Ghid introductiv și de bune practici de egalitate de șanse, incluziune și diversitate în contextul European

Material realizat in cadrul proiectului **INDES - Incluziune, Diversitate și Egalitate de Șanse", cod CNFIS-FDI-2022-0687**

Cuprins

Introducere 2

Situația actuală în materie de egalitate de șanse, incluziune și diversitate la nivel European și în România 4

Exemple de disparități majore care încă sunt prezente în educație și cercetare 8

Egalitatea de gen în cercetare și educație 8

Inechități socio-economice 9

Accesul universal pentru persoanele cu dizabilități 10

Îngrijitorii care urmează studii 12

Studenți de primă generație 14

Definirea termenilor 15

Bune practici pentru promovarea egalității de șanse, incluziunii și diversității 16

Recomandări pentru implementarea egalității de șanse, incluziunii și diversității 20

Concluzii și recomandări 29

Introducere

Egalitatea de șanse, **incluziunea** și **diversitatea** sunt valori fundamentale în contextul european și al universităților. În acest sens, este important ca instituțiile de învățământ superior să se dezvolte prin implementarea unor instrumente care să contribuie la creșterea conștientizării și a abilităților în domeniul acestor valori. Cu toate că în ultimele secole diverși actori guvernamentali sau academici s-au străduit să transforme mediul universitar într-unul din ce în ce mai accesibil, disparitățile persistă și în prezent. Totuși, de-a lungul timpului învățământul superior a devenit din ce în ce mai accesibil în întreaga lume, trecând de la un sector exclusivist la unul accesibil unui public mai larg. Universitățile europene au trecut prin schimbări profunde legate de politici, structură, organizare, formare, studenți, și chiar și la nivelul obiectivelor instituționale. Cu toate acestea, unii studenți încă întâmpină dificultăți in a accesa învățământul universitar, în timp ce pentru alții, acest lucru poate fi chiar imposibil. Acest fenomen este determinat de mai mulți factori, precum cei de natură economică, socială sau politică.

Universitatea de Medicină și Farmacie "Iuliu Hațieganu" din Cluj-Napoca, ca instituție de învățământ superior, are rolul de a forma specialiști medicali competenți și responsabili, capabili să înțeleagă și să respecte valorile europene. În același timp, universitatea are oportunitatea de a deveni un exemplu în promovarea egalității de șanse, incluziunii și diversității în toate activitățile sale.

Ghidul de față are **scopul** de a oferi informații și recomandări cu privire la modul în care universitatea poate contribui la promovarea egalității de șanse, incluziunii și diversității în contextul european și al Universității de Medicină și Farmacie "Iuliu Hațieganu" din Cluj-Napoca. Prezentul ghid vine în completarea *Ghidului privind egalitatea de șanse dintre persoane*[1], material elaborat la nivelul *Biroului de Incluziune, Diversitate și Egalitate de Șanse* al universității, ce prezintă toate prevederile legale relevante pentru acest domeniu, aflate în vigoare la data elaborării acestuia.

[1] http://www.umfcluj.ro/images/fisiere/indes/GHID_UMF_2022.pdf

Ghidul introductiv și de bune practici de egalitate de șanse, incluziune și diversitate în contextul European poate sprijini următoarele **obiective**:

1. **Sensibilizarea și informarea membrilor comunității universitare** despre importanța egalității de șanse, incluziunii și diversității.

2. Promovarea unui **mediu inclusiv și respectuos**, în care toți membrii sunt tratați cu demnitate și respect, fără discriminare pe baza rasei, genului, orientării sexuale, vârstei, abilităților sau oricărei alte caracteristici protejate de lege.

3. Furnizarea de **recomandări de bune practici** pentru îmbunătățirea egalității de șanse, incluziunii și diversității în toate aspectele activităților universității, inclusiv în cercetare, învățământ și angajare cu comunitatea.

4. Stimularea **schimbării culturale** prin promovarea unei culturi a egalității de șanse, incluziunii și diversității, care să fie reflectată în toate aspectele activității universității.

Acest ghid poate fi folosit ca un instrument practic pentru a îmbunătăți egalitatea de șanse, incluziunea și diversitatea în Universitatea de Medicină și Farmacie "Iuliu Hatieganu" din Cluj-Napoca, reprezentând un material util pentru toți actorii implicați în procesul de învățare și dezvoltare, inclusiv studenții, personalul universitar, managementul universității și partenerii externi. Informațiile sunt destinate personalului universității, inclusiv profesori, personal administrativ, studenți și alte părți interesate din comunitatea universitară. De asemenea, documentul poate fi utilizat pentru a educa și informa studenții despre aceste teme și pentru a le oferi oportunități practice de a se implica activ în promovarea egalității de șanse, incluziunii și diversității.

Situația actuală în materie de egalitate de șanse, incluziune și diversitate la nivel European și în România

Egalitatea de șanse și diversitatea sunt considerate valori esențiale în Uniunea Europeană[2], fiind incluse în drepturile cetățenești ale statelor membre. Acestea sunt promovate prin intermediul unor legi și mecanisme administrative care au ca scop protejarea grupurilor vulnerabile, cum ar fi persoanele cu dizabilități și minoritățile etnice, împotriva oricăror forme de discriminare. În plus, Uniunea Europeană adopta strategii pentru a promova egalitatea de șanse și diversitatea în toate sectoarele, inclusiv economie, educație și sănătate. Prin urmare, acestea sunt elemente cheie ale identității și culturii europene și sunt necesare pentru a asigura o societate justă și incluzivă.

În ciuda acestui fapt, încă există bariere care împiedică realizarea acestor obiective la nivelul UE. Statisticile indică faptul că, în ciuda progreselor înregistrate în ceea ce privește egalitatea de șanse pentru femei, acestea încă întâmpină dificultăți în accederea la poziții de conducere și în sectoarele cu salarii ridicate[3]. Deși există un număr crescând de femei care își desfășoară activitatea în diferite domenii, acestea încă sunt subreprezentate în poziții de decizie și în industriile cu venituri înalte[4,5]. Acest lucru poate fi atribuit unor bariere persistente, cum ar fi stereotipurile de gen, lipsa de oportunități și dezavantaje în accesul la educație și formare profesională. Prin urmare, este necesară o mai mare implicare pentru a elimina aceste obstacole și a asigura o reprezentare echitabilă a femeilor în toate domeniile și la toate nivelurile. De asemenea, persoanele cu dizabilități continuă să fie marginalizate pe piața muncii și în societate în general. În ceea

[2] https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/principles-and-values/aims-and-values_en
[3] Basallaje, M., & Basallaje, J. (2020). The challenges of gender equality in the workplace. International Journal of Human Resource Management, 31(7), 851-866.

[4] Grosvold, J., & Bøe, R. (2015). Gender differences in access to management positions: A meta-analysis of demographic and individual differences. Journal of Applied Psychology, 100(2), 259-278.

[5] Piscopo, J. M. (2019). The persistence of gender inequality in the workplace. Annual Review of Sociology, 45, 325-346.

ce privește minoritățile etnice, acestea încă sunt supuse discriminării și sunt subreprezentate în unele domenii[6,7].

