# STRATEGIA ȘI PLANUL DE IMPLEMENTARE AL EGALITĂȚII DE GEN (2026 – 2029) ÎN UNIVERSITATEA DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE DIN CRAIOVA

Decembrie 2025

Bvd. 1 Mai, Nr. 66, Cod 200638
Craiova, Jud. Dolj, ROMANIA
Tel: 0351443682
Fax: -
www.umfcv.ro
E-mail: cercetare.medicina@umfcv.ro
UMF Craiova
@umf.craiova

**Abrevieri şi definiţii**

| | |
|---|---|
| CA | Consiliu de Administraţie |
| CCOP | Centru de Consiliere şi Orientare Profesională |
| EG | Egalitate de gen |
| PEG | Plan de egalitate de gen |
| DD | Director Departament |
| RU | Resurse Umane |
| PR | Prorector |
| UMFCV | Universitatea de Medicină şi Farmacie din Craiova |
| | |
| Sex | Oricare dintre cele două forme majore de indivizi care apar la multe specii şi care se disting ca femele sau masculi, în special pe baza organelor şi structurilor lor de reproducere (https://www.merriam-webster.com/dictionary/) |
| Gen | Trăsăturile comportamentale, culturale sau psihologice asociate de obicei cu un singur sex (https://www.merriam-webster.com/dictionary/) |
| Sex vs. Gen | Este descrisă de obicei o delimitare clară între sex şi gen, sexul fiind termenul preferat pentru formele biologice, iar genul limitat la semnificaţiile sale care implică trăsături comportamentale, culturale şi psihologice. În această dihotomie, termenii masculin şi feminin se referă doar la formele biologice (sex), în timp ce termenii masculin/masculinitate, feminin/feminitate, femeie/fată şi bărbat/băiat se referă doar la trăsături psihologice şi socioculturale (gen). (https://www.merriam-webster.com/dictionary/) |

## Cuprins

1. Rezumat
2. Cadrul de reglementare şi politici (nivel UE)
3. Rezultate şi lecţii învăţate din PEG 2023-2025 (presupus realizate)
4. Diagnoza instituţională (linie de bază 2026) şi priorităţi
5. Guvernanţă, responsabilităţi şi resurse (2026-2029)
6. Strategia pentru Egalitatea de Gen (GES) 2026-2029
7. Planul pentru Egalitatea de Gen (GEP) 2026-2029 - acţiuni pe arii tematice
8. Monitorizare, evaluare şi raportare
Anexa 1. Indicatori-cheie şi ţinte (cadrul KPI)
Anexa 2. Modele pentru datele de bază (de completat în 2026)
Anexa 3. Documente de referinţă UE

## 1. Rezumat

Prezenta Strategie pentru Egalitatea de Gen şi Plan pentru Egalitatea de Gen (GES-GEP) 2026-2029 stabileşte angajamentele instituţionale ale UMFCV, aranjamentele de guvernanţă, resursele, acţiunile şi cadrul de monitorizare pentru promovarea egalităţii de gen, prevenirea discriminării şi a violenţei bazate pe gen şi integrarea dimensiunii de gen în cercetare şi în procesul educaţional.

Documentul este conceput pentru a îndeplini criteriul de eligibilitate Horizon Europe privind Planul pentru Egalitatea de Gen pentru instituţiile de învăţământ superior şi organismele publice, care presupune: (i) document public, (ii) resurse dedicate, (iii) colectarea de date defalcate pe sexe şi raportare anuală şi (iv) formare/dezvoltare de capacitate.

Pe baza presupunerii finalizării cu succes a ciclului GES-GEP 2023-2025, planul 2026-2029 trece de la stabilirea fundamentelor la consolidarea şi extinderea impactului, cu accent pe incluziune intersecţională, progres în carieră transparent şi echitabil, precum şi întărirea mecanismelor de prevenire şi răspuns la violenţa bazată pe gen şi hărţuire.

Planul este structurat pe cele cinci arii tematice recomandate de Comisia Europeană: (1) echilibrul viaţă profesională - viaţă privată şi cultura organizaţională; (2) echilibru de gen în conducere şi în luarea deciziilor; (3) egalitate de gen în recrutare şi progresul în carieră; (4) integrarea dimensiunii de gen în cercetare şi în procesul educaţional; şi (5) măsuri împotriva violenţei bazate pe gen, inclusiv hărţuirea sexuală.

## 2. Cadrul de reglementare şi politici (nivel UE)

### 2.1. Criteriul de eligibilitate Horizon Europe privind Planul pentru Egalitatea de Gen

Pentru anumite categorii de solicitanţi, Horizon Europe impune existenţa unui Plan instituţional pentru Egalitatea de Gen ca criteriu de eligibilitate. GES-GEP 2026-2029 al UMFCV este conceput pentru a rămâne permanent conform, asigurând disponibilitate publică, resurse dedicate, date defalcate pe sexe şi monitorizare, precum şi formare periodică.

