



MINISTERUL EDUCAȚIEI
ROMÂNIA

UNIVERSITATEA DE MEDICINĂ,
FARMACIE, ȘTIINȚE ȘI TEHNOLOGIE
„GEORGE EMIL PALADE”
DIN TÂRGU MUREȘ

PLAN PENTRU EGALITATEA DE GEN

2022-2025

**Universitatea de Medicină, Farmacie, Științe și Tehnologie ”George
Emil Palade” din Târgu Mureș**

România



Abrevieri

EG	Egalitate de gen
PEG	Plan de egalitate de gen
UE	Uniunea Europeana
CEG	Comisia pentru egalitatea de gen
UMFST G.E. Palade Tg.Mureș	Universitatea de Medicina, Farmacie,, Științe și Tehnologie "George Emil Palade" din Târgu Mureș
CDI	Cercetare Dezvoltare Inovare
DCOPIS	Departamentul de Consiliere, Orientare Profesională și Informare Studenți
DD	Directorii Departamente
DAC	Departamentul asigurarea calității
DGA	Direcția administrativă
RU	Resurse Umane
PRs	Pro Rectori
DF	Decani facultăți
SAS	Societatea antreprenorială studențească
BMP	Birou Multimedia și Promovare
RCCI	Serviciul Rețele, Calculatoare, Comunicații și Informatizare



1. Introducere

Strategia Egalității de Gen (GE) pentru 2022-2025 a fost dezvoltată de Universitatea de Medicină, Farmacie, Științe și Tehnologie "George Emil Palade" din Târgu Mureș (UMFST G.E. Palade Tg.Mureș) pe baza contribuțiilor din întreaga universitate și îi ia în considerare pe toți cei care lucrează și studiază la universitatea noastră. Strategia GE a fost construită respectând prevederile Cartei europene pentru cercetători și ale Codului de conduită în procesul de recrutare a cercetătorilor, 2015-2019, Strategia europeană pentru egalitatea de gen 2020-2025 și orientările Orizont Europa privind planurile de egalitate de gen.

Strategia UE privind egalitatea de gen se aliniază angajamentului Comisiei UE de a realiza o Uniune a egalității. Obiectivele-cheie sunt: încetarea violenței împotriva femeilor; combaterea stereotipurilor de gen; eliminarea disparităților de gen de pe piața forței de muncă; asigurarea unei participări egale a femeilor și a bărbaților în diferite sectoare ale economiei; eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați și a disparităților de gen în ceea ce privește pensiile; eliminarea discrepanțelor de gen în ceea ce privește asumarea responsabilităților familiale și atingerea echilibrului de gen în procesul decizional și în politică. Strategia urmează o abordare dublă: integrarea perspectivei de gen în toate celelalte politici, combinată cu acțiuni specifice.

Motivația dezvoltării strategiei GE este să ne asigurăm că universitatea noastră este un loc sigur pentru toată lumea, iar toate activitățile și procesele care au loc respectă principiile egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării.

Pe baza strategiei GE, universitatea a elaborat Planul GE (GEP) pentru 2022-2025, cu acțiuni și măsuri concrete, precum și indicatori pentru măsurarea progresului implementării și revizuirilor acestuia

Implementarea misiunii și valorilor sale, strategia GE și GEP-ul UMFST G.E. Palade Tg.Mureș asigură și promovează egalitatea și diversitatea cunoștințelor și dobândirea de competențe pentru toți. Obiectivele strategiei GE sunt implementate prin acțiuni specifice care vizează protejarea unei culturi organizaționale egale și incluzive și promovarea egalității de gen la toate nivelurile. Ca atare, strategia GE și GEP vor permite în mod proactiv creșterea gradului de conștientizare a egalității de gen, abilități și competențe; echilibrul de gen în structurile și procesele decizionale, inclusiv în recrutare; egalitatea de



gen în predare și cercetare; integrarea dimensiunii de gen în programele de predare și în întregul proces de cercetare.

Planul pentru egalitatea de gen 2022-2025 al UMFST G.E. Palade Tg.Mureș este un instrument care, pe de o parte, reiterează unele din valorile care guvernează universitatea noastră (egalitate, transparență, incluziune, dreptate și echitate) iar pe de altă parte răspunde proactiv la Strategia europeană pentru egalitate de gen, pentru a asigura respectarea principiilor egalității de gen în toate procesele și practicile instituționale.

2. CONTEXTUL ACTUAL AL STRATEGIEI DE EGALITATE DE GEN

La nivel internațional există un angajament ferm privind egalitatea de gen, asumat prin obiectivul 5 al Agendei pentru Dezvoltare Durabilă 2030.

