



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Strategii și planuri de acțiuni pentru asigurarea egalității și diversității și monitorizarea acestora

Universitatea din Edinburgh
University of Edinburgh

Prevenire a abandonului

Tranziție

Combaterea discriminării

Combaterea inechității

DESPRE MĂSURĂ

Universitatea din Edinburgh a elaborat o strategie privind asigurarea egalității și diversității la nivel instituțional. Această strategie este însoțită de planuri de acțiuni pe perioade de 4 ani, prin care sunt descrise principalele măsuri necesare pentru creșterea gradului de egalitate și pentru crearea unui mediu incluziv și accesibil pentru toate categoriile de persoane, indiferent de vârstă, dizabilități, sex (și schimbarea acestuia), orientare sexuală, rasă (sau cetățenie sau apartenența la un grup etnic), statut marital, starea de graviditate și/sau maternitate, religia și credința sau alte caracteristici personale ce pot constitui obstacole în parcursul academic sau profesional în cadrul universității.

Aceste documente reprezintă una dintre modalitățile prin care universitatea respectă responsabilitatea publică stipulată de legislația în vigoare la nivelul Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord și respectiv de reglementările specifice de la nivelul Scoției pentru instituțiile publice, inclusiv cele de învățământ superior, de a asigura egalitatea de șanse și incluziunea la nivelul instituției.

Periodic, respectiv la mijlocul unui ciclu de 4 ani și la finalul acestuia, universitatea publică un **raport de progres al planurilor de acțiuni**, care include gradul de îndeplinire a obiectivelor propuse și a activităților asociate acestora și diferitele proiecte, programe, mecanisme, procese etc. implementate la nivel instituțional pentru a spori incluziunea tuturor categoriilor de studenți și angajați.

Măsurile incluse în documentele strategice și operaționale vizează atât populația de **studenți**, cât și pe cea de **angajați**, abordând problematica egalității într-o manieră holistică și integrativă. Printre acțiunile integrate în planurile universității se numără și acțiuni directe menite să stimuleze participarea la studii superioare (atât din perspectiva accesului, cât și a parcurgerii și finalizării) și să faciliteze parcursul academic în timpul studiilor.

OBIECTIVE

Promovarea unei culturi organizaționale în care toți studenții și angajații să-și poată valorifica potențialul

Integrarea principiilor de egalitate și diversitate în toate activitățile universității

Crearea și menținerea unui mediu incluziv și accesibil pentru toți candidații, studenții și angajații din cadrul universității

Propunerea, implementarea și monitorizarea unor acțiuni menite să asigure egalitatea de șanse, diversitatea și incluziunea la nivelul universității

Îmbunătățirea accesului la studii superioare pentru persoane din categorii cât mai variate, inclusiv din cele slab reprezentate în învățământul universitar

Includerea studenților și angajaților în demersurile realizate pentru sporirea egalității și diversității în universitate

Evaluarea gradului de incluziune și a măsurilor destinate îmbunătățirii acestuia la nivel instituțional

GRUP ȚINTĂ / BENEFICIARI

○ Beneficiari direcți:

- Studenți și elevi cu venituri reduse
- Studenți din categorii etnice minoritare (inclusiv din alte state)
- Studenți și elevi din medii defavorizate, inclusiv din zone în care nu există un număr ridicat de elevi care își continuă studiile
- Studenți cu dizabilități și/sau cerințe educaționale speciale
- Studenți proveniți din sistemul de protecție socială
- Cadre didactice implicate în îmbunătățirii nivelului de incluziune și sentimentului de apartenență la mediul universitar

○ Beneficiari indirecti: întreaga comunitate universitară

REZULTATE ȘI IMPACT

De-a lungul timpului, modul de asigurare a egalității și diversității la nivel instituțional a evoluat, cuprinzând demersuri din ce în ce mai variate și specializate:

A crescut numărul de **roluri și/sau structuri dedicate** asigurării echității în cadrul universității, de exemplu prin înființarea unui **post de manager pentru violență și hărțuire sexuală** și a unei **echipe de siguranță**, a unui rol de **ofițer de limbaj al semnelor** și a unui **birou dedicat persoanelor cu dizabilități și/sau cerințe educaționale**, în funcție de nevoile identificate la nivelul populației studentești, al angajaților (personal administrativ sau cadre didactice) și al societății în sens larg

A fost dezvoltat un **sistem de sprijin pentru studenți** format din **echipe mixte de cadre didactice, personal administrativ și studenți**, cu roluri diverse și specifice pentru a îndruma studenții pe plan personal, academic, administrativ, psihologic

Au fost introduse **sisteme de sprijin financiar pentru studenți** din medii sau regiuni dezavantajate sau cu participare redusă în mediul universitar, precum zone din Regatul Unit în care media de venituri a populației este scăzută, țări în dezvoltare sau afectate de catastrofe sau războaie etc.

