart va conține date referitoare la resursa umană implicată în desfășurarea activităților instituției, precum și eventuale nerespectări și abateri de la conceptul de egalitate de gen.

Toate datele vor fi discutate de către Responsabilul cu egalitatea de gen, respectiv persoana delegată de către Consiliul de Administrație al Academia Națională de Muzică „Gheorghe Dima”, împreună cu conducerea instituției, pentru a putea revizui Planul strategic și a veni cu măsuri adiacente, în caz de nevoie. Ulterior, raportul va fi publicat pe site-ul instituției.

Rector,
Prof.univ.dr. Vasile Jucan

Planul strategic privind egalitatea de gen a fost aprobat de Senatul Academiei Naționale de Muzică „Gheorghe Dima” în ședința din 2024

Președinte SENAT
Prof.univ.dr.habil. Cristian Bence-Muk