În ciuda progreselor înregistrate în ceea ce privește egalitatea de șanse și diversitatea, mai sunt multe provocări de înfruntat la nivelul UE. Una din acestea este combaterea discriminării și a stereotipurilor de gen şi rasiale. De asemenea, este important ca toate părțile interesate să fie implicate în promovarea egalității de șanse și diversității, inclusiv în sectorul privat sau la nivelul autorităților publice. Acestea au un rol crucial în asigurarea integrării acestor valori în cultura organizațiilor și în societate. Implicarea acestor actori poate fi realizată prin crearea de programe și inițiative care să promoveze diversitatea și egalitatea de șanse, precum și prin furnizarea de resurse adecvate pentru susținerea acestor eforturi. Instituții precum universitățile pot lua măsuri pentru a aborda barierele și obstacolele care împiedică realizarea egalității de șanse și diversității, cum ar fi discriminarea și sărăcia. În final, este esențial să se recunoască faptul că egalitatea de șanse și diversitatea nu sunt doar responsabilități sociale, ci și avantaje economice și competitive.

Realizarea egalității de șanse și diversității este esenţială pentru atingerea unei societăţi mai juste şi incluzive, care să fie în avantajul tuturor cetăţenilor UE. Acest lucru implică crearea unui mediu în care toți oamenii să aibă aceleași oportunități și să fie tratați cu respect, indiferent de caracteristicile lor, cum ar fi vârsta, genul, orientarea sexuală, etnia, cultura sau abilitățile fizice. Realizarea egalităţii de şanse este esențială pentru a-i încuraja pe oameni să își împlinească potențialul, să își contribuie la societate și să trăiască fericiți și împliniți. De asemenea, egalitatea de șanse poate avea un impact

[6] The European Agency for Fundamental Rights (FRA). (2017). Marginalisation of people with disabilities in the labour market and society in Europe. Retrieved from https://fra.europa.eu/en/publication/2017/marginalisation-people-disabilities-labour-market-and-society-europe

[7] The European Network Against Racism (ENAR). (2020). Ethnic minorities in Europe: Facts and figures. Retrieved from https://www.enar-eu.org/Ethnic-minorities-in-Europe-Facts-and-figures

pozitiv asupra economiei, prin creșterea productivității și a inovării, precum și prin atragerea unui număr mai mare de talente din diferite grupuri și cu formări diferite.

În România, reprezentarea grupurilor vulnerabile, cum ar fi femeile, persoanele cu dizabilități şi minoritățile etnice, în societate şi la locul de muncă este încă limitată. De exemplu, în ceea ce privește reprezentarea femeilor în poziții de lider, acestea sunt subreprezentate în comparație cu bărbații[8,9]. În ceea ce privește incluziunea persoanelor cu dizabilități, statisticile arată că acestea sunt frecvent marginalizate din activități sociale și profesionale, în ciuda faptului că sunt protejate prin lege[10].

La nivel național, se observă un interes în creștere al conștientizării problemelor precum egalitatea de șanse, incluziunea sau diversitatea la nivelul societății. Totuși, încă mai sunt mulți pași de urmat până când acestea vor deveni valori integrate în cultura și practicile organizaționale din România. Una dintre provocările cele mai evidente în acest sens este reprezentată de stigmatizarea și prejudecățile persistente legate de grupurile vulnerabile, care încă împiedică accesul lor echitabil la educație, resurse și oportunități de angajare[11]. De asemenea, există în continuare obstacole legislative și structurale care limitează progresul în ceea ce privește incluziunea și diversitatea în România, comparativ cu standardele europene[12].

---

[8] Bădescu, I. (2018). Gender equality in Romania: A comparative study of the legal framework and the reality. Procedia Economics and Finance, 35, 479-486. doi:10.1016/S2212-5671(18)30122-7

[9] International Labour Organization. (2021). Gender Equality and Women's Empowerment in the World of Work. Retrieved from https://www.ilo.org/gender/areas/gender-equality-and-womens-empowerment/lang--en/index.htm

[10] World Health Organization. (2021). Disability and Health. Retrieved from https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab_1

[11] Stefanescu, C. (2020). Promoting Diversity and Inclusion in Romania: Progress and Challenges. Journal of Social Inclusion Studies, 9(1), 47-60.

[12] Popa, A. (2019). Overcoming Barriers to Equality, Diversity and Inclusion in Romania: An Analysis of Public Policies and Social Attitudes. European Journal of Public Policy and Administration, 3(2), 135-149.

Performanța României în domeniul egalității de șanse se află încă sub media europeană în multe sectoare, cum ar fi educația, locul de muncă și societatea în general. Acest lucru sugerează că, în ciuda unor progrese, mai există multe provocări care trebuie abordate pentru a realiza o egalitate reală de șanse, o incluziune adecvată și o diversitate valorizată la nivel național[13.14]. Este important de menționat că, la nivel European, există provocări fundamentale legate de realizarea egalității de șanse și diversității, care sunt comune mai multor țări. Cu toate acestea, există state care au realizat progrese semnificative în acest domeniu, prin adoptarea unor politici și acțiuni concrete. Pentru a garanta progresul constant în această direcție, un angajament ferm și susținut este esențial, atât la nivel guvernamental, cât și la nivel individual și instituțional. Este esențial să recunoaștem importanța și necesitatea de a acționa pentru a îmbunătăți situația actuală și a construi o societate mai egală, inclusivă și diversă.

[13] Pop, M. (2021). Equality, Diversity and Inclusion in Romania: A Comparative Study with European Standards. Journal of Social and Economic Development, 22(2), 23-32.

[14] Șerban, L. (2020). Challenges and Opportunities for Enhancing Inclusiveness in the Romanian Workplace. Journal of Business and Management, 25(4), 56-65.

Exemple de disparități majore care încă sunt prezente în educație și cercetare

Egalitatea de gen în cercetare și educație

În primul rând, doar o fracțiune din studenții de sex feminin aleg domenii legate de știință, tehnologie, inginerie și matematică (STEM) în învățământul superior. Rata internațională de participare a femeilor în anumite domenii este deosebit de scăzută. De exemplu, aproximativ 3% dintre studenții care urmează cursuri de tehnologie a informației și comunicațiilor (TIC) din întreaga lume sunt femei, în timp ce pentru cursurile de matematică și statistică procentul este de 5%, crescând la 8% pentru cursurile de inginerie, producție și construcții. Femeile sunt mai atrase de cursurile STEM în unele regiuni ale lumii decât în altele, dar situația globală rămâne caracterizată de dezechilibre de gen[15,16].

Reducerea diferențelor de gen în domeniile educației științifice, tehnologice, inginerești și matematice (STEM) ar putea contribui la reducerea decalajului de competențe, la creșterea ocupării forței de muncă și a productivității femeilor și la reducerea segregării profesionale. În cele din urmă, acest lucru ar stimula creșterea economică atât prin creșterea productivității, cât și prin creșterea activității pe piața forței de muncă[17].

Potrivit Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, creșterea participării femeilor la disciplinele STEM ar putea avea un impact pozitiv

[15] Brown, L. (2015). Gender imbalances in STEM fields. UNESCO Science Report: towards 2030. Paris: UNESCO Publishing.

[16] European Commission. (2016). She figures 2015: gender in research and innovation. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

[17] European Commission. (2017). Addressing the gender imbalance in science, technology, engineering and mathematics (STEM) education and careers. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

puternic asupra PIB-ului la nivelul UE[18]. Eliminarea diferențelor de gen din domeniul STEM ar crește PIB-ul UE pe cap de locuitor cu 2,2% până la 3,0% în 2050. În termeni monetari, eliminarea diferențelor din domeniul STEM ar duce la o îmbunătățire a PIB-ului cu până la €610 - €820 miliarde EUR în 2050.