UMFCV consideră conformitatea drept un standard minim şi adoptă o abordare mai amplă de schimbare instituţională, în linie cu instrumentul EIGE GEAR şi cu priorităţile de politici ale Spaţiului European de Cercetare.

### 2.2. Priorităţi strategice UE şi directive relevante

Principalele instrumente la nivelul UE relevante pentru 2026-2029 includ:

- Directiva (UE) 2023/970 privind transparenţa salarială şi aplicarea principiului remunerării egale, pe care statele membre trebuie să o transpună până la 7 iunie 2026. Directiva consolidează dreptul

lucrătorilor la informaţii privind remunerarea, impune o transparenţă sporită în recrutare şi introduce mecanisme de raportare şi evaluare comună a diferenţelor de remunerare.

- Directiva (UE) 2024/1385 privind combaterea violenţei împotriva femeilor şi a violenţei domestice, care trebuie transpusă până la 14 iunie 2027. Directiva introduce norme minime privind prevenirea, sprijinul şi protecţia victimelor, formarea, colectarea de date şi politici coordonate.
- Directiva (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viaţa profesională şi viaţa privată pentru părinţi şi îngrijitori, care susţine aranjamente flexibile de muncă şi drepturi la concedii şi contribuie la egalitatea de gen în participarea pe piaţa muncii.
- Agenda de politici a Spaţiului European de Cercetare (ERA) 2025-2027, care prioritizează consolidarea egalităţii de gen şi a incluziunii în ERA, inclusiv printr-o abordare intersecţională, şi întăreşte aşteptările privind implementarea, monitorizarea şi evaluarea în organizaţiile care desfăşoară activităţi de cercetare.

### 2.3. Ghidare pentru implementare

UMFCV utilizează următoarele repere de la nivelul UE ca bază metodologică pentru implementare şi evaluare:

- Instrumentul EIGE „Gender Equality in Academia and Research" (GEAR), inclusiv ghidare pentru organizarea guvernanţei, implementarea acţiunilor şi monitorizare şi evaluare.
- Ghidurile Comisiei Europene şi întrebările frecvente privind cerinţele Horizon Europe pentru GEP şi bune practici pentru schimbarea instituţională.

## 3. Rezultate şi lecţii învăţate din PEG 2023-2025 (presupus realizate)

Pe baza concluziilor formulate în Raportul de evaluare a progresului privind Strategia şi Planul de Egalitate de Gen al UMFCV, precum şi a analizelor interne şi a informaţiilor disponibile la nivel instituţional, documentul strategic pentru perioada 2026–2029 are în vedere continuitatea şi consolidarea măsurilor asumate anterior. În acest context, se consideră că principalele angajamente ale Planului de Egalitate de Gen 2023–2025 au fost implementate progresiv şi integrate în practicile instituţionale curente, generând următoarele rezultate şi lecţii relevante pentru ciclul strategic următor:

Guvernanţă şi responsabilizare

- Instituirea unei structuri formale de guvernanţă pentru egalitatea de gen (comitet de coordonare şi puncte focale operaţionale).
- Raportare anuală către management privind datele defalcate pe sexe pentru personal şi studenţi, inclusiv componenţa structurilor de conducere.

Politici, proceduri şi cultură organizaţională

- Adoptarea sau revizuirea politicilor instituţionale care susţin egalitatea de şanse, echilibrul viaţă profesională - viaţă privată şi nediscriminarea.
- Formalizarea canalelor confidenţiale de raportare şi a traseelor de răspuns pentru hărţuire şi hărţuire sexuală, aliniate principiilor centrate pe victimă.

Dezvoltare de capacitate şi conştientizare

- Derularea de formări periodice pentru conducere, resurse umane, membrii comisiilor de selecţie, studenţi şi personal, privind egalitatea de gen, prejudecăţile (bias) şi prevenirea hărţuirii.

Sisteme de date

- Dezvoltarea unui set minim de date instituţionale, care permite raportare anuală defalcată pe sexe pentru categorii de personal, grade, roluri de conducere, studenţi şi participarea în cercetare.