În România, politica privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament între femei și bărbați a fost legiferată pentru prima dată în 2002 prin adoptarea Legii 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, care s-a concentrat în mod special pe egalitatea de gen (Legea egalității de gen). Printre alte măsuri, legea prevede acțiuni pozitive care promovează egalitatea de gen ca „acțiuni speciale care sunt adoptate cu caracter temporar pentru a accelera realizarea în practică a egalității de șanse între femei și bărbați” (articolul 4 litera (e)), admise numai în cazul în care „vizează protejarea anumitor categorii de femei sau bărbați, și nu a femeilor ca grup în comparație cu bărbații” (articolul 6 alineatul (5) litera (b)). Această lege are ca scop eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de gen din sectorul public și cel privat, în domenii ca munca, educația, sănătatea, cultura, informarea, furnizarea și accesul la bunuri și servicii etc. De asemenea, în anul 2002 a fost înființată Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES).

Strategia Națională de Promovare a Egalității de Șanse și Tratament între Femei și Bărbați 2018– 2021 a fost aprobată prin Hotărârea Guvernului 365/24.05.2018. Strategia are trei obiective generale : (1) promovarea accesului universal al fetelor și femeilor la sănătatea sexuală și reproductivă; (2) reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie și cea privată; (3) încurajarea participării femeilor la procesul decizional și cinci domenii de intervenție: (1) educație, (2) sănătate, (3) piața muncii, (4) participarea echilibrată la procesele de luare a deciziilor și (5) integrarea perspectivei de gen.



UMFST G.E. Palade Tg. Mureș este o comunitate universitară complexă, cu o mare diversitate de membri ca gen, rasă, grup etnic, religie și convingeri politice. Membrii comunității se bucură de recunoaștere, considerație și respect într-un climat de încredere, toleranță și demnitate, ceea ce contribuie la coeziunea colectivelor, la cooperare și la creșterea prestigiului Universității. Universitatea respectă demnitatea fiecăruia dintre membrii săi și promovează integritatea academică.

UMFST G.E. Palade Tg. Mureș se conduce și își exercită libertățile academice fără niciun fel de ingerințe ideologice, politice sau religioase, adoptând principii nediscriminatorii și respingând ideile, curentele și atitudinile nedemocratice, xenofobe, șovine sau rasiale. Ca instituție de învățământ superior, UMFST G.E. Palade Tg. Mureș garantează drepturi egale de acces la studii tuturor cetățenilor români și străini, care recunosc și respectă legile țării și Carta universitară. În cadrul universității nu sunt admise discriminările pe criterii de vârstă, sex, etnie, origine socială, orientare politică sau religioasă, orientare sexuală sau orice alte tipuri de discriminare.

UMFST G.E. Palade Tg. Mureș funcționează pe următoarele principii:

- a) principiul autonomiei universitare;
- b) principiul libertății academice;
- c) principiul răspunderii publice;
- d) principiul asigurării calității;
- e) principiul echității;
- f) principiul eficienței manageriale și financiare;
- g) principiul transparenței;
- h) principiul respectării drepturilor și libertăților studenților și ale personalului academic;
- i) principiul independenței de ideologii, religii și doctrine politice;
- j) principiul libertății de mobilitate națională și internațională a studenților, a cadrelor didactice și a cercetătorilor;
- k) principiul consultării partenerilor sociali în luarea deciziilor;
- l) principiul centrării educației pe student.

Valorile de bază ale UMFST G.E. Palade Tg. Mureș sunt reprezentate de:



- formarea de competențe profesionale/ transversale și perfecționarea resurselor umane înalt calificate pentru o societate modernă, capabile să satisfacă, prin inserție profesională, nevoile de competență ale mediului socioeconomic;
- îmbogățirea și difuzarea valorilor științifice, culturale, sociale și etice;
- contribuția la progresul științelor fundamentale și aplicative prin cercetarea științifică pentru adevăr, materializată prin lucrări de cercetare fundamentală, aplicativă și dedicată;
- promovarea spiritului și a gândirii critice în rândul specialiștilor și al populației;
- libertatea de exprimare și conștiință și deschidere în educație, formare și cercetare, în legătură directă cu etica și deontologia universitară, respectul reciproc și multiculturalismul
- promovarea și dezvoltarea valorilor naționale și internaționale în domeniile științific, cultural și educațional, prin cooperare academică;
- transferul de cunoștințe și bune practici către societate și în slujba societății prin servicii de consultanță și consiliere care să susțină dezvoltarea regională în spiritul generoaselor principii ale conceptului de dezvoltare durabilă;
- climat adecvat pentru dezvoltarea personală a membrilor comunității universitare, recunoașterea valorii personale și instituționale și recompensarea meritelor, creativității și inovației;
- consolidarea spiritului de comunitate universitară;
- dezvoltarea conștiinței, a comportamentului de creștere a libertăților umane și a principiilor democrației.
- tratament egal al tuturor membrilor comunității academice, cu demnitate, corectitudine și respect reciproc
- transparența decizională și organizațională.