Au fost dezvoltate **resurse de învățare variate pentru a crește nivelul de conștientizare a aspectelor referitoare la diversitate și incluziune** (diferențe culturale, probleme de natură psihologică, violență și hărțuire, siguranța online etc.) **pentru toți membrii comunității universitare**, adaptate contextului specific de activitate a fiecărui tip (studenți, cadre didactice, personal administrativ etc.)

Au fost dezvoltate, la nivel instituțional sau în parteneriat cu mediul privat, **programe de mentorat pentru studenți la doctorat** sau pentru angajați în vederea sprijinirii adaptării la mediul de lucru al acestora și pentru îmbunătățirea politicilor și practicilor destinate integrării persoanelor din grupuri subreprezentate

Au fost lansate **programe de finanțare a unor inițiative ce sprijină adaptarea studenților la mediul universitar** (din punct de vedere academic, social sau personal) realizate în cadrul facultăților de către echipe de cadre didactice și studenți

Au fost documentate **processe de sprijinire a studenților și/sau angajaților internaționali**, inclusiv din perspectivă administrativă (acte necesare pentru a locui, lucra și/sau studia în Regatul Unit, proceduri de recrutare/admitere specifice)

Sunt **colectate permanent date privind diversitatea în rândul studenților și angajaților**, din perspectiva caracteristicilor protejate conform legii (rasă, gen, naționalitate etc.)

A fost inițiat un **proces de adaptare curriculară** prin care să se integreze diversitatea, incluziunea și echitatea în programele de studii oferite, atât din perspectiva **conținuturilor disciplinelor** de studii, cât și a **metodelor de predare-învățare-evaluare**

Este organizată anual o **conferință de predare și învățare** destinată în special cadrelor didactice proprii, pentru a face **schimb de bune practici** și pentru a discuta **integrarea pedagogiilor inovative** în procesele de învățare, predare și evaluare, cu o **secțiune dedicată diversității, echității și incluziunii**

A fost consolidată infrastructura instituțională pentru a fi implementată **platforma „Report and Support”** destinată **raportării incidentelor de hărțuire sau violență domestică, sexuală sau pe bază de gen**

Au fost dezvoltate **parteneriate cu inițiative/companii private care oferă servicii de sănătate mintală**, prin care a fost finanțat accesul studenților la resursele oferite de acestea

DESCRIEREA DETALIATĂ A MĂSURII

1 Strategia privind asigurarea egalității și diversității

Strategia privind asigurarea egalității și diversității a Universității din Edinburgh reglementează cadrul în baza căruia instituția se raportează la egalitate și diversitate, principiile fundamentale pentru activitatea instituției, modalitățile de aplicare a acestora și mecanismele de monitorizare a acțiunilor întreprinse.

Conform legislației în vigoare în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord și a documentelor reglatoare de la nivelul Scoției, toate instituțiile publice (inclusiv cele de învățământ superior) au responsabilitatea de a elimina discriminarea, victimizarea și hărțuirea, de a promova egalitatea de șanse și de a încuraja relațiile de colegialitate și colaborare între persoane. De asemenea, în cadrul **Legii privind egalitatea de șanse din 2010**, există o listă de **caracteristici protejate** pe care orice instituție publică (inclusiv cele de învățământ superior) trebuie să le aibă în vedere în momentul definirii, implementării, revizuirii, monitorizării și evaluării unei noi politici sau măsuri instituționale, și anume:

- ✓ **Vârsta**, referindu-se la persoane de anumite vârste sau din anumite intervale de vârstă;
- ✓ **Dizabilitatea**, cu referire la o dizabilitate fizică sau mintală cu efecte considerabile și pe termen lung care afectează capacitatea unei persoane de a desfășura activități cotidiene normale;
- ✓ **Schimbarea de sex**, cu referire la procesul de tranziție de la un gen la altul;
- ✓ **Statutul marital**, referindu-se la căsătorie și parteneriat civil;
- ✓ **Graviditatea și maternitatea**, cu referire la perioada în care o femeie este însărcinată și la perioada ulterioară nașterii, inclusiv perioada de alăptare;
- ✓ **Rasa**, incluzând rasa, naționalitatea (și cetățenia), etnia;
- ✓ **Religia și credința**, cu referire la orice religie, credință sau absență a acesteia (ex. ateism);
- ✓ **Sexul**;
- ✓ **Orientarea sexuală.**

Astfel, oricare dintre aceste caracteristici trebuie vizate în mod distinct și adaptat în funcție de categoriile pe care le cuprinde, astfel încât persoanele caracterizate de una sau mai multe dintre acestea să nu fie afectate negativ (discriminate, dezavantajate etc.) de politicile sau practicile instituționale, iar nevoile specifice ale acestora (ca studenți, angajați, candidați, absolvenți) să fie tratate corespunzător și chiar sprijinite pentru facilitarea parcursului în cadrul universității.