Lecţii învăţate şi priorităţi pentru următorul ciclu

- Trecerea de la adoptarea politicilor la implementarea consecventă la nivel de facultate şi departament necesită responsabilităţi mai clare şi monitorizare de rutină.
- Consolidarea intersecţionalităţii şi a incluziunii necesită dovezi calitative mai bune (sondaje, grupuri focus) şi, acolo unde este legal, colectarea unor date mai detaliate.
- Pregătirea pentru cerinţele de transparenţă salarială necesită cartografiere proactivă a structurilor de remunerare, a clasificării posturilor şi a sporurilor/indemnizaţiilor, precum şi comunicare clară către personal.
- Schimbarea durabilă a culturii organizaţionale depinde de angajamentul vizibil al conducerii, de resurse şi de formare continuă.

## 4. Diagnoza instituțională (linie de bază 2026) și priorități

### 4.1. Domeniu și abordare pentru linia de bază

Linia de bază pentru ciclul 2026-2029 acoperă personalul didactic, personalul administrativ şi de suport, studenţii (toate ciclurile), cercetătorii doctoranzi şi postdoctoranzi şi structurile de guvernanţă. Linia de bază este stabilită prin: evidenţe de resurse umane, sisteme informatice pentru studenţi, sisteme de management al cercetării şi sondaje structurate în rândul personalului/studenţilor.

Datele defalcate pe sexe sunt compilate anual şi sunt completate de feedback calitativ pentru a surprinde cultura organizaţională, incluziunea şi barierele percepute.

### 4.2. Riscuri și provocări structurale pentru 2026-2029

Pe baza tiparelor tipice din învăţământul superior şi cercetare şi a priorităţilor ciclului anterior, UMFCV va aborda proactiv următoarele riscuri:

- Reprezentare inegală a genurilor în gradele didactice superioare şi în funcţiile de conducere.
- Segregare ocupaţională pe discipline/specialităţi şi roluri, inclusiv pe traseele clinico-academice.
- Responsabilităţi de îngrijire disproporţionate şi impactul acestora asupra progresului în carieră şi productivităţii în cercetare.
- Prejudecăţi (bias) în recrutare, evaluare, participarea la granturi, autorat şi recunoaştere.
- Integrare insuficientă şi nesistematică a dimensiunii de gen în proiectarea cercetării, inovare şi curricula de studiu.
- Subraportarea hărţuirii şi încredere redusă în mecanismele de răspuns.

- Aşteptări de conformitate în creştere privind transparenţa salarială şi prevenirea/răspunsul comprehensiv la violenţă şi hărţuire.

### 4.3. Părţi interesate şi implicare

Implementarea se bazează pe implicarea activă a conducerii UMFCV, a facultăţilor, departamentelor, resurselor umane, asigurării calităţii, organizaţiilor studenţeşti, reprezentanţilor sindicali (unde este cazul), biroului de cercetare, structurilor de etică şi sănătate şi securitate în muncă. Actorii externi (parteneri clinici, organizaţii profesionale) sunt implicaţi acolo unde este relevant.

## 5. Guvernanţă, responsabilităţi şi resurse (2026-2029)

### 5.1. Model de guvernanţă

UMFCV va opera un model de guvernanţă pe două niveluri:

- Comitetul de Coordonare pentru Egalitate de Gen (GESC): supraveghere strategică, aprobarea priorităţilor anuale, analiza rapoartelor de monitorizare şi escaladarea riscurilor instituţionale.
- Grup(uri) Operaţional(e) de Lucru: sprijin pentru implementare, coordonarea acţiunilor, comunicare şi pregătirea datelor de monitorizare.

Un Responsabil pentru Egalitate de Gen (sau rol echivalent) acţionează ca coordonator şi punct de responsabilitate.

### 5.2. Resurse dedicate

Pentru a răspunde aşteptărilor UE şi pentru a asigura implementabilitatea, UMFCV va aloca:

- linie bugetară dedicată pentru formare, comunicare şi activităţi de monitorizare.
- Timp de lucru alocat (FTE sau alocare formală în norma didactică/administrativă) pentru coordonare, managementul datelor şi implementarea acţiunilor.
- Acces la resurse pentru dezvoltare profesională (interne sau externe) pentru intervenţii ţintite, precum programe de leadership şi dezvoltarea capacităţii de răspuns la VBG/hărţuire.

### 5.3. Publicare şi comunicare

Acest GES-GEP va fi publicat pe site-ul UMFCV. Rapoartele anuale de monitorizare şi tablourile de bord sintetice vor fi, de asemenea, făcute publice, cu respectarea constrângerilor privind protecţia datelor şi confidenţialitatea.

UMFCV va menţine un plan intern de comunicare pentru a se asigura că personalul şi studenţii îşi cunosc drepturile, serviciile de sprijin disponibile şi oportunităţile de participare.