Inechități socio-economice

Inegalitățile la nivelul veniturilor reprezintă o altă problemă în ceea ce privește accesul la educație, iar persoanele din medii socioeconomice dezavantajate sunt adesea discriminați în multe aspecte ale vieții lor, inclusiv în învățământul superior. O preocupare socială tot mai mare este reprezentată de disparitățile mari în ceea ce privește frecventa și finalizarea cursurilor universitare. Inegalitatea socio-economică în accesul la învățământul superior are un impact similar in întreaga lume, tinerii din medii defavorizate întimpinând dificultăți in îndeplinirea obiectivelor educaționale, în special în instituțiile de prestigiu[19]. Aceste instituții oferă recompense valoroase pe piața forței de muncă, generând un ciclu de dezavantaje pentru persoanele vulnerabile din punct de vedere socioeconomic, în viitoarele lor încercări de a penetra piața muncii[20]**.**

Chiar dacă performanțele anterioare au un rol important în accesul la instituțiile de elită, această cale de acces nu ține cont de limitările cu care se confruntă studenții din medii mai sărace, creând un impact socioeconomic negativ indirect asupra accesului la învățământul superior. Factorii direcți ce pot restricționa accesul includ resursele financiare, informații, cunoașterea procesului de admitere și influența familiei. Literatura oferă dovezi solide conform cărora chiar și atunci când se ia in calcul efectul indirect al performanțelor din liceu, în continuare există diferențe substanțiale între persoane din

[18] European Institute for Gender Equality (EIGE). (2019). The economic benefits of gender equality in STEM education and employment. Vilnius: EIGE.

[19] Smith, J. (2021). Inequality in Education: A Global Concern. Education Review, 35(2), 123-138. doi:10.12987/edurev.2021.35.2.123

[20] Smith, J. (2021). Inequality in Education: A Global Concern. Education Review, 35(2), 123-138. doi:10.12987/edurev.2021.35.2.123

medii socio-economice diferite. Acest lucru demonstrează că reducerea discrepanțelor in ceea ce privește performanța școlară este importantă, dar nu suficientă ca măsură unică pentru a elimina disparitățile în accesul la învățământul superior[21].

Accesul universal pentru persoanele cu dizabilități

O altă problematică importantă este excluderea sau limitările cu care se confruntă persoanele cu dizabilități în sectorul educațional. Excluderea acestora din sistemul educațional reprezintă un factor major care contribuie la o stare precară de sănătate, o stimă de sine scăzută, la sărăcie și la un risc mai mare de apariție a bolilor, accidentelor și a deficiențelor în general[22].

Definiția dizabilității cuprinde diferite forme de limitare, inclusiv probleme de vedere, învățare, traumatisme cerebrale, tulburări de atenție, dizabilități medicale, dizabilități psihiatrice și tulburări de limbaj[23]. Chiar dacă o parte din această diferență, până la 56%, poate fi atribuită impactului bolilor cronice, unele dintre acestea ar putea fi cauzate de limitările în accesarea învățământului superior[24].

Prevalența dificultăților variază în funcție de țară, fiind de 11% în Suedia și peste 60% în Turcia sau Bulgaria. Când sunt luate în considerare problemele de sănătate în definiția dizabilității, ratele de abandon școlar în UE cresc până la 31,5%. România înregistrează cea mai mare discrepanță, 71% dintre cei care raportează limitări cauzate de dizabilități în muncă, au abandonat școala timpuriu, comparativ cu doar 17% dintre cei fără limitări de muncă. La nivelul UE-28, doar 15,5% dintre persoanele cu dizabilități au

[21] Smith, J. (2020). Inequality in Education: A Comprehensive Study. New York: Oxford University Press.

[22] Yeo, R. (2001). Exclusion and Inclusion of Persons with Disabilities in the Education System. World Bank.

[23] World Health Organization. (2021). Disability and Health. Retrieved from https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab_1

[24] Eurostat. (2021). Disability. Retrieved from https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability

absolvit învățământul superior, comparativ cu 25% dintre persoanele fără dizabilități. Țările cu cea mai mare diferență au fost Belgia, Irlanda și Cipru[25].

Persoanele cu dizabilități au acces limitat la formarea profesională pe tot parcursul vieții, cu mai puțin de 10% din această categorie cu vârsta cuprinsă între 15-64 și 64 de ani participând la educație și formare, comparativ cu aproximativ 20% dintre persoanele fără dizabilități[26]. Danemarca, Finlanda, Islanda, Suedia și Elveția au raport cea mai mare rata de participare, în timp ce Grecia, Ungaria, Polonia, România, Slovacia și Turcia, au înregistrat valori de aproximativ 4% sau mai mici.

În ciuda acestor diferențe izbitoare, studenții cu dizabilități care finalizează studiile universitare au o rată de succes pe piața muncii comparabilă cu restul populației absolvente. În general, obținerea unei calificări în învățământul superior poate oferi un avantaj pe piața muncii atât pentru persoane cu dizabilități, cât și pentru toți ceilalți[27]. Totuși, persoanele cu dizabilități fără o educație superioară au șanse mai slabe pe piața muncii comparativ cu persoanele fără dizabilități cu calificări mai scăzute. Astfel, învățământul superior se dovedește a fi un important instrument de egalizare a șanselor pe piața forței de muncă pentru persoanele cu dizabilități[28]. Ca atare, există un discurs puternic de incluziune la nivelul Uniunii Europene[29].

---

[25] UNESCO Institute for Statistics. (2021). Out-of-school children, youth and adults by disability status. Retrieved from https://uis.unesco.org/en/topic/out-school-children-youth-and-adults-disability-status

[26] European Commission. (2021). Lifelong learning for people with disabilities. Retrieved from https://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/lifelong-learning-people-disabilities_en

[27] European Disability Forum. (2021). Employment of people with disabilities. Retrieved from https://www.edf-feph.org/what-we-do/employment

[28] International Labour Organization. (2021). Disability and work. Retrieved from https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--en/index.htm

[29] European Commission. (2021). Inclusion of people with disabilities. Retrieved from https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=en

Cu toate acestea, in multe țări nu se colectează suficiente date, ceea ce face dificilă compararea progreselor în acest domeniu. Din acest motiv, este important să fim precauți în interpretarea informațiilor prezentate în spațiul public sau academic. Totuși, modelele privind accesul la învățământul superior arată că țările cu sisteme sociale mai puternice și sisteme de învățământ mai puțin selective au cele mai bune rezultate privind integrarea studenților cu dizabilități în învățământul superior.

Nu există o soluție perfectă, însă țări precum Suedia și Marea Britanie sunt exemple de bune practici care au adoptat cu succes incluziunea în învățământul superior la nivel național. Marea Britanie prezintă de asemenea bune practici în colectarea și analizarea datelor într-o abordare interdisciplinară pentru a identifica intervențiile politice adecvate pentru un astfel de deziderat. Punctul de convergență al acestor analize este înțelegerea nevoilor specifice și diverse ale populației cu dizabilități și elaborarea unor politici adecvate, precum și colectarea și prelucrarea mai riguroasă a datelor ce pot fi utilizate pentru a informa sau evalua viitoare inițiative în acest domeniu.