3. MĂSURI INSTITUȚIONALE PENTRU DEFINIREA ȘI IMPLEMENTAREA PLANULUI DE EGALITATE DE GEN

În timpul dezvoltării PEG, Universitatea va înființa Comisia pentru Egalitatea de Gen (CEG). Prin înființarea acestei comisii, UMFST G.E. Palade Tg.Mureș își propune să dezvolte o politică unificată de promovare a egalității la toate nivelurile și procedurile vieții academice în universitate.



Planul de egalitate de gen fiind un document strategic, va implica întreaga instituție, cu sprijinul și angajamentul oficial al conducerii și implicarea activă a întregii comunități universitare, inclusiv a personalului, studenților și părților interesate, atât femei, cât și bărbați.

3.1.Strategia UMFST G.E. Palade Tg.Mureș pentru egalitatea de gen pentru perioada 2022-2025

Aria de intervenție	Obiective
1. Echilibrul între viața profesională și viața privată și cultura organizațională	Promovarea integrării muncii cu viața de familie și cea personală
2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor	Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale
3. Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră	Promovarea proceselor care să favorizeze și să susțină recrutarea sensibilă la gen, cariera și numirile
4. Integrarea dimensiunii de gen în conținutul de cercetare și predare	Promovarea unei perspective de gen și sex în procesele de cercetare Promovarea integrării unei perspective de sex și gen în programele de predare
5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate



3.2. Planul de egalitate de gen al Universității de Medicină, Farmacie, Științe și Tehnologie ”George Emil Palade” din Târgu Mureș, 2022–2024

Aria de intervenție 1. Crearea unei culturi organizaționale care să încurajeze echilibrul între viața profesională și viața privată

Obiectiv: Promovarea integrării muncii cu viața de familie și cu cea personală

Actiune/Masura	Target	Cronologie				Indicatori	Responsabili
		2022	2023	2024	2025		
1. Dezvoltarea instrumentelor necesare pentru politica de echilibrare a vieții profesionale cu viața de familie și cea personală	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ, studenți		X	X	X	Instrumente de politică de echilibrare a vieții profesionale cu viața de familie și personală, realizate	Rector, PRs, CEG, DF, RU, DCOPIS, DAC, DGA
2. Disponibilitatea unor condiții flexibile de lucru pentru sarcini cu caracter administrativ (munca part time, munca la distanță, intervale orare flexibile)	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ, studenți		X	X	X	Aranjamente flexibile ale timpului de lucru pentru sarcinile administrative dezvoltate în special pentru personalul cu responsabilități de îngrijire sau angajați part time	Rector, PRs, CEG, DF, RU



3. Volum de muncă echilibrat la nivel de management, predare, responsabilitati medicale, de cercetare și administrative, inclusiv modul în care diferitele sarcini sunt alocate și distribuite	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ, studenți		X	X	X	Procedura interna de cuantificare a sarcinilor manageriale, didactice, medicale, de cercetare si administrative	Rector, PRs, CEG, DF, RU, DCOPIs, DAC, DGA, DD
4. Îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru cadrele didactice, adaptate nevoilor specifice ale acestora, inclusiv prin considerarea diferențelor de gen. Asigurarea sănătății și securității muncii și adaptarea mediului de muncă la condițiile generale și la situații de criză (ex. pandemia de COVID-19)	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ, studenți	X	X	X	X	Conditii de munca imbunatatite	Rector, PRs, CEG, DF, RU, DCOPIs, DAC, DGA, DD
5. Realizarea anuală a unui studiu cu privire la satisfacția angajaților UMFST "G.E.Palade" din Tg. Mureș (didactic și personal administrativ) și valorificarea și integrarea rezultatelor acestuia în planul/strategia de dezvoltare instituțională și în planurile anuale de activitate ale universității.		X	X	X	X	Studiu realizat	Rector, PRs, CEG, DF, RU, DCOPIs, DAC, DGA, DD
6. Promovarea în comunitatea academică a egalității de gen de-a lungul carierei, inclusiv prin asumarea reciprocă a responsabilităților care țin de viața personală	Personal academic, cercetători, studenți	X	X	X	X	Ateliere și dezbateri la evenimentele studențești	Rector, PRs, CEG, DF, RU, DCOPIs, DAC, DGA, DD
7. Implementarea sistemelor bazate pe TIC pentru a spori flexibilitatea și a îmbunătăți o planificare mai bună a întâlnirilor de lucru în funcție de nevoile de echilibru între viața profesională și viața personală (de exemplu,	Personal academic, cercetători, personal tehnic și	X	X	X	X	Procedura standard pentru sistemele bazate pe TIC care promovează	Rector, PRs, CEG, DF, RU, DCOPIs, DAC, DGA, DD, RCCI