## 6. Strategia pentru Egalitatea de Gen (GES) 2026-2029

### 6.1. Viziune

UMFCV își propune să fie un mediu academic și clinic de învățare și cercetare echitabil, sigur și incluziv, în care toate persoanele își pot atinge potențialul, fără discriminare, hărțuire și bariere structurale, și în care dimensiunea de gen este luată în considerare sistematic în educație, cercetare și inovare.

### 6.2. Principii

- Decizii bazate pe dovezi, utilizând date defalcate pe sexe și raportare transparentă.
- Abordare intersecțională și incluzivă, recunoscând că genul interacționează cu alte caracteristici și poziții sociale.
- Participare și co-creare împreună cu personalul și studenții.
- Responsabilizare și transparență în guvernanță și luarea deciziilor.
- Toleranță zero față de violența bazată pe gen, hărțuire și represalii; răspuns confidențial și centrat pe victimă.
- Aliniere la protecția datelor (GDPR) și la standardele etice.

### 6.3. Obiective strategice și ținte principale (2026-2029)

Până la finalul anului 2029, UMFCV își asumă următoarele rezultate la nivel instituțional (ținte de confirmat pe baza liniei de bază 2026):

- Conducere și luarea deciziilor: atingerea și menținerea unui echilibru de gen 40/60 (nu mai puțin de 40% pentru oricare gen) în organismele-cheie de decizie și în comisiile de selecție/promovare, acolo unde este fezabil și în acord cu cerințele legale.
- Recrutare și progres în carieră: reducerea diferențelor de gen în ratele de promovare și în accesul la oportunități de dezvoltare profesională, prin monitorizare anuală.
- Echilibru viață profesională - viață privată și cultură: îmbunătățirea percepțiilor personalului și studenților privind echitatea, incluziunea și echilibrul viață profesională - viață privată, măsurată prin sondaje bienale.
- Cercetare și educație: asigurarea evaluării sistematice a dimensiunii de gen în propunerile de cercetare și integrarea acesteia în curricula acolo unde este relevant, cu formare și ghidare disponibile.
- Siguranță și demnitate: creșterea nivelului de conștientizare și a încrederii în mecanismele de raportare și sprijin pentru hărțuire și hărțuire sexuală și asigurarea soluționării la timp a cazurilor, într-o manieră centrată pe victimă.

## 7. Planul pentru Egalitatea de Gen (GEP) 2026-2029 - acțiuni pe arii tematice

Pentru perioada 2026–2029, intervenţiile în domeniul egalităţii de gen sunt organizate pe arii tematice, printr-un set de acţiuni care reflectă priorităţile strategice şi modul în care acestea se regăsesc în practicile instituţionale.

### 7.1. Aria 1 - Echilibrul viaţă profesională - viaţă privată şi cultura organizaţională

| Acţiune / măsură | Rezultat(e) livrabil(e) | Responsabil / co-responsabili | Calendar | Indicatori / ţinte |
|---|---|---|---|---|
| Actualizarea şi consolidarea practicilor de lucru flexibil şi a regulilor pentru întâlniri (inclusiv o politică de „ore de bază" pentru şedinţe) pentru a sprijini personalul cu responsabilităţi de îngrijire. | Actualizare de politică; ghid intern; adoptare la nivelul facultăţilor/unităţilor; campanie de comunicare. | Rectorat; Resurse Umane; Asigurarea calităţii; Conducerea facultăţilor | 2026 T2-T4; revizuire anuală 2027-2029 | Politica adoptată; % unităţi care implementează; indicatorul din sondaj privind echilibrul viaţă profesională - viaţă privată se îmbunătăţeşte până în 2029. |
| Introducerea unui parcurs de sprijin pentru „revenirea din concediu" (parental, îngrijitori, medical), inclusiv planificarea reintegrării şi sprijin pentru continuitatea activităţii de cercetare, acolo unde este cazul. | Procedură; instrumentar pentru manageri; opţiune de mentorat. | Resurse Umane; Biroul de Cercetare; Şefi de departament | 2026 T3; implementare 2027 | % personal eligibil căruia i se oferă plan de reintegrare; rată de utilizare; feedback de satisfacţie. |
| Implementarea principiilor de alocare a sarcinii de muncă sensibile la gen şi monitorizarea distribuţiei sarcinilor didactice/clinice/administrative. | Cadrul de alocare a sarcinii; raport anual de monitorizare; acţiuni corective acolo unde sunt identificate disparităţi. | Rectorat; Facultăţi; Analiză date RU | Proiectare 2026; monitorizare 2027-2029 | Raport anual privind sarcina de muncă elaborat; disparităţi identificate şi abordate. |
| Consolidarea comunicării incluzive şi a standardelor de limbaj sensibil la gen pentru materialele interne şi publice. | Ghid de stil; sesiuni de informare pentru personal; proces de revizuire pentru documentele-cheie. | Biroul de Comunicare; Resurse Umane; Grupul de Lucru GEP | 2026 T2-T3; continuu | Ghid de stil publicat; % materiale-cheie aliniate; nivel de conştientizare măsurat prin sondaj. |
| Pilotarea bugetării responsabile la gen pentru activităţi selectate (formare, recrutare, sprijin pentru cercetare) şi urmărirea cheltuielilor care susţin obiectivele de egalitate de gen. | Metodă de etichetare bugetară; raport pilot; recomandare pentru extindere. | Direcţia Financiară; Rectorat; GESC | Pilot 2027; decizie de extindere 2028 | Pilot implementat; monitorizarea anuală a cheltuielilor disponibilă din 2028. |
| Derularea unui sondaj bienal privind cultura organizaţională (personal şi studenţi) care acoperă incluziunea, echitatea, climatul privind hărţuirea şi echilibrul viaţă profesională - viaţă privată. | Instrument de sondaj; raport de rezultate; recomandări de acţiune. | Asigurarea calităţii; Organizaţii studenţeşti; Grupul de Lucru GEP | 2026 T4 (sondaj de bază); 2028 T4 (sondaj de urmărire) | Ţinte privind rata de răspuns atinse; rezultate utilizate în revizuirea anuală; îmbunătăţire până în 2029. |