Totodată, universitatea utilizează o serie de **definiții ale unor termeni relevanți** în vederea asigurării incluziunii și egalității de șanse, și anume:

Egalitatea

Se referă la crearea unei societăți mai corecte, în care fiecare persoană poate participa și are posibilitatea de a-și valorifica potențialul.

Diversitatea

Înseamnă recunoașterea faptului că fiecare persoană este diferită, în moduri vizibile și invizibile. Aceasta necesită crearea unei culturi și a unor practici care recunosc, respectă și valorizează diferențele. Este, de asemenea, vorba despre construirea unui mediu productiv, în care nevoile la fel de diverse ale oamenilor să fie satisfăcute.

Discriminarea directă

Apare atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât o altă persoană aflată într-o situație similară, pe baza unei caracteristici protejate. Aceasta poate lua următoarele forme:

- **Discriminarea asociativă (transferată)** reprezintă o formă de discriminare directă împotriva unei persoane din cauza faptului că se află în asocierie cu o altă persoană care deține o caracteristică protejată.
- **Discriminarea perceptivă** reprezintă o formă de discriminare directă împotriva unei persoane pe motivul că alții consideră că aceasta deține o anumită caracteristică protejată. Se aplică chiar și în situația în care persoana nu deține, în realitate, respectiva caracteristică.
- **Discriminarea directă pe criteriul dizabilității** apare atunci când o persoană este discriminată din cauza dizabilității sale, fiind tratată mai puțin favorabil decât o persoană fără respectiva dizabilitate a fost sau ar fi fost tratată într-o situație similară.
- **Adaptări rezonabile/adecvate pentru dizabilități:** angajatorii au obligația de a realiza adaptări rezonabile ale spațiilor sau ale condițiilor de muncă, pentru a preveni ca o persoană cu dizabilități să fie pusă într-un dezavantaj semnificativ în comparație cu persoanele fără dizabilități.

Discriminarea indirectă

Apare atunci când o regulă sau o practică este aplicată în mod general, dar produce un dezavantaj semnificativ pentru un grup protejat în comparație cu persoanele din afara grupului, cu excepția cazului în care respectiva regulă este necesară pentru atingerea unui scop legitim, iar mijloacele folosite pentru atingerea acestui scop sunt adecvate și necesare.

Victimizarea

Apare când o persoană care a încercat să își apere drepturile sau a ajutat pe altcineva să facă acest lucru este ulterior tratată mai puțin favorabil decât alte persoane care nu au depus plângere.

Hărțuirea

Apare când o persoană este supusă unor comportamente nedorite, pe baza unei caracteristici protejate, care au scopul sau efectul de a-i încălca demnitatea sau de a crea un mediu intimidant, ostil, umilitor sau ofensator.

Strategia prevede elaborarea unor **planuri de acțiuni**, ale căror rezultate sunt monitorizate, pentru **perioade de câte 4 ani** (respectiv 2013-2017, 2017-2021, 2021-2025, 2025-2029). Acestea urmăresc:

- Informarea și **creșterea gradului de conștientizare** la nivelul comunității universitare, inclusiv pentru îmbunătățirea politicilor și practicilor instituționale;
- **Monitorizarea datelor referitoare la egalitate**, pentru a identifica modificări în timp și pentru a aprofunda cercetarea în direcțiile de interes;
- **Inovația** și îmbunătățirea la nivel personal, profesional (pedagogic și administrativ) și instituțional din perspectiva asigurării egalității;
- **Împărtășirea resurselor referitoare la egalitate și diversitate**, pentru **eficientizarea serviciilor universității**.