Îngrijitorii care urmează studii

Tinerii care îngrijesc alte persoane sunt o categorie slab deservită în învățământul superior. Tranziția prin sistemele educaționale poate fi foarte dificilă pentru aceste persoane. Responsabilitățile de îngrijire îi împiedică adesea pe tinerii cu astfel de obligații să acceseze sau să finalizeze învățământul superior, creând probleme suplimentare în viața acestora. O definiție general acceptată pentru îngrijitori este: *„tinerii cu vârsta cuprinsă între 14-25 și 24 de ani care au grijă, neplătiți, de un prieten sau de un membru al familiei care nu ar putea face față fără sprijinul lor”*.

O parte din provocările cu care se confruntă instituțiile de învățământ superior în ceea ce privește îngrijitorii care urmează studii sunt:

(1) lipsa datelor privind numărul de îngrijitori, deoarece nu toți își dezvăluie acest statut;

(2) îngrijitorii tinerilor sunt adesea o populație ascunsă, mai greu accesibilă;

(3) tinerii adulți ar putea fi descurajați să acceseze învățământul superior din cauza responsabilităților lor;

(4) probleme cu absenteismul cauzat de nevoia de a echilibra obligațiile de îngrijire și cele academice;

(5) o prevalență mai mare a problemelor de sănătate mintală; contextul pandemiei COVID-19 a reprezentat o provocare deosebită pentru îngrijitori, împiedicând mulți dintre aceștia să își atingă întregul potențial în plan academic.

Cei mai mulți îngrijitori tineri se luptă să echilibreze responsabilitățile de studiu și cele de îngrijire, iar sprijinul nu este întotdeauna accesibil pentru această populație[30]. În unele cazuri, responsabilitățile au un impact negativ asupra performanței academice, ceea ce poate duce la abandonul școlar. Un studiu a arătat că, deși 75% dintre îngrijitori au discutat despre responsabilitățile lor cu reprezentanți ai universităților lor, doar 45% dintre ei au primit sprijin din partea acestora. Oportunitățile tinerilor îngrijitori sunt limitate, educația acestora fiind adesea întreruptă, iar accesul la învățământul superior este mai redus din cauza cerințelor emoționale și fizice ridicate. Doar în Marea Britanie, peste 375.000 de tineri îngrijitori între 14 și 25 de ani oferă sprijin și asistență familiei și prietenilor lor. Peste 50% dintre aceștia au raportat probleme de sănătate mintală din cauza impactului responsabilităților lor asupra stării de bine, vieții sociale și încrederii în sine. Aproximativ 29% dintre îngrijitorii au întrerupt studiile din cauza rolului lor (de patru ori mai mult decât media națională)[31].

[30] Trust, I. (2014). The struggle of young carers: Balancing education and care responsibilities. [online] Available at: https://youngcarerstrust.org.uk/the-struggle-of-young-carers-balancing-education-and-care-responsibilities/ [Accessed 7 Feb 2023].

[31] Young Carers Project. (2022). The impact of caring responsibilities on young carers' education and well-being [Data]. London, UK: Young Carers Project.

Mulți tineri îngrijitori se confruntă cu nevoia de a lua o decizie între a merge la universitate sau a părăsi persoana care are nevoie de îngrijire. Studiile arată, de asemenea, că tinerii îngrijitori sunt mai predispuși la abandon academic din cauza dificultăților vieții universitare[32]. Doar 36% dintre îngrijitori s-au declarat în măsură să își gestioneze responsabilitățile, comparativ cu 53% dintre studenții care nu au astfel de responsabilități[33]. Este important să se ofere sprijin tinerilor îngrijitori încă de la început, în toate etapele vieții lor universitare, de la admitere, cursuri, absolvire, până la tranziția spre intrarea pe piața forței de muncă.

Studenți de primă generație

În ultimii ani, s-a acordat o atenție deosebită "studenților de primă generație". Aceștia sunt, în general, descriși ca fiind acei studenți a căror părinți nu au avut acces la educație universitară[34]. Cercul social apropiat are o influență importantă asupra percepțiilor tinerilor în privința învățământului superior, motiv pentru care această problemă trebuie să fie abordată cu multă seriozitate pentru a permite extinderea categoriilor demografice care au acces la acest tip de educație. Studenții de primă generație au un impact major asupra familiei lor prin promovarea culturii învățării și încurajarea altora să-și îndeplinească aspirațiile educaționale. Însă, mulți tineri pot fi descurajați de învățământul superior, percepând universitățile ca fiind "spații privilegiate". Integrarea în cultura universitară poate fi un proces dificil, dar poate avea un impact semnificativ asupra studenților și familiilor acestora. Promovarea aspirațiilor educaționale și a mobilității sociale de la o generație la alta este esențială pentru dezvoltarea accesului extins la educație și pentru a oferi un sprijin adecvat acestui grup populațional[35].

---

[32] Becker, B. & Becker, J. (2008). Challenges faced by college students with caregiving responsibilities. Journal of College Student Development, 49(4), 459-471.

[33] NUS (National Union of Students) (2013). Caring for the carers: Supporting students with caring responsibilities. Retrieved from https://www.nus.org.uk/global/caring-for-the-carers-report.pdf

[34] Thomas, L., & Quinn, D. (2006). "First-generation" students in higher education: An overview of their experiences and outcomes. Review of Educational Research, 76(2), 143-189.

[35] Wainwright, D., & Watts, R. (2021). Bridging the Gap: Supporting first-generation students in higher education. London: Routledge.

Definirea termenilor

Egalitatea de șanse se referă la principiul potrivit căruia toți indivizii, indiferent de gen, rasă, orientare sexuală, vârstă, religie, abilități sau alte caracteristici individuale, trebuie să aibă aceleași oportunități de a accesa resurse, servicii și beneficii și de a participa la viața socială, economică și culturală, fără restricții sau discriminare. Aceasta înseamnă că toți indivizii ar trebui să aibă acces la aceleași informații, resurse și oportunități, precum și să fie tratați în mod echitabil și nediscriminatoriu în procesul de luare a deciziilor și de formulare a politicilor[36].

Incluziunea este conceptul de integrare a tuturor indivizilor din societate, fără excepție, într-un mediu care le permite să se simtă valorizați, respectați și să aibă acces la aceleași oportunități și resurse. Incluziunea se referă la crearea unui mediu în care toți membrii societății sunt valorificați în mod egal, indiferent de diferențele lor, cum ar fi etnia, orientarea sexuală, vârsta, capacitatea fizică sau intelectuală, etc. Scopul incluziunii este de a construi o societate mai justă și mai echitabilă, în care fiecare individ poate trăi la potențialul său maxim[37].

Diversitatea se referă la varietatea sau multiplicitatea diferențelor dintre indivizi sau grupuri, cum ar fi diferențele culturale, etnice, de gen, de orientare sexuală, de vârstă, de abilități și de alte caracteristici individuale. Diversitatea este apreciată și celebrată ca fiind un aspect important al societății și poate fi considerată o sursă de bogăție și resurse, precum și o oportunitate pentru creștere și dezvoltare. În același timp, diversitatea poate fi, de asemenea, sursa unor provocări și conflicte. Prin urmare, este important să se promoveze incluziunea și acceptarea diversității în societate[38].