## 7.2. Aria 2 - Echilibru de gen în conducere și în luarea deciziilor

| Acțiune / măsură | Rezultat(e) livrabil(e) | Responsabil / co-responsabili | Calendar | Indicatori / ținte |
|---|---|---|---|---|
| Adoptarea unei politici transparente privind echilibrul de gen pentru organismele de guvernanță și comitete (țintă 40/60) și publicarea anuală a statisticilor de componență. | Politică; tablou de bord public anual privind componența structurilor de guvernanță. | Rectorat; Secretariatul Senatului; Analiză date RU | 2026 T2; raportare anuală 2026-2029 | % organisme în intervalul 40/60; publicare anuală realizată. |
| Stabilirea unui parcurs de dezvoltare a leadershipului și sponsorizare pentru genul subreprezentat în „pipeline"-urile de conducere (academic și administrativ). | Proiectarea programului; selecția cohortelor; potrivire mentorat/sponsorizare; evaluare. | Resurse Umane; Rectorat; Facultăți | Proiectare 2026 T3-T4; cohorte 2027-2029 | Participanți/an; rezultate de promovare/numire; satisfacția participanților. |
| Impunerea unei componențe echilibrate de gen a comisiilor de recrutare/promovare și introducerea unei informări pentru președinții comisiilor privind biasul și luarea deciziilor incluzive. | Regulă de numire a comisiilor; materiale de informare; verificări de conformitate. | Resurse Umane; Senat/Consilii ale facultăților | 2026 T2; continuu | % comisii echilibrate de gen; % președinți formați; rezultate audit. |
| Integrarea obiectivelor de egalitate de gen și incluziune în evaluarea/monitorizarea performanței managerilor de nivel superior și în planificarea anuală a unităților. | Criterii de performanță; model de plan anual al unității; mecanism de revizuire anuală. | Rectorat; Asigurarea calității | Începând cu ciclul 2027 | % unități care raportează acțiuni; dovezi privind acțiuni de follow-up. |
| Crearea unui mecanism anual de „recunoaștere a egalității de gen" pentru unitățile care demonstrează progres măsurabil (de ex., conducere echilibrată, practici incluzive). | Criterii; proces de nominalizare; eveniment/raport anual de recunoaștere. | GESC; Rectorat; Comunicare | Prima ediție 2027; anual | Numărul de unități recunoscute; bune practici documentate și diseminate. |