managementul și comunicarea programului/ora întâlnirii)	administrativ, studenți					integrarea în muncă și în viața personală	
--	----------------------------	--	--	--	--	--	--

Aria de intervenție 2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor

Obiectiv: Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale

Actiune/Masura	Target	Cronologie				Indicatori	Responsabili
		2022	2023	2024	2025		
1. Numirea delegaților în departamente/ facultăți/ centre, cu rol proactiv sau de consultant, care să fie responsabili cu monitorizarea și asigurarea faptului că procedurile și practicile la locul de muncă respectă egalitatea de gen	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ, studenți	X	X			Politica și structurile de egalitate de gen numite	Rector, PRs, DF, RU, DGA, DD
2. Revizuirea de rutină a oricărui text, comunicare, imagini, din punct de vedere al egalității de gen și al diversității	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ, studenți	X	X	X	X	Texte comunicari, imagini revizuite din punct de vedere al egalității de gen și al diversității	Rector, PRs, DF, RU, DGA, DD, BMP
3. Promovarea inițiativelor de facilitare a egalității de gen la toate nivelurile organizației, oferind instruire personalului, cadrelor didactice și cercetătorilor	Personal academic, cercetători, personal tehnic și		X	X	X	Training de conștientizare cu privire la problemele egalității de gen	Rector, PRs, DF, DGA, DD



	administrativ, studenți						
--	----------------------------	--	--	--	--	--	--

Aria de intervenție 3. Egalitatea de gen în procesul de recrutare și în progresul în carieră

Obiectiv: promovarea proceselor care să faciliteze și să susțină recrutarea sensibilă la gen, cariera și numire în funcții

Actiune/Masura	Target	Cronologie				Indicatori	Responsabili
		2022	2023	2024	2025		
1. Inițiative de conștientizare a egalității de gen, briefing-uri și ghiduri pentru recrutări și carieră	University management		X	X	X	Inițiative de conștientizare a genului și ghiduri	Rector, PRs, CEG, DF, RU, DCOPIS, DAC, DGA, DD
2. Cursuri și training privind egalitatea de gen, progres în cariera și leadership	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ, studenți		X	X	X	Cursuri și training pentru recrutare Cursuri și pregătire pentru progresul în carieră Cursuri și training pentru leadership	Rector, PRs, CEG, DF, RU, DCOPIS, DAC, DGA, DD, SAS, BMP



3. Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru femei (oameni de știință, cercetători și cadre universitare)	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ, studenți		X	X	X	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare	Rector, PRs, CEG, DF, RU, DCOPIs, DAC, DGA, DD, SAS, BMP
---	--	--	---	---	---	---	--

Aria de intervenție 4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și predare

Obiective: - Promovarea unei perspective de gen și sex în procesele de cercetare
- Promovarea integrării unei perspective de gen în programele de predare

Actiune/Masura	Target	Cronologie				Indicatori	Responsabili
		2022	2023	2024	2025		
1.Seminarii interne de formare privind utilizarea perspectivei de gen în cercetare, pentru a încuraja recunoașterea valorii sale economice, sociale și de inovare	Personal academic, cercetători, studenți, comunitatea științifică		X	X	X	Participarea la seminarii de formare privind integrarea metodelor de analiză sex/gen,	Rector, PRs, CEG, DF, DCOPIs, DAC, DD, SAS, BMP