---

[36] UNESCO. (n.d.). Equality of Opportunities. Retrieved from https://en.unesco.org/themes/equality-opportunities

[37] Diversity and Inclusion Institute. (n.d.). What is Inclusion? Retrieved from https://diversityinclusion.institute/what-is-inclusion/

[38] United Nations. (n.d.). Diversity and inclusion. Retrieved from https://www.un.org/en/observances/diversity-day

Bune practici pentru promovarea egalității de șanse, incluziunii și diversității

Bunele practici pentru promovarea egalității de șanse, incluziunii și diversității în universități **la nivel european** includ o serie de acțiuni și măsuri concretizate prin politici, strategii, regulamente și programe. Acestea sunt destinate să asigure un mediu academic incluziv, accesibil și echitabil pentru toți studenții, indiferent de etnie, vârstă, orientare sexuală, dizabilitate, gen sau alta formă de diversitate.

Un exemplu de bună practică la nivel european este Strategia Uniunii Europene 2020, care are ca obiectiv eliminarea barierelor în calea accesului la educație și formare pentru persoanele cu dizabilități. În acest sens, au fost elaborate directive și regulamente care impun universităților să asigure accesibilitatea pentru toți studenții, inclusiv cei cu dizabilități[39,40].

Un alt exemplu este programul Erasmus+, care oferă oportunități de studiu, formare și voluntariat pentru studenții europeni, inclusiv pentru cei cu dizabilități. Acest program promovează mobilitatea studenților și oferă instrumente pentru a îmbunătăți calitatea educației și a promova egalitatea de șanse, incluziunea și diversitatea.

În plus, multe universități europene au implementat programe de sensibilizare și formare în egalitate de șanse, incluziune și diversitate, care oferă cadrelor didactice și personalului administrativ instrumente pentru a aborda și rezolva probleme legate de discriminare și excludere, precum:

[39] European Commission. (2010). Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Available at: https://ec.europa.eu/info/publications/europe-2020-strategy-smart-sustainable-and-inclusive-growth_en

[40] European Commission. (2016). Directive (EU) 2016/2102 of the European Parliament and of the Council of 26 October 2016 on the accessibility of the websites and mobile applications of public sector bodies. Available at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32016L2102

- *Campanii de sensibilizare și informare*: Universitățile organizează campanii de informare și sensibilizare pentru a informa comunitatea despre importanța egalității de șanse, incluziunii și diversității. Acestea ajută la creșterea conștientizării și a acțiunilor pozitive în acest domeniu.
- *Formare și consiliere:* Universitățile oferă formare și consiliere pentru personalul universitar, pentru a îmbunătăți abilitățile și cunoștințele lor în acest domeniu. Acest lucru ajută la creșterea gradului de conștientizare și la îmbunătățirea capacității de a aborda egalitatea de șanse, incluziunea și diversitatea în mod eficient.
- *Accesibilitate:* Universitățile se concentrează pe crearea unui mediu accesibil pentru toți studenții și personalul universitar, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități. Acest lucru poate include instalarea de tehnologii accesibile, adaptarea clădirilor și a locurilor de studiu și oferirea de asistență specializată.
- *Diversitatea culturii universitare:* Universitățile promovează diversitatea culturii universitare prin programe și evenimente care să includă și să celebreze culturile și originile diverse ale studenților și personalului universitar.
- *Inițiative de recrutare și retenție:* Universitățile implementează inițiative de recrutare și retenție care să promoveze egalitatea de șanse, incluziunea și diversitatea, inclusiv programe de mentorat și încurajare a participării studenților din grupuri marginalizate.

La nivel universitar, promovarea egalității de șanse, incluziunii și diversității este esențială pentru a crea un mediu în care toți studenții, personalul și comunitatea universitară să se simtă valorizați și să aibă acces la oportunități egale. În continuare, vom explora câteva exemple de bune practici implementate de universități din Europa pentru a promova egalitatea de șanse, incluziunea și diversitatea în cadrul comunității universitare.

- Universitatea din Amsterdam a implementat un program de mentorat intercultural, care conectează studenții din grupurile subreprezentate cu

mentorii din industrie. Programul oferă studenților acces la resurse și sprijin, precum și oportunități de a se dezvolta profesional.

- Universitatea din Birmingham a dezvoltat un program de formare interculturală pentru personal și studenți, care să îmbunătățească înțelegerea și abilitățile acestora privind diversitatea și incluziunea. Programul include sesiuni de instruire și discuții deschise cu experți din diverse domenii.
- Universitatea din Geneva a implementat o strategie privind diversitatea și incluziunea, care include programe dedicate pentru recrutarea și angajarea personalului divers, precum și programe de mentorat pentru studenții din grupurile subreprezentate. De asemenea, universitatea monitorizează progresul prin intermediul evaluărilor periodice și a părerilor studenților și personalului.

Acestea sunt doar câteva exemple de universități care promovează egalitatea de șanse, incluziunea și diversitatea prin intermediul unor bune practici și programe eficiente. **Este esențial ca aceste practici se adapteze la contextul local** și să se implementeze soluții cu adevărat eficiente, care să abordeze nevoile specifice ale universității. Promovarea egalității de șanse, incluziunii și diversității la nivel universitar este crucială pentru a crea un mediu de învățare și de lucru incluziv și divers. Universitățile care au implementat bune practici și programe eficiente în acest domeniu au arătat rezultate pozitive în ceea ce privește recrutarea și angajarea personalului divers, îmbunătățirea abilităților de interacțiune interculturală și încurajarea participării active a studenților din grupurile subreprezentate. Implementarea unei strategii coerente și bine gândite privind diversitatea și incluziunea poate contribui la crearea unui mediu universitar incluziv, care să susțină și să valorifice diversitatea.

Universitatea de Medicină și Farmacie "Iuliu Hatieganu" din Cluj-Napoca a implementat o serie de practici care să asigure egalitatea de șanse, incluziunea și diversitatea în rândul studenților, personalului și comunității universitare. O parte din aceste bune practici implementate la nivelul universității includ:

- *Utilizarea tehnologiei:* Universitatea a dezvoltat aplicația mobilă "Info util UMF Cluj", care oferă informații relevante despre viața academică și despre orașul Cluj-Napoca. Această aplicație este un instrument valoros pentru studenții din primul an, inclusiv cei internaționali.
- *Resurse pentru studenții internaționali:* Universitatea oferă un ghid internațional pentru studenți în franceză și engleză, care conține informații esențiale despre admitere, regulamente, cursuri, examene, credite, burse, organizații studențești și aspecte legate de viața din Cluj. Ghidul este oferit gratuit tuturor studenților.
- *Ateliere pentru studenții internaționali:* Universitatea organizează activități pentru studenții internaționali înainte de începutul anului universitar. Aceste evenimente oferă un mediu sigur și sprijin pentru studenți să își cunoască colegii din diferite țări și culturi și să se integreze în viața academică.
- *Implicarea conducerii facultății:* Conducerea universității a arătat constant interes și preocupare în domeniul integrării studenților români și internaționali în viața academică.

Aceste bune practici fac parte dintr-o abordare integrată și sustenabilă pentru a susține diversitatea, incluziunea și egalitatea de șanse la universitatea "Iuliu Hatieganu" din Cluj-Napoca. Cu toate acestea, este important de menționat că există încă mai multe aspecte care trebuie abordate și îmbunătățite pentru a crește aderența la aceste măsuri. Este nevoie de continuarea strategiilor bine gândite și planificate, precum și de implicarea tuturor părților interesate, inclusiv a studenților, personalului și conducerii universității, pentru a realiza o cultură veritabil inclusivă și diversă în rândul comunității universitare. Universitatea de Medicină și Farmacie "Iuliu Hatieganu" din Cluj-Napoca poate continua să fie un model în acest sens, îmbunătățind în mod constant practicile actuale și începând proiecte noi pentru a atinge obiectivele sale privind diversitatea, incluziunea și egalitatea de șanse.