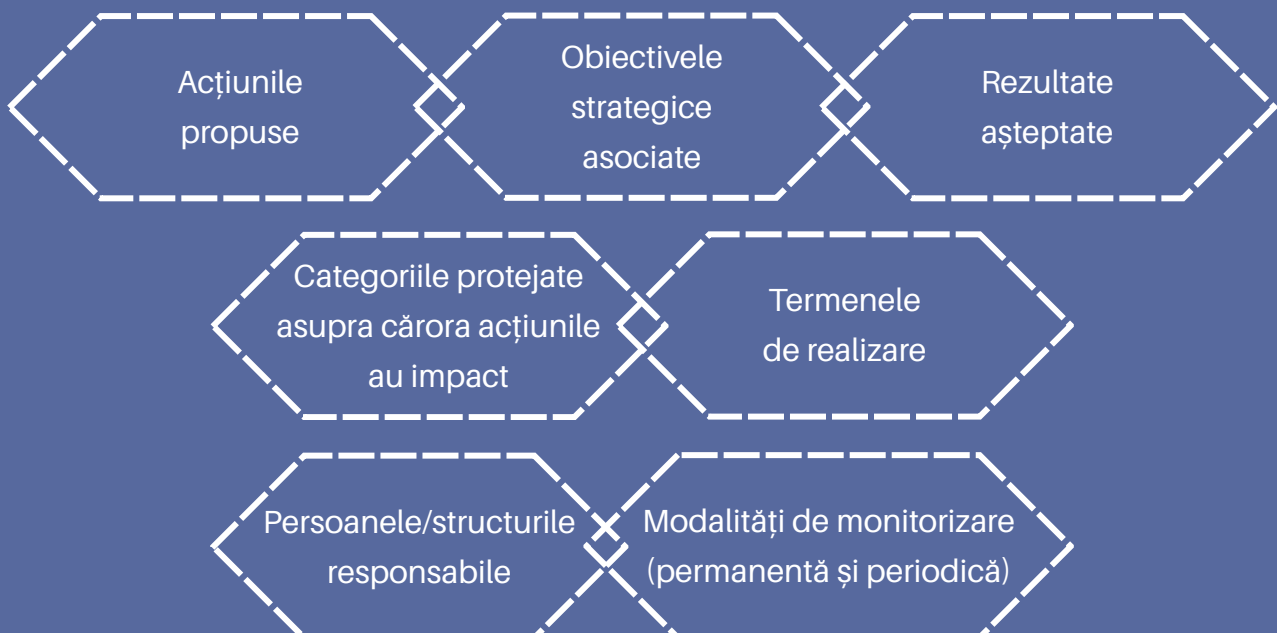
2 Planurile de acțiuni

Planurile de acțiuni sunt **elaborate o dată la 4 ani** și **monitorizate periodic**, prin rapoarte de progres **o dată la doi ani**, la mijlocul perioadei și respectiv la finalul acesteia.

Acestea sunt întocmite pornind de la:

- **Caracteristicile protejate** definite prin legislație;
- **Strategia** pentru egalitate de la nivel instituțional și alte documente strategice sau operaționale ale universității cu relevanță pentru egalitate și diversitate;
- **Consultări** cu persoane (studenți și angajați) din categoriile protejate;
- **Consultări** cu persoane din **structurile de conducere** și din **structuri responsabile** de aspecte ce țin de egalitate, diversitate și incluziune (organizații reprezentative, comisii consultative, departamente administrative);
- **Rezultatele propuse** în planul anterior, realizate sau în curs de realizare;
- **Date raportate prin chestionare** destinate angajaților și/sau studenților (ex. Race Equality Charter Survey, Staff Disability Survey, Social Responsibility & Sustainability Survey etc.) și **date statistice** privind egalitatea la nivel instituțional;
- **Literatură de specialitate** referitoare la inechitățile și discriminarea din sistemul de învățământ superior;
- **Priorități stabilite** la nivel instituțional și național în ceea ce privește egalitatea.

STRUCTURA PLANURILOR DE ACȚIUNE



Exemple de obiective și acțiuni referitoare la accesul în învățământul superior, retenția studenților și îmbunătățirea parcursului universitar al acestora

- ✓ **Accesibilizarea spațiilor** pentru persoanele cu dizabilități;
- ✓ Oferirea de **sprijin personalizat** pentru studenții cu **sindrom Asperger**, pentru a crește implicarea acestora în viața universitară;
- ✓ Construirea unor **spații pentru copiii angajaților și ai studenților** (grădiniță, creșă, locuri de joacă etc.);
- ✓ **Revizuirea procedurilor de admitere** pentru a elimina eventuale inechități față de persoanele cu caracteristici protejate;
- ✓ **Proiectarea incluzivă a programelor de studii** și utilizarea unor metode de predare, învățare și evaluare diversificate, inclusiv prin organizarea unor **sesiuni de formare** a cadrelor didactice și realizarea unor **resurse** în acest sens;
- ✓ Acordarea de **sprijin pentru refugiați** în accesarea și parcurgerea programelor de studii universitare în limba engleză și oferirea de **oportunități suplimentare de adaptare și integrare** în mediul universitar pentru aceștia;
- ✓ **Atragerea unor studenți din categorii socio-economice variate**, inclusiv din alte state, prin procese dedicate;
- ✓ **Formarea angajaților care gestionează procesele de atragere și admitere a studenților** pentru a elimina potențiale biasuri în legătură cu anumite caracteristici ale candidaților și pentru a crește gradul de conștientizare a nevoilor diverse ale candidaților;
- ✓ Dezvoltarea unui **plan dedicat sprijinirii persoanelor din categorii etnice variate**, inclusiv în vederea eliminării barierelor în parcursul academic al acestora;
- ✓ Dezvoltarea și revizuirea unei politici instituționale cu privire la **accesibilizarea predării și învățării** în cadrul universității, pentru acomodarea cerințelor speciale ale diferitelor categorii de studenți;
- ✓ Acordarea de **burse și sprijin financiar diferențiat pentru studenți** din diverse categorii, în funcție de nevoile acestora (ex. sisteme de burse pentru studenți proveniți din Africa, femei provenite din sudul Asiei înscrise la programe STEM etc.);
- ✓ Dezvoltarea unei strategii referitoare la **integrarea limbajului semnelor** în activitățile curente ale instituției;
- ✓ Publicarea unui **ghid pentru crearea sentimentului de apartenență** în rândul studenților, [Fostering a Sense of Belonging at our University](#).