						pe gen și domeniu de cercetare	
2. Elaborarea, comunicarea și implementarea standardelor pentru încorporarea variabilelor de sex și gen în cercetare	Personal academic, cercetători, studenți, comunitatea științifică, studenti		X	X	X	Participarea la seminarii de formare privind integrarea metodelor de analiză sex/gen, pe gen și domeniu de cercetare Percepția variabilelor de gen/sex în conținuturile cercetării	Rector, PRs, CEG, DF, DCOPIS, DAC, DD, SAS, BMP
3. Recunoașterea instituțională a dizertațiilor și lucrărilor care au luat în considerare dimensiunea de gen (de exemplu, premii pentru teză de master/doctorat)	Personal academic, cercetători, studenți, comunitatea științifică			X	X	Premiat teză de master/doctorat	Rector, PRs, CEG, DF, DCOPIS, DAC, DD, SAS, BMP
4. Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru femei (oameni de știință, cercetători și cadre universitare)	Personal academic, cercetători, personal tehnic		X	X	X	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu	Rector, PRs, CEG, DF, DCOPIS, DAC, DD, SAS, BMP



	și administrativ, studenți					privire la modelele feminine Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare	
6. Cursuri și instrumente de formare în toate facultățile/programele și la toate nivelurile (Licența, Master, Doctorat) privind variabilele de sex și gen	Personalul academic			X	X	Cursuri pe dimensiuni specifice de gen, per program de predare (facultate	Rector, PRs, CEG, DF, DCOPIS, DAC, DD, SAS, BMP
7. Cursuri specifice disponibile pentru studenți cu privire la egalitatea de gen și aptitudini în programele lor de studiu	Studenti			X	X	Variabile sex/gen în module/cursuri de predare, pe domeniu de studiu	Rector, PRs, CEG, DF, DCOPIS, DAC, DD, SAS, BMP



Aria de intervenție 5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală

Obiectiv: Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate

Acțiune/Măsură	Target	Cronologie				Indicatori	Responsabili
		2022	2023	2024	2025		
1. Training/instruire privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbajul discriminatoriu), violența (inclusiv cea bazată pe prejudecăți sau gen), hărțuirea și hărțuirea sexuală	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ, studenți		X	X	X	Participarea la training, pe categorii Abilități dobândite în legătură cu identificarea și răspunsul la fenomenele de discriminare și violență	Rector, PRs, CEG, DF, RU, DCOPIS, DAC, DGA, DD, SAS, BMP
2. Dezvoltarea unei proceduri interne care să sprijine informarea și educația, precum și încurajarea raportării tuturor formelor de discriminare, inclusiv discriminarea de gen, violența bazată pe gen, hărțuirea sexuală	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ, studenți		X	X	X	Site/platformă dedicată universității, număr de vizite, număr de situații reale raportate și rezolvate	Rector, PRs, CEG, DF, RU, DCOPIS, DAC, DGA, DD, SAS, BMP



3. Consolidarea Codului de etică al universității cu prevederi împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ, studenți	X	X	X	X	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare	Rector, PRs, CEG, DF, RU, DCOPIS, DAC, DGA, DD, SAS, BMP
4. Campanie de conștientizare care evidențiază diversitatea și incluziunea în comunitatea universitară și încurajează prevenirea discriminării în diverse domenii	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ, studenți		X	X	X	Campanie de conștientizare	Rector, PRs, CEG, DF, RU, DCOPIS, DAC, DGA, DD, SAS, BMP



3.3. Monitorizarea și evaluarea PEG

Implementarea PEG la UMFST G.E. Palade Tg. Mureș , progresul față de scopurile și obiectivele strategiei EG vor fi evaluate periodic, prin întâlniri periodice. Implementarea PEG va fi monitorizată permanent de către CEG din universitate. Membrii comisiei CEG sunt responsabili cu colectarea datelor și a intrărilor. Ei vor efectua o primă analiză a progresului PEG (față de indicatori), vor colecta cunoștințe și feedback.

Membrii comisiei CEG vor încheia rapoarte de constatări (o dată pe an), care sunt apoi prezentate conducerii universității (rector, PRs, DF) și discutate. Aceste întâlniri vor oferi concluzii valoroase cu privire la implementarea PEG. Aceste întâlniri vor oferi, de asemenea, comentarii și recomandări care vor permite ajustări și îmbunătățiri ale intervențiilor privind PEG pentru anul următor.

Rapoartele periodice permit revizuirea continuă a impactului PEG, precum și menținerea comunității mai largi informată și implicată în progresul către egalitatea de gen. Revizuirea rapoartelor de progres include informații calitative, precum și date cantitative, cum ar fi actualizări ale datelor de resurse umane dezagregate pe sexe, date de monitorizare pentru a urmări implementarea acțiunilor cheie.

După încheierea și adoptarea acestora de către conducerea universității (Senat, Rector, PRs), raportul periodic (anual) de progres al EG este publicat pe site-ul universității și comunicat întregii comunități academice.