## 7.3. Aria 3 - Egalitate de gen în recrutare și progresul în carieră

| Acțiune / măsură | Rezultat(e) livrabil(e) | Responsabil / co-responsabili | Calendar | Indicatori / ținte |
|---|---|---|---|---|
| Revizuirea procedurilor de recrutare și promovare pentru riscuri de bias și actualizarea ghidurilor (anunțuri de post, criterii, grile de punctaj, întrebări de interviu). | Pachet de proceduri revizuit; modele de fișe de post neutre din perspectiva genului; listă de verificare. | Resurse Umane; Biroul Juridic; Facultăți | 2026 T2-T4 | Pachetul de proceduri adoptat; % procese care utilizează modelele/lista de verificare. |
| Introducerea monitorizării de rutină a rezultatelor recrutării, promovării și contractelor pe gen (și pe facultate/rol), cu raportare anuală. | Set de indicatori; raport anual; note de acțiune managerială. | Analiză date RU; Asigurarea calității | Începând cu 2026 T4, anual | Raport anual elaborat; acțiuni corective înregistrate. |
| Asigurarea accesului egal la dezvoltare profesională, formare, mobilități și sprijin pentru cercetare, cu măsuri țintite acolo unde sunt identificate decalaje. | Audit de acces; măsuri țintite (de ex., sprijin pentru deplasări, alocări de timp); evaluare. | Resurse Umane; Biroul de Cercetare; Facultăți | Audit 2027; intervenții 2027-2029 | Participare echilibrată la formare/mobilități; reducerea decalajelor până în 2029. |
| Implementarea mentoratului pentru cercetători aflați la început de carieră și cadre clinico-academice, cu atenție la barierele de gen în progresul în carieră. | Cadrul de mentorat; formare pentru mentori; cohorte anuale. | Biroul de Cercetare; Școala Doctorală; Facultăți | Lansare 2026 T4; cohorte 2027-2029 | Participanți; rată de finalizare; indicatori de progres în carieră. |

| Acțiune / măsură | Rezultat(e) livrabil(e) | Responsabil / co-responsabili | Calendar | Indicatori / ținte |
|---|---|---|---|---|
| Pregătire pentru transparența salarială: cartografierea componentelor de remunerare, a sporurilor/indemnizațiilor și a practicilor de clasificare a posturilor; elaborarea unui plan intern de comunicare privind transparența salarială, aliniat Directivei (UE) 2023/970. | Raport de cartografiere a remunerării; evaluare de risc; plan de comunicare; foaie de parcurs de remediere dacă sunt identificate disparități. | Financiar; Resurse Umane; Juridic; Rectorat | 2026 T2-T4; remediere 2027-2029 | Cartografiere finalizată; comunicare internă realizată; diferențele de remunerare monitorizate anual. |

## 7.4. Aria 4 - Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și în procesul educațional

| Acțiune / măsură | Rezultat(e) livrabil(e) | Responsabil / co-responsabili | Calendar | Indicatori / ținte |
|---|---|---|---|---|
| Adoptarea unei cerințe ca propunerile de cercetare și documentațiile pentru etică să includă, acolo unde este relevant, o evaluare a dimensiunii de gen, cu ghidare și exemple. | Notă de ghidare; modele; integrare în fluxul intern de evaluare. | Biroul de Cercetare; Comitete de Etică | 2026 T3-T4 | % propuneri evaluate; feedback de la personal privind utilitatea. |
| Asigurarea anuală de formare privind integrarea analizei sex/gen în cercetare și inovare, aliniată așteptărilor Horizon Europe. | Module de formare; evidența participării; depozit de materiale. | Biroul de Cercetare; Grupul de Lucru GEP | Anual, 2026-2029 | % cercetători formați; formarea integrată în programul doctoral. |
| Revizuirea curriculumului: identificarea modulelor în care diferențele de sex/gen sunt relevante clinic și științific și integrarea corespunzătoare a rezultatelor de învățare. | Cartografiere curriculară; fișe de disciplină revizuite; materiale didactice. | Prorector pentru educație; Facultăți | Cartografiere 2027; actualizări 2028-2029 | Numărul de module actualizate; feedback din evaluările studenților. |
| Monitorizarea echilibrului de gen în participarea și conducerea cercetării (roluri de PI, granturi, publicații, supervizare doctorală) și implementarea de sprijin țintit acolo unde decalajele persistă. | Tablou de bord anual privind genul în C&I; măsuri de sprijin țintite. | Biroul de Cercetare; Analiză date RU | Începând cu 2026, anual | Tablou de bord elaborat; tendințe de reducere a decalajelor până în 2029. |
| Consolidarea parteneriatelor și a diseminării: participarea în rețele/proiecte UE privind egalitatea de gen incluzivă și schimbarea instituțională (inclusiv abordări intersecționale). | Plan de participare; cel puțin o colaborare externă pe an. | Relații Internaționale; Biroul de Cercetare; GESC | 2026-2029 | Numărul de colaborări; rezultate (evenimente, propuneri, publicații). |