3 Rapoartele de progres asupra planurilor de acțiuni

Rapoartele de progres documentează măsura în care acțiunile planificate au fost îndeplinite, precum și rezultatele concrete asociate acestora (noi politici, practici, programe; amploarea sau impactul practicilor existente în domeniul egalității și diversității etc.).

De asemenea, se fac referire la **acțiuni viitoare** ce ar trebuie puse în aplicare în urma identificării unor noi provocări sau ca urmare a nevoii continuării acțiunilor nefinalizate.

Pe lângă **analiza gradului de implementare a acțiunilor** din planurile pe 4 ani, rapoartele prezintă și **alte acțiuni desfășurate de universitate** pentru creșterea nivelului de echitate la nivel instituțional (întreprinse în cadrul comisiilor consultative, grupurilor de sprijin pentru diferite categorii de persoane – studenți și/sau angajați –, la nivel decizional, în cadrul facultăților etc.).

De exemplu, în **raportul pentru perioada 2021-2025** sunt evidențiate mai multe măsuri legate de sprijinirea participării la studii universitare în rândul studenților din grupuri minoritare, defavorizate și/sau subreprezentate în învățământul superior, printre care cele descrise în paginile următoare.

EXEMPLE DE INIȚIATIVE

Respect at Edinburgh Hub

Respect at Edinburgh Hub reprezintă una din formele de promovare a diversității și eliminarea comportamentelor discriminatorii, defăimătoare și altor forme de hărțuire și de atingere a demnității umane dezvoltate la nivelul universității. Acesta constă într-o platformă online menită să centralizeze informații privind sprijinul în cazuri de hărțuire sexuală (modul de raportare, ghiduri de sprijin pentru diferitele persoane implicate - studenți / cadre didactice / personal administrativ, victimă / abuzator / acuzat etc., resurse de învățare), linkul către platforma Report + Support, politica privind demnitatea și respectul în cadrul universității și alte documente de reglementare privind comportamentul în cadrul universității, procedurile de raportare și soluționare a sesizărilor referitoare la comportamente discriminatorii, cursurile de formare disponibile pentru studenți și/sau angajați.

Resurse pentru proiectarea programelor și cursurilor

Universitatea dispune de un site creat de către Institutul pentru dezvoltare academică al Universității din Edinburgh pentru a sprijini cadrele didactice în aprofundarea cunoștințelor sau în dezvoltarea competențelor privind proiectarea de programe și cursuri. Acesta prezintă resurse destinate cadrelor didactice inclusiv pentru integrarea unor elemente de diversitate în curriculum, pentru eliminarea perspectivelor care pot afecta anumite categorii de persoane (ex. minorități etnice), pentru crearea unui mediu de învățare incluziv. Cadrele didactice au acces la resurse în format deschis despre o serie variată de subiecte, precum: design universal, accesibilizare, incluziune, proiectarea evaluării, integrarea reflecției în activitatea didactică, starea de bine și sentimentul de apartenență ale studenților sau combaterea rasismului.

EXEMPLE DE INIȚIATIVE

Platforma Report + Support

Platforma Report + Support reprezintă modul în care orice membru al comunității universitare sau martor extern poate raporta orice formă de bullying, hărțuire, discriminare sau violență bazată pe gen manifestată în campus sau asupra unui membru al comunității universitare. Site-ul conține un formular în care oricine poate transmite (anonim sau cu furnizarea unor date de identificare și/sau contact) informații referitoare la acte de hărțuire sau discriminare și o serie de resurse care definesc forme de comportamente abuzive sau oferă modalități de informare, conștientizare și formare cu privire la promovarea unui mediu academic divers și nondiscriminatoriu.