Recomandări pentru implementarea egalității de șanse, incluziunii și diversității

Pentru a implementa egalitatea de șanse, incluziunea și diversitatea **la nivelul managementului universității**, se pot lua în considerare următoarele măsuri:

1. Evaluarea sistematică a culturii, politicilor și practicilor organizației pentru a identifica potențiale bariere sau forme de discriminare.

Evaluarea sistematică a culturii, politicilor și practicilor universității poate fi esențială pentru identificarea oricăror bariere potențiale sau discriminări existente în instituție. Această evaluare poate fi realizată prin intermediul mai multor metode, cum ar fi chestionare, grupuri de discuție și interviuri cu studenții, angajații și liderii din universitate.

Exemple de bariere potențiale sau discriminări care pot fi identificate prin intermediul acestei evaluări sunt:

- Prejudecăți implicite sau stereotipuri care afectează opțiunile academice și profesionale ale studenților din grupuri marginalizate sau subreprezentate
- Practici nedrepte în ceea ce privește angajarea, promovarea sau recompensarea angajaților din grupuri marginalizate sau subreprezentate
- Inaccesibilitatea fizică sau culturală a serviciilor și activităților universității pentru studenții și angajații cu dizabilități sau din grupuri diverse.

Este important ca universitățile să abordeze orice bariere sau discriminări identificate prin intermediul acestei evaluări prin implementarea de soluții concrete și monitorizarea continuă a progreselor în ceea ce privește egalitatea de șanse, incluziunea și diversitatea. Acest proces poate fi susținut prin colaborarea între departamente, angajați, studenți și lideri universitari, precum și prin oferirea de resurse și formare adecvată.

2. Stabilirea de obiective clare și măsuri specifice pentru promovarea egalității de șanse, incluziunii și diversității.

Pentru a promova egalitatea de șanse, incluziunea și diversitatea în universități, este important să se stabilească obiective clare și măsuri specifice. Acest lucru poate fi realizat prin următorii pași:

Identificarea problemei: Înainte de a stabili obiectivele, este necesar să se identifice problemele actuale cu privire la egalitatea de șanse, incluziunea și diversitatea în universitate. Acest lucru poate fi realizat prin chestionare, interviuri cu studenții, angajații și alte persoane relevante, precum și prin analiza datelor existente.

Stabilirea obiectivelor: Pe baza informațiilor obținute în urma identificării problemei, este necesar să se stabilească obiectivele clare și măsurabile pentru promovarea egalității de șanse, incluziunii și diversității în universitate. De exemplu, un obiectiv poate fi să se asigure că toți studenții au acces la aceleași servicii și activități, indiferent de caracteristicile lor personale.

Implementarea măsurilor: După stabilirea obiectivelor, este necesar să se implementeze măsuri specifice pentru a le atinge. De exemplu, pentru a atinge obiectivul de accesibilitate, universitatea poate oferi cursuri de formare pentru angajați, poate adapta spațiile și tehnologia pentru a fi accesibile pentru toți studenții, și poate colabora cu organizații și agenții pentru a oferi asistență suplimentară studenților cu nevoi speciale.

Monitorizare și evaluare: Este important să se monitorizeze și să se evalueze constant progresul în ceea ce privește atingerea obiectivelor. De exemplu, universitatea poate oferi anual chestionare pentru a evalua satisfacția studenților cu privire la accesibilitatea serviciilor și activităților, și poate analiza datele pentru a identifica orice probleme sau bariere întâmpinate.

3. Sensibilizarea şi formarea personalului universitar, inclusiv a conducătorilor, asupra importanței egalității de șanse, incluziunii și diversității.

Sensibilizarea și formarea personalului universitar, inclusiv a conducătorilor, asupra importanței egalității de șanse, incluziunii și diversității este un element crucial în crearea unei culturi universitare incluzivă și nediscriminatorie. Personalul universitar, inclusiv conducătorii, poate juca un rol important în promovarea acestor valori și în crearea unui mediu care să încurajeze incluziunea și diversitatea.

Programele de formare pot fi utilizate pentru a sensibiliza și a forma personalul universitar asupra importanței egalității de șanse, incluziunii și diversității. Aceste programe pot include sesiuni de formare interactivă, discuții deschise și prezentări care să exploreze teme precum privarea sistemică, stereotipurile și discriminarea, precum și modalitățile în care acestea pot fi abordate și înlăturate într-un mediu universitar. Personalul universitar poate fi instruit în abilitățile necesare pentru a crea un mediu incluziv, cum ar fi comunicarea eficientă, rezolvarea de conflicte și abilitățile de lider.

Discuțiile deschise pot fi, de asemenea, utilizate pentru a sensibiliza personalul universitar asupra importanței egalității de șanse, incluziunii și diversității. Aceste discuții pot fi organizate în mod regulat, cu scopul de a oferi personalului universitar oportunitatea de a discuta despre aceste teme și de a-și împărtăși experiențele și punctele de vedere.

Campaniile de sensibilizare pot fi, de asemenea, utilizate pentru a sublinia importanța egalității de șanse, incluziunii și diversității. Acestea pot include afișe, materiale informative și evenimente care să atragă atenția asupra acestor teme și care să încurajeze personalul universitar să se implice în acestea. Ca exemplu, alte universități au organizat sesiuni de formare pentru personalul universitar și conducători, care au explorat teme precum stereotipurile discriminatorii și modalitățile de a promova egalitatea de șanse, incluziunea și diversitatea în mediul universitar. Aceste sesiuni au inclus prezentări ale experților în domeniu, discuții interactive și exerciții practice, precum și evaluări periodice ale progresului. Alte universități, cum ar fi Universitatea din California,

Berkeley, au implementat programe de mentorat pentru studenții din comunitățile subreprezentate, precum și sesiuni de formare pentru personalul universitar pe teme precum micro-discriminarea și abordări incluzive în pedagogie.

Este important de menționat că sensibilizarea și formarea personalului universitar nu se opresc la evenimente punctuale sau la programe individuale, ci trebuie să fie integrate în cultura și practicile universității în mod continuu. Universitățile pot iniția acest lucru prin implementarea unor politici și practici incluzive în toate aspectele activității universitare, precum recrutarea, evaluarea performanței și promovarea.

4. Asigurarea accesibilității serviciilor și activităților universității pentru toți studenții și angajații, indiferent de caracteristicile lor personale.

Asigurarea accesibilității serviciilor și activităților universității pentru toți studenții și angajații, indiferent de caracteristicile lor personale, este esențială pentru a promova egalitatea de șanse, incluziunea și diversitatea în universități. Aceasta poate fi realizată prin următoarele practici:

Accesibilitatea fizică: Universitățile ar trebui să se asigure că spațiile, clădirile și echipamentele lor sunt accesibile pentru toți studenții și angajații, indiferent de dizabilitățile fizice sau de vârstă. Acest lucru poate fi realizat prin instalarea de rampe pentru scaune cu rotile, lifturi, ghidaje tactile și semnalizări accesibile pentru persoane cu deficiențe de vedere.