## 7.5. Aria 5 - Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală

| Acțiune / măsură | Rezultat(e) livrabil(e) | Responsabil / co-responsabili | Calendar | Indicatori / ținte |
|---|---|---|---|---|
| Actualizarea sau confirmarea unei politici cuprinzătoare anti-hărțuire și VBG, inclusiv hărțuirea sexuală, hărțuirea online și protecția împotriva represaliilor. | Actualizare de politică; aliniere cu codul de conduită; diseminare. | Rectorat; Juridic; Resurse Umane; Direcția/Serviciul pentru Studenți | 2026 T2-T3 | Politică publicată; niveluri de conștientizare măsurate prin sondaj. |

| Acțiune / măsură | Rezultat(e) livrabil(e) | Responsabil / co-responsabili | Calendar | Indicatori / ținte |
|---|---|---|---|---|
| Stabilirea/consolidarea căilor confidențiale de raportare și sprijin, inclusiv consilieri confidențiali formați și rute clare de trimitere către servicii specializate. | Protocol de raportare; listă de consilieri; hartă de servicii; procedură standard de soluționare a cazurilor. | Resurse Umane; Servicii pentru studenți; Medicina muncii; Etică | 2026 T3-T4; actualizare anuală | Ținte privind timpul de răspuns atinse; feedback de satisfacție; nivel de conștientizare crescut. |
| Formare obligatorie pentru personal și studenți privind demnitatea la locul de muncă/în studiu, consimțământul, intervenția martorilor și opțiunile de raportare. | Pachet de formare; integrare în onboarding; monitorizarea finalizării. | Resurse Umane; Servicii pentru studenți; Facultăți | Proiectare 2026; implementare 2027-2029 | Rate de finalizare; măsurători pre/post privind cunoștințele. |
| Implementarea unei inițiative pentru un mediu sigur de învățare și lucru în contexte clinice și didactice (evaluare de risc, standarde de supervizare, vizibilitatea raportării). | Evaluare de risc; planuri locale de acțiune; listă de verificare pentru monitorizare. | Parteneri clinici; Facultăți; Asigurarea calității | Pilot 2027; extindere 2028-2029 | Numărul de locații evaluate; incidente abordate; îmbunătățiri ale climatului în sondaj. |
| Raportare anuală anonimizată privind cazurile și acțiunile preventive, asigurând confidențialitatea și conformitatea GDPR. | Raport anual VBG/hărțuire (agregat); actualizări ale planului de prevenire. | GESC; Juridic; Responsabil protecția datelor (DPO) | Anual, 2027-2029 | Raport elaborat; analiză de tendințe finalizată; sinteză adecvată pentru raportare publică. |

## 8. Monitorizare, evaluare și raportare

### 8.1. Instrumente-cheie de monitorizare

UMFCV va opera un sistem de monitorizare care combină indicatori cantitativi și feedback calitativ:

- Set anual de date defalcate pe sexe (personal, studenți, conducere, recrutare/promovare, participare la formare, participare la cercetare).
- Tablou de bord anual și raport de monitorizare aprobat de Comitetul de Coordonare pentru Egalitate de Gen.
- Sondaj bienal de cultură organizațională (2026 și 2028).
- Raportare anuală agregată privind prevenirea hărțuirii/VBG și indicatorii de soluționare a cazurilor, cu respectarea confidențialității.
- Audituri periodice privind conformitatea recrutării/promovării și echilibrul de gen al comisiilor.

### 8.2. Momente de revizuire

Momentele formale de revizuire sunt stabilite astfel:

- Revizuire anuală (T4 în fiecare an): progres față de indicatori, revizuirea resurselor și ajustarea planului de acțiune.
- Evaluare intermediară (T2-T3 2028): calitatea implementării, rezultate și bariere rămase; actualizarea acțiunilor pentru 2028-2029.
- Evaluare finală (T4 2029): evaluarea rezultatelor și recomandări pentru următorul ciclu (2030-2033).

### 8.3. Managementul riscurilor şi măsuri de protecţie

Riscurile-cheie de implementare includ resurse insuficiente, aplicare neuniformă între facultăţi, probleme de calitate a datelor şi încredere scăzută în mecanismele de raportare. Măsurile de protecţie includ: responsabilităţi clare, validarea de rutină a datelor, protocoale de confidenţialitate şi susţinere vizibilă din partea conducerii.

Orice prelucrare a datelor cu caracter personal în scop de monitorizare trebuie să respecte principiile GDPR şi să fie coordonată cu Responsabilul instituţional cu protecţia datelor (DPO).

## Anexa 1. Indicatori-cheie şi ţinte (cadrul KPI)

În cadrul UMFCV, monitorizarea dimensiunilor relevante ale egalităţii de gen se bazează pe un set de indicatori care reflectă structurile de guvernanţă, parcursurile profesionale, cultura organizaţională, activitatea de cercetare şi educaţie, precum şi aspectele legate de siguranţă şi demnitate

A. Guvernanţă şi conducere

- % femei/bărbaţi în Senat, Rectorat, consiliile facultăţilor, comitete-cheie.
- % comisii de selecţie/promovare în echilibru 40/60.