Sesizările transmise prin această platformă sunt parcurse de echipa pentru siguranță și echitate sau de echipa pentru interculturalitate și combaterea discriminării din cadrul universității. Acestea nu se ocupă de investigarea faptelor expuse, ci de sprijinirea reclamantilor în aspectele de care aceștia au nevoie (inclusiv procedura de raportare în vederea investigațiilor oficiale ale întâmplărilor).

Formularul de raportare poate viza următoarele tipuri de sesizări: violență sexuală, hărțuire, hărțuire sexuală, spiking, abuz în relațiile de cuplu, abuz bazat pe „onoare” – căsătorii forțate, mutilare genitală, teste de virginitate etc. –, abuz de putere, bullying, discriminare, infracțiune motivată de ură, act bazat pe ură, discriminare pe criterii de dizabilitate (ableism), rasism, discriminare bazată pe religie sau credință, antisemitism, islamofobie, discriminare față de arabi sau palestinieni, homofobie, transfobie, microagresiuni.

În ceea ce privește resursele disponibile, acestea se referă la violență pe bază de gen (violență domestică, violență și abuz sexual, hărțuire stradală, conținut online defăimător și utilizarea abuzivă a unor imagini cu conținut explicit, spiking, abuz bazat pe „onoare” – căsătorii forțate, mutilare genitală, teste de virginitate etc. – și alte forme de abuz), discriminare rasială sau etnică și alte forme de abuz.

EXEMPLE DE INIȚIATIVE

Sisteme de burse sau sprijin financiar

Universitatea promovează accesul la burse sau alte forme de sprijin financiar pentru studenți și oferă informații despre sistemele de sprijin oferite de stat, de universitate sau de alte entități (organizații nonguvernamentale, companii private etc.). Printre tipurile de burse la care au acces studenții se numără:

- Access Edinburgh Scholarships, care reprezintă un sistem de burse din fonduri proprii ale universității acordate anual, cu revizuire la 6 luni, studenților din Regatul Unit care primesc deja sprijin social din fonduri de la bugetul de stat;
- Robertson Trust Scholarship, oferită din fonduri ale universității și alocate de The Robertson Trust, constituind și un program de mentorat pentru tineri din medii defavorizate care au rezultate academice deosebite;
- Burse pentru studenți proveniți din țări sau regiuni în curs de dezvoltare, acordate din fonduri proprii sau din partea unor entități private;
- Burse pentru studenți care studiază anumite domenii, acordate din fonduri proprii sau din partea unor entități private;
- Unite Foundation Scholarship, care acordă sprijin financiar pentru acoperirea integrală a costurilor de cazare pe tot parcursul anului pentru studenți din sistemul de protecție socială;
- Burse pentru sprijinirea tranziției de la învățământul postliceal spre cel universitar.

În funcție de tipul bursei, acestea pot fi oferite pe un singur an, pe tot parcursul studiilor (cu verificarea periodică a respectării condițiilor de eligibilitate) sau pe perioade limitate și pot prevedea îndeplinirea unor criterii academice (promovarea în an superior, rezultate academice satisfăcătoare etc.).

EXEMPLE DE INIȚIATIVE

Programe și strategii de creșterea participării la studii superioare

Strategiile și programele de extinderea participării dezvoltate la nivelul universității își propun să abordeze inegalitățile educaționale și tiparele de subreprezentare din învățământul superior. Universitatea recunoaște caracterul transformator al unei diplome universitare pentru individ și, mai larg, impactul acesteia asupra mobilității sociale în societate, astfel că este angajată în a facilita accesul, parcursul și finalizarea studiilor pentru persoane din categorii diverse. Programele universității pentru extinderea participării sunt destinate atât elevilor, cât și studenților, pentru a asigura deopotrivă accesul la studii superioare și finalizarea acestora prin oferirea sprijinului necesar.

Strategie și plan pentru sprijinirea tinerilor proveniți din sistemul de protecție socială (*Corporate Parenting Plan 2022-27*)

Universitatea dispune de o strategie pentru sprijinirea tinerilor proveniți din sistemul de protecție socială sau care nu mai beneficiază de sprijin din partea părinților și/sau familiei. Planul prezintă nevoile principale ale acestor studenți și principalele acțiuni destinate să sprijine accesul la studii superioare, tranziția la mediul universitar, parcursul academic și finalizarea studiilor (inclusiv angajarea sau primii pași ulteriori finalizării) pentru aceștia.

Facilități pentru studenți care sunt și părinți

Universitatea pune la dispoziție facilități și resurse special destinate studenților care sunt și părinți: spații în care pot sta cu copiii în campus, resurse privind creșe și grădinițe pe care le pot accesa (inclusiv cea deschisă de universitate), sprijin financiar etc.