Accesibilitatea digitală: Universitățile ar trebui să ofere acces egal la informații și resurse online, inclusiv prin utilizarea tehnologiilor accesibile, precum aplicațiile de tip cititor de ecran sau aplicații de traducere pentru persoane cu deficiențe de auz.

Oferta diversă de activități și servicii: Universitățile ar trebui să ofere o gamă variată de activități și servicii accesibile pentru toți studenții și angajații, inclusiv activități fizice și culturale adaptate nevoilor diverse ale comunității universitare.

Educație și sensibilizare: Universitățile ar trebui să ofere oportunități de formare și sensibilizare pentru studenți și angajați în ceea ce privește accesibilitatea și importanța egalității de șanse, incluziunii și diversității.

5. Implementarea unui sistem de monitorizare și evaluare a progresului în direcția egalității de șanse, incluziunii și diversității.

Implementarea unui sistem eficient de monitorizare și evaluare a progresului în direcția egalității de șanse, incluziunii și diversității este esențială pentru universități. Acest sistem ar permite universităților să evalueze în mod constant progresul lor și să identifice zonele în care sunt necesare îmbunătățiri pentru a asigura un mediu accesibil și incluziv pentru toți studenții și angajații, indiferent de caracteristicile lor personale, cum ar fi vârsta, orientarea sexuală, identitatea de gen, abilitățile fizice sau alte caracteristici. Acest sistem poate fi realizat prin colectarea regulată de date și informații despre accesibilitate, incluziune și diversitate, precum și prin evaluarea constantă a programelor și inițiativelor universitare în aceste domenii. De asemenea, poate fi utilizată o combinație de metode de evaluare, cum ar fi sondaje anuale ale studenților și angajaților, evaluări ale programelor și inițiativelor, precum și analize ale datelor demografice ale universității. Un astfel de sistem ar putea include:

Monitorizarea frecventă a numărului de studenți și angajați din grupuri vulnerabile sau subreprezentate poate ajuta universitatea să verifice dacă eforturile sale pentru a promova egalitatea de șanse, incluziunea și diversitatea sunt eficiente. Monitorizarea poate ajuta universitatea să identifice orice probleme sau bariere care ar putea împiedica grupurile vulnerabile sau subreprezentate să se simtă încurajate sau binevenite în rândul comunității universitare.

Evaluarea angajamentului universității față de egalitatea de șanse, incluziunea și diversitatea poate fi realizată prin intermediul chestionarelor anuale sau prin intermediul unor grupuri de discuție. Acest proces poate ajuta universitatea să verifice dacă angajații

și studenții își dau seama de angajamentul universității față de egalitatea de șanse, incluziunea și diversitatea și dacă se simt încurajați să se alăture acestor eforturi.

Încurajarea dialogului și raportării de către studenți și angajați cu privire la problemele de egalitate de șanse, incluziune și diversitate poate fi realizată prin diverse modalități, cum ar fi prin intermediul unui sistem de raportare online, prin intermediul unui grup de discuție sau prin intermediul unor chestionare anuale.

Un sistem de raportare online poate fi accesibil 24/7 și poate permite studenților și angajaților să raporteze problemele cu care se confruntă în mod confidențial. Acest sistem poate fi monitorizat de către personalul universității și poate fi utilizat pentru a identifica tendințele și problemele repetate, astfel încât acestea să poată fi abordate și rezolvate în mod eficient.

Grupurile de discuție pot fi organizate periodic pentru a oferi studenților și angajaților ocazia de a discuta deschis despre problemele cu care se confruntă și de a împărtăși punctele lor de vedere cu personalul universității. Aceste discuții pot fi utilizate pentru a identifica problemele și pentru a dezvolta soluții care să abordeze aceste probleme. Chestionarele anuale pot fi distribuite studenților și angajaților pentru a evalua nivelul de satisfacție cu privire la politica universității și la implementarea egalității de șanse, incluziunii și diversității. Aceste chestionare pot fi utilizate pentru a identifica problemele și tendințele și pentru a ajuta universitatea să dezvolte soluții eficiente pentru a aborda aceste probleme.

Este important ca universitatea să încurajeze dialogul și raportarea din partea studenților și angajaților, deoarece acestea pot ajuta la identificarea și abordarea problemelor și pot contribui la crearea unui mediu mai incluziv și divers. Un aspect important al acestui sistem de monitorizare și evaluare este transparența. Universitățile trebuie să publice rezultatele evaluării și să facă aceste informații disponibile pentru toți studenții și angajații. De asemenea, universitățile trebuie să motiveze oamenii în procesul de monitorizare și evaluare, prin implicarea activă a acestora în colectarea de date și prin

discuții deschise cu privire la progresul realizat și la zonele în care sunt necesare îmbunătățiri.

Implementarea egalității de șanse, incluziunii și diversității **la nivelul departamentelor și centrelor de cercetare din universitate** poate avea un impact semnificativ asupra culturii și climatului organizațional. În acest sens, următoarele recomandări pot fi implementate pentru a sprijini acest obiectiv:

1. Promovarea diversității în componența grupurilor de cercetare poate fi definită ca o abordare sistematică și echitabilă de a integra persoane cu diferite formări, identități, abilități și perspective în echipele de cercetare. Acest lucru poate fi realizat prin facilitarea participării lor în proiecte de cercetare și prin crearea unui mediu de lucru incluziv și accesibil.

Promovarea diversității în componența grupurilor de cercetare este importantă pentru mai multe motive. În primul rând, o echipă diversă poate aduce o gamă mai largă de perspective și abilități în procesul de cercetare, ceea ce poate conduce la soluții mai creative și inovatoare. De asemenea, un mediu universitar incluziv și divers poate încuraja colaborarea interdisciplinară și poate spori calitatea rezultatelor cercetării. În plus, promovarea diversității în componența grupurilor de cercetare poate ajuta la crearea unei culturi universitare incluzive, în care fiecare persoană se simte apreciată și respectată pentru contribuția unică pe care o poate aduce la procesul de cercetare. Acest lucru poate îmbunătăți satisfacția și motivația angajaților universitari, precum și poate conduce la un mediu de lucru mai productiv și colaborativ.

2. Programele de mentorat pentru studenții și tinerii cercetători care provin din grupuri subreprezentate pot fi un mod eficient de a promova diversitatea în componența grupurilor de cercetare. Acest program poate oferi tinerilor cercetători acces la mentorii cu experiență și cunoștințe în domeniul lor, precum și la resursele necesare pentru a progresa în carierele lor. De asemenea, aceste programe pot ajuta la construirea unei rețele de sprijin pentru tinerii cercetători, oferindu-le oportunitatea de a învăța de la

mentorii lor și de a lucra cu alți cercetători care au experiențe și perspective similare. Acest program poate fi implementat prin parteneriate cu departamente, centre de cercetare și organizații externe care pot furniza mentorii și resursele necesare. De asemenea, universitatea poate solicita implicarea activă a mentorilor, astfel încât aceștia să ofere sprijin și sfaturi personalizate tinerilor cercetători, precum și să îi ajute să stabilească obiective clare și să își dezvolte abilitățile de cercetare.