B. Recrutare şi progres în carieră

- Candidaţi, preselectaţi şi numiţi pe gen (pe categorie de personal şi grad).
- Rate de promovare pe gen (ajustate pentru eligibilitate, acolo unde este posibil).
- Participare la programe de formare/leadership pe gen.

C. Echilibru viaţă profesională - viaţă privată şi cultură

- Scoruri în sondaj privind incluziunea, echitatea, echilibrul viaţă profesională - viaţă privată şi siguranţa psihologică.
- Utilizarea aranjamentelor flexibile de muncă (unde este cazul).

D. Cercetare şi educaţie

- % propuneri de cercetare care includ evaluarea dimensiunii de gen (unde este relevant).
- Participare la granturi/roluri de PI pe gen; supervizare doctorală pe gen.
- Numărul de curricula/module actualizate pentru a include conţinut relevant sex/gen.

E. Siguranţă şi demnitate

- Rate de finalizare a formării privind hărţuirea/VBG şi intervenţia martorilor (bystander).
- Indicatori (agregaţi) privind promptitudinea soluţionării cazurilor; nivel de conştientizare privind căile de raportare.

## Anexa 2. Modele pentru datele de bază (de completat în 2026)

Această anexă reunește modelele utilizate pentru structurarea datelor de bază relevante pentru egalitatea de gen, pe categorii instituționale și niveluri de analiză.

### A2.1 Conducerea universității (2026)

| Funcția | Femei (n) | Bărbați (n) | Total (n) |
|---|---|---|---|
| Rector | | 1 | 1 |
| Prorectori | | 4 | 4 |
| Decani | 1 | 3 | 4 |
| Șefi de departament | 4 | 13 | 17 |
| Directori de unități | | | |
| Altele (specificați) | 10 | 4 | 14 |
| Total | 15 | 25 | 40 |

### A2.2 Personal didactic pe grade (2026)

| Grad/funcție didactică | Femei (n) | Bărbați (n) | Total (n) |
|---|---|---|---|
| Profesor | 38 | 25 | 63 |
| Conferențiar | 52 | 37 | 89 |
| Lector | 122 | 87 | 209 |
| Asistent universitar | 106 | 61 | 167 |
| Preparator | | | |
| Altele (specificați) | | | |
| Total | 318 | 210 | 528 |

### A2.3 Personal administrativ și de suport (2026)

| Categorie | Femei (n) | Bărbați (n) | Total (n) |
|---|---|---|---|
| Conducere administrativă | 5 | 6 | 11 |
| Personal tehnic | | | |
| Personal administrativ/Personal didactic auxiliar | 116 | 41 | 157 |
| Servicii de suport | | | |
| Altele (specificați): Personal de executie | 66 | 49 | 115 |
| Total | 187 | 96 | 283 |

### A2.4 Studenți pe cicluri de studii (2026)

| Ciclu de studii | Femei (n) | Bărbați (n) | Total (n) |
|---|---|---|---|
| Licență/Program integrat | 2942 | 1274 | 4216 |
| Master | 140 | 29 | 169 |
| Doctorat | 224 | 134 | 358 |
| Rezidențiat / formare clinică (dacă este cazul) | | | |
| Total | 3306 | 1437 | 4743 |

**Anexa 3. Documente de referinţă UE**

1. Comisia Europeană. Gender equality in research and innovation (Horizon Europe: Gender Equality Plan eligibility criterion; guidance and FAQs). Accesat în ianuarie 2026. https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en
2. Institutul European pentru Egalitate de Gen (EIGE). Gender Equality in Academia and Research (GEAR) tool. Accesat în ianuarie 2026. https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear
3. EIGE. Horizon Europe GEP criterion overview. Accesat în ianuarie 2026. https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/horizon-europe-gep-criterion
4. EIGE. Monitoring progress and evaluating a Gender Equality Plan (GEAR tool, Step 5). Accesat în ianuarie 2026. https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/step-step-guide/step-5
5. Directiva (EU) 2023/970 a Parlabărbaţitului European şi a Consiliului of 10 May 2023 on pay transparency and equal pay enforcebărbaţit (OJ L 132, 17.5.2023). https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj
6. Directiva (EU) 2024/1385 a Parlabărbaţitului European şi a Consiliului of 14 May 2024 on combating violence against femei and domestic violence (OJ L, 24.5.2024). https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1385/oj
7. Directiva (EU) 2019/1158 a Parlabărbaţitului European şi a Consiliului of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers (OJ L 188, 12.7.2019). https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj
8. European Commission (ERA). Horizon Europe support for gender equality (ERA Policy Agenda 2025-2027 and structural policy on gender equality and inclusiveness). Accesat în ianuarie 2026. https://european-research-area.ec.europa.eu/horizon-europe-support-gender-equality