EXEMPLE DE INIȚIATIVE

Taberele de vară pentru elevi

Universitatea din Edinburgh face parte dintr-un program de școli de vară organizat la nivelul țării în cadrul mai multor universități partenere, finanțat din fonduri private, care oferă elevilor din penultimul an de studii oportunitatea de a se familiariza cu contextul universitar. Acestea reprezintă o componentă de facilitare a tranziției la învățământul superior, prin prezentarea facilităților din universități și prin parcurgerea unor cursuri oferite de acestea, gratuit, pe parcursul a 5 zile, în campusul universității respective.

Școală de vară pentru persoane cu deficiențe de auz

Universitatea a organizat în 2021 (online), 2022 și 2023 (fizic), tabere de vară gratuite pe parcursul a 3 zile, destinate tinerilor cu deficiențe de auz pentru a le prezenta oportunitățile din cadrul universității.

La ediția din 2023, au fost prezentate următoarele aspecte: procesul de înscriere la studii universitare; serviciile de sprijin pentru studenții cu deficiențe de auz disponibile la nivelul universității; campusurile universitare (sediile în care se desfășoară cursurile, spațiile locative etc.); asociațiile studențești (cu participarea câtorva studenți din cadrul asociației studenților cu deficiențe de auz); drepturile persoanelor cu deficiențe de auz (în general, dar și aplicat pe contextul universitar); experiențele a doi studenți cu deficiențe de auz în cadrul universității (dificultăți întâmpinate, modalitățile de soluționare, percepția cu privire la cursuri și la serviciile de sprijin disponibile pentru aceștia etc.).

Campania „First in Family” (Primul student în familie)

Unii membri ai personalului universității poartă o insignă cu „Primul din familie”, ca parte dintr-o campanie menită să sprijine studenții care sunt primii din familia lor care urmează studii universitare, pentru a le indica persoane-resursă din cadrul instituției la care pot apela dacă au nevoie să discute cu cineva care a trecut prin aceleași dificultăți.

EXEMPLE DE INIȚIATIVE

Programe de internship în cadrul universității

Universitatea derulează două programe de angajare concepute pentru diferite categorii de studenți în cadrul universității: Unitemps și Employ.ed. Unitemps este un program organizat de Departamentul de servicii de informare (ISG) care le oferă studenților oportunități de angajare în cadrul universității, part-time sau full-time, sub forma unor stagii de practică. De regulă, aceste poziții sunt ocupate de studenți care fac parte din grupuri subreprezentate în rândul personalului. Programul Employ.ed este un program de internshipuri prin care diferite servicii, departamente, facultăți sau alte structuri din universitate pot angaja pe perioadă determinată studenți.

Schema de finanțare pentru pedagogie inovatoare (Principal's Teaching Award Scheme)

Principal's Teaching Award Scheme (PTAS) este un program instituțional de finanțare competitivă, derulat anual de Universitatea din Edinburgh, care sprijină dezvoltarea și implementarea de proiecte pedagogice și de dezvoltare educațională cu impact asupra proceselor de predare, învățare și evaluare.

Programul este adresat în principal personalului universității implicat în activități de predare, cercetare educațională sau sprijin pentru studenți și urmărește îmbunătățirea experienței de învățare, cu accent pe incluziune, echitate și succes academic.

Sunt încurajate și prioritizate aplicațiile care demonstrează colaborarea dintre studenți și personal, asistența în cercetare și co-crearea în cadrul proiectului PTAS.

EXEMPLE DE INIȚIATIVE

Servicii pentru bunăstarea studenților

Universitatea pune la dispoziția studenților mai multe tipuri de servicii care sprijină creșterea nivelului de bunăstare a studenților, precum:

- Consiliere psihologică, educațională, vocațională;
- Consiliere religioasă și alte servicii legate de credință;
- Tutori (persoane din cadrul facultății cu care studenții pot vorbi dacă întâmpină probleme academice, de sănătate, personale etc. și care îi pot îndruma spre alte servicii la nivelul universității);
- Birou de consiliere al organizației studențești care oferă sprijin cu privire la aspecte financiare, cazare, studii, hărțuire și raportarea acestora etc.;
- Resurse online despre sănătate mintală.

Programul Insights

Acest program este destinat studenților din categorii defavorizate, minoritare sau slab reprezentate în învățământul superior și constituie o modalitate de sprijinire a angajabilității acestora după finalizarea studiilor, prin accesul acestora la o rețea de alumni ai universității și prin posibilitatea de a petrece o săptămână alături de un alumn ca job shadow la locul de muncă al acestuia. De asemenea, programul prevede și o serie de evenimente premergătoare săptămânii petrecute la locul de muncă respectiv, precum ateliere online de dezvoltare personală și profesională sau sesiuni de coaching în grupuri restrânse cu un student doctorand.