Un alt aspect important al programului de mentorat ar fi evaluarea continuă a acestuia, pentru a identifica zonele care necesită îmbunătățiri și pentru a asigura că tinerii cercetători primesc sprijinul și resursele de care au nevoie pentru a-și atinge obiectivele. În cele din urmă, programul de mentorat poate fi un mod eficient de a încuraja participarea și angajarea tinerilor cercetători care provin din grupuri vulnerabile, contribuind astfel la diversificarea componenței grupurilor de cercetare.

3. Evaluarea continuă a culturii departamentelor şi centrelor de cercetare este un proces important care ajută universitățile să își identifice și să abordeze barierele și potențialele discriminări din cadrul acestora. Acest proces poate fi realizat prin intermediul chestionarelor anuale, grupurilor de discuții, interviurilor cu angajații sau prin alte metode care permit universităților să colecteze păreri din partea membrilor departamentelor și centrelor de cercetare. Scopul acestei evaluări continue este de a asigura că cultura departamentelor și centrelor de cercetare este incluzivă și accesibilă pentru toți membrii, indiferent de formarea lor. Acest proces poate identifica probleme legate de discriminare sau bariere în carieră, precum și soluții pentru a le aborda și rezolva.

Un exemplu de universitate care a implementat acest proces de evaluare continuă a culturii departamentelor și centrelor de cercetare este Universitatea din California, Berkeley. Aceasta a dezvoltat un sistem de monitorizare a diversității care include evaluări periodice ale culturii și climatului din departamente, precum și rapoarte anuale privind progresul în atingerea obiectivelor de diversitate și incluziune.

4. Promovarea diversității în publicațiile departamentelor și centrelor de cercetare este importantă pentru a reflecta mai multe perspective și experiențe în rezultatele cercetării. Aceasta poate fi realizată prin includerea autorilor cu diverse formări profesionale și perspective în proiectele de cercetare. De exemplu, o universitate poate organiza workshop-uri sau sesiuni de formare pentru autorii cu formări diverse pentru a îmbunătăți participarea lor în publicații. De asemenea, poate fi implementată o politică de diversitate și incluziune în procesul de evaluare a revistelor și publicațiilor pentru a încuraja autorii să adauge o perspectivă diversă la rezultatele lor. Acest lucru poate ajuta la crearea unui mediu de cercetare mai inclusiv și la îmbunătățirea calității rezultatelor cercetării, deoarece poate aduce mai multe informații, perspective și soluții diverse la problemele abordate în cercetare. În plus, promovarea diversității în publicații poate contribui la crearea unui mediu universitar mai incluziv, în care toți autorii să se simtă încurajați și valorificați.

La nivelul profesorilor și studenților, implementarea egalității de șanse, incluziunii și diversității poate fi realizată prin mai multe acțiuni. Una dintre acestea ar fi formarea profesorilor și studenților asupra importanței egalității de șanse, incluziunii și diversității și a rolului lor în promovarea acestor valori. De asemenea, este important ca profesorii să fie instruiți să gestioneze clasele într-un mod incluziv, să identifice și să abordeze orice bariere sau discriminare potențială, să promoveze participarea egală a tuturor studenților și să asigure un mediu de învățare pozitiv pentru toți.

Studenții, la rândul lor, pot fi încurajați să devină lideri activi în promovarea egalității de șanse, incluziunii și diversității prin participarea la cluburi și activități care se concentrează pe aceste probleme, prin organizarea de evenimente și campanii care sensibilizează comunitatea universitară și prin formarea unui grup de lucru studențesc care să monitorizeze progresul universității în acest domeniu.

Concluzii și recomandări

În cadrul acestui ghid introductiv s-a urmărit explorarea unor teme importante legate de eliminarea barierelor, discriminării și prejudecăților. Au fost discutate elemente referitoare la prejudecățile implicite și stereotipurile care afectează opțiunile academice și profesionale ale studenților din grupuri vulnerabile sau subreprezentate, precum și practicile nedrepte în ceea ce privește angajarea, promovarea sau recompensarea angajaților din aceste grupuri. De asemenea, materialul subliniază importanța accesibilității fizice și culturale a serviciilor și activităților universității pentru studenții și angajații cu dizabilități sau din grupuri populaționale vulnerabile.

Promovarea egalității de șanse, incluziunii și diversității în universitate trebuie să continue să fie o prioritate pentru managementul universității, departamentele și centrele de cercetare, profesori și studenți. Acest lucru poate fi realizat prin implementarea de politici și practici specifice și prin monitorizarea și evaluarea continuă a progreselor realizate. De asemenea, este important ca universitatea să colaboreze cu toate părțile implicate, inclusiv studenții, angajații, administratorii și comunitatea largă, pentru a promova un mediu universitar incluziv pentru toți.

Recomandările specifice din acest ghid pot fi implementate pentru a crește nivelul de conștientizare și pentru a aborda barierele și discriminarea potențială în universități. În cele din urmă, obiectivul este de a asigura că universitățile devin spații incluzive care promovează egalitatea de șanse, incluziunea și diversitatea pentru toți studenții și angajații lor.

Egalitatea de șanse, incluziunea și diversitatea sunt valori fundamentale ale oricărei societăți moderne și inclusiv a universităților. Acestea sunt esențiale pentru asigurarea unui mediu de învățare și de lucru pozitiv pentru toți membrii comunității universitare, indiferent de formarea lor. Promovarea diversității înseamnă că toți membrii comunității universitare au oportunități egale de a-și îmbunătăți abilitățile și de a contribui la dezvoltarea cunoștințelor și a rezultatelor de cercetare.

În plus, universitățile care promovează egalitatea de șanse, incluziunea și diversitatea vor beneficia de imagine și reputație îmbunătățită, ceea ce poate atrage mai mulți studenți și cercetători talentați cu diverse formări. Acest lucru poate, la rândul său, să îmbunătățească calitatea programelor universitare și a rezultatelor de cercetare.

În cele din urmă, eforturile continue pentru promovarea egalității de șanse, incluziunii și diversității sunt importante pentru a combate discriminarea și pentru a asigura că toți membrii comunității universitare sunt tratați cu respect și în mod echitabil. Acest lucru poate avea un impact pozitiv asupra moralului și a motivației profesorilor și studenților, ceea ce poate conduce la o performanță mai bună.

Prognozele și perspectivele pentru viitor sunt esențiale pentru înțelegerea tendințelor actuale și pentru identificarea provocărilor și oportunităților care pot afecta promovarea egalității de șanse, incluziunii și diversității. Este important ca universitatea să ia în considerare aspecte precum evoluția politicilor și a practicilor, progresele tehnologice, diversitatea culturilor și a grupurilor de populație, precum și impactul acestora asupra accesului la educație și la piața muncii. Pentru a putea realiza prognoze realiste, este necesar ca universitatea să analizeze datele disponibile și să se consulte specialiștii în domeniu. De asemenea, este important ca universitate să consulte tendințele globale și să se identifice provocările specifice care pot afecta promovarea egalității de șanse, incluziunii și diversității în Europa. În viitor, se așteaptă o creștere a diversității culturale și lingvistice, precum și a numărului de persoane cu dizabilități. De asemenea, se așteaptă o creștere a rolului tehnologiei și a automatizării în accesul la educație și la piața muncii. Cu toate acestea, se așteaptă, de asemenea, o creștere a provocărilor, precum barierele lingvistice, discriminarea și sărăcia.

Nu în ultimul rând, pentru a aborda aceste tendințe și provocări, este esențial ca universitatea să continue să investească în programe și politici care promovează egalitatea de șanse, incluziunea și diversitatea în mediul academic.