Biroul pentru studenți cu dizabilități și sprijin în învățare

Universitatea are un birou dedicat persoanelor cu dizabilități care oferă sprijin atât persoanelor care se confruntă cu dizabilități sau cerințe educaționale speciale, cât și persoanelor care lucrează cu acestea. Serviciile oferite de acest birou sunt variate: informații despre finanțare suplimentară pentru studenții cu dizabilități, adaptarea resurselor de învățare, accesul cu câini-ghid în cadrul universității etc. Există, de asemenea, o serie de cluburi de discuții sau sprijin pentru studenți cu tulburări de spectru autist și/sau cu probleme de sănătate mintală, inclusiv unele cluburi dedicate studenților doctoranzi.

EXEMPLE DE INIȚIATIVE

Resurse despre siguranță, bunăstare și cetățenie digitală

Universitatea pune la dispoziția comunității universitare o centralizare de resurse utile referitoare la siguranța online (pentru studenți, cadre didactice, cercetători etc.), la consumul responsabil de conținut online, la desfășurarea activităților didactice online, la evitarea fraudelor online, la comportamente inadecvate online, oferind totodată cursuri online gratuite pentru studenți și cadre didactice.

Cursul online „Living Together as Equals”

Universitatea a creat și pus la dispoziția studenților acest curs online pentru a-i încuraja să afle mai multe despre egalitate, diversitate și incluziune dintr-o perspectivă multidisciplinară. Cursul este structurat în patru secțiuni principale: Ce este egalitatea, Bariere în calea egalității, Factori favorizanți ai egalității și Acțiuni concrete. Fiecare secțiune conține unități care abordează aspecte precum: cadre universitare care prezintă perspectiva propriei discipline asupra egalității, un student care interviuează un profesor despre intersecționalitate, evenimente istorice care produc ecouri și astăzi, modalități de a susține schimbarea și elaborarea unui plan personal de acțiune. Pe parcursul cursului există momente dedicate reflecției asupra învățării, precum și un manual cu toate întrebările de ghidaj, care poate fi descărcat. Cursul a fost conceput împreună cu studenți din întreaga universitate, iar multe dintre unități au fost realizate chiar de studenți, cu sprijinul personalului implicat în designul educațional.

Programul de transformare curriculară

Acest program reprezintă o inițiativă concepută pentru a îmbunătăți experiența educațională a studenților, având în centru colaborarea și dialogul cu personalul, studenții și alți actori interesați, atât interni, cât și externi, pentru a construi un curriculum care să sprijine toți studenții să-și atingă potențialul. Transformarea curriculumului se va realiza prin revizuirea structurii, a designului și a modalităților de predare ale curriculumului, pentru a asigura evoluția acestuia luând în considerare nevoile studenților din prezent și din viitor.

MONITORIZARE ȘI EVALUARE

Monitorizarea planurilor de acțiuni în domeniul egalității și diversității se realizează **o dată la doi ani**, o dată printr-un **raport intermediar de progres** și a doua oară printr-un **raport final privind implementarea acțiunilor propuse** în urmă cu patru ani.

Rapoartele de progres documentează **măsura în care acțiunile planificate au fost îndeplinite**, precum și **rezultatele concrete** asociate acestora (noi politici, practici, programe; **amplarea** sau **impactul practicilor** existente în domeniul egalității și diversității etc.).

De asemenea, în rapoarte se face referire la **acțiuni viitoare ce ar trebui puse în aplicare** în urma provocărilor identificate pe parcursul celor patru ani sau ca urmare a nevoii continuării acțiunilor nefinalizate.

Pe lângă analiza gradului de implementare a acțiunilor din planurile pe patru ani, rapoartele prezintă **și alte acțiuni desfășurate de universitate pentru creșterea nivelului de echitate** la nivel instituțional (întreprinse în cadrul comisiilor consultative, grupurilor de sprijin pentru diferite categorii de persoane – studenți și/sau angajați, la nivel decizional, în cadrul facultăților etc.).

Contact
echitate@uefiscdi.ro

Află mai multe
www.peo-echitate.uefiscdi.ro

Acest material este disponibil sub licența Creative Commons
Atribuire-Necomercial-Fără Derivate 4.0 Internațional (CCBY-NC-ND 4.0).
Poate fi utilizat și distribuit liber, fără modificări și fără scop comercial, cu
condiția menționării sursei.

Detaliile complete privind exercitarea drepturilor licențiate pot fi consultate la:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.ro>

Material elaborat în cadrul proiectului „Intervenții pentru învățământul terțiar – măsuri sistemice pentru prevenirea și reducerea abandonului universitar” (cod SMIS 322473) implementat de Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării (UEFISCDI) în parteneriat cu Ministerul Educației și Cercetării.

Data publicării: aprilie 2026