



PLANUL PRIVIND ASIGURAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI NEDISCRIMINARE DE GEN ÎN UNIVERSITATEA "BOGDAN VODĂ" DIN CLUJ- NAPOCA AFERENT PERIOADEI 2021-2027





PREAMBUL

Universitatea "Bogdan Vodă" din Cluj-Napoca este angajată în promovarea, susținerea și monitorizarea egalității de gen în viața academică precum și în cercetarea științifică, în acord cu valorile și principiile naționale și europene.

Asigurarea egalității de gen reprezintă o prioritate transversală specifică tuturor obiectivelor strategice ale universității și guvernează viața academică, fără compromisuri în ceea ce privește calitatea, competența ori performanța. Membrii comunității academice și structurile de conducere participă la aplicarea și promovarea principiilor egalității de gen în toate aspectele vieții academice. În acest sens, **Planul privind asigurarea egalității de șanse și nediscriminare de gen** este elaborat în conformitate cu:

- prevederile Constituției României;
- Codului muncii, Legea 53 /2003 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
- Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați;
- Legii învățământului superior 199/2023;
- Legii nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, dreptul de proprietate intelectuală;
- prevederile europene ale Cartei europene pentru cercetători;
- Directivei 79/7 /CE privind aplicarea progresivă a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale;
- Directivei 92/85/CE privind introducerea măsurilor de încurajare a îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează;
- Directivei 2000/43/CE privind tratamentul egal al persoanelor indiferent de originea rasială și etnică;
- Directivei 2000/78/CE privind egalitatea în domeniul ocupării precum și în alte aspecte ale vieții cotidiene;
- Directivei 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă;
- Strategia europeană pentru egalitatea de gen 2020-2025 și orientările Orizont Europa privind planurile de egalitate de gen: <https://eur-lex.europa.eu/legal->



MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII
UNIVERSITATEA "BOGDAN VODĂ" DIN CLUJ-NAPOCA
Plan privind asigurarea egalității de șanse și nediscriminare de gen

[content/RO/TXT/?uri=legissum:4576339;](content/RO/TXT/?uri=legissum:4576339)

- Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027: <https://mfamilie.gov.ro/1/strategia-nationala-2022-2027-privind-promovarea-egalitatii-de-sanse-si-de-tratament-intre-femei-si-barbati-si-prevenirea-si-combaterea-violentei-domestice-pentru-perioada-2022-2027> (adoptata prin Hotărârea Guvernului nr. 1.547/2022 din 19.12.2022).

Prevederile prezentului PEG (Plan de egalitate de gen) se aplică tuturor membrilor comunității Academice din Universitatea "Bogdan Vodă" din Cluj-Napoca (cadre didactice, cadre didactice auxiliare, personal nedidactic, studenți, masteranzi) și își propune să combată discriminarea de gen și să promoveze egalitatea de gen în toate procesele și practicile instituționale.

Prezentul PEG interzice o gamă largă de comportamente axate pe sex și/sau gen, pe rasă, pe naționalitate, pe etnie, pe limbă, pe religie, pe categorie socială, pe convingeri, pe orientare sexuală, pe vârstă, pe handicap, pe boală, pe opțiuni politice, pe avere, pe apartenență la o categorie defavorizată, pe situație sau peresponsabilitate familială, pe apartenență ori pe orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor recunoscute de lege, în special în ceea ce privește accesul la programele și activitățile educaționale oferite de universitate, ocuparea forței de muncă și relațiile personalului didactic auxiliar cu terții.

Orice persoană care are cunoștință despre săvârșirea unor asemenea fapte de către membrii comunității academice poate face sesizare/plângere către Comisia de Etică a UBV sau responsabilului pentru egalitatea de gen al Universității.

Planul privind asigurarea egalității de șanse și nediscriminare de gen aferent UBV reprezintă un document public, ce poate fi accesat pe website-ul universității, avizat de Consiliul de Administrație.

I. DEFINIȚII ȘI DELIMITĂRI CONCEPTUALE

1. Prin **HĂRTUIRE** se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;



MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII
UNIVERSITATEA "BOGDAN VODĂ" DIN CLUJ-NAPOCA
Plan privind asigurarea egalității de șanse și nediscriminare de gen

2. Prin **HĂRȚUIRE SEXUALĂ** se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit care are conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
3. Prin **HĂRȚUIRE PSIHOLAGICĂ** se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;
4. Prin **SEX** desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;
5. Prin **GEN** desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și respectiv, pentru bărbați;
6. Prin **ACȚIUNI POZITIVE** se înțeleg acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare;
7. Prin **MUNCĂ DE VALOARE EGALĂ** se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic;
8. Prin **DISCRIMINARE BAZATĂ PE CRITERIUL DE SEX** se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea;
9. Prin **DISCRIMINARE MULTIPLĂ** se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare;
10. Prin **EGALITATE DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN RELAȚIILE DE MUNCĂ** se înțelege accesul nediscriminatoriu la:
 - a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
 - b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
 - c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
 - d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;



MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII
UNIVERSITATEA "BOGDAN VODĂ" DIN CLUJ-NAPOCA
Plan privind asigurarea egalității de șanse și nediscriminare de gen

- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
 - f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
 - g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
 - h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea.
11. Prin **ȘANSE EGALE** se înțelege setul de obiective de egalitate de gen, ce se bazează pe raționamentul că sunt necesare o serie întreagă de strategii, acțiuni, măsuri, pentru a redresa inegalități adânc înrădăcinate și persistente;
12. Prin **EGALITATE DE ȘANSE** se înțelege lipsa de bariere, explicite sau implicite, în calea participării economice, politice și sociale pe criterii de sex și de gen: "*Asemenea bariere sunt de multe ori indirecte, dificil de distins, cauzate și menționate de fenomene structurale și reprezentări sociale care s-au dovedit deosebit de rezistente la schimbare.*";
13. **DISPARITATEA SALARIALĂ (DIFERENȚA DE REMUNERARE) DE GEN** desemnează diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii dintre angajații femeii și bărbați;
14. **EGALITATEA DE GEN** presupune să fie luate în considerare atât interesele, nevoile și prioritățile femeilor, cât și ale bărbaților, recunoscând în acest fel diversitatea diferitelor grupuri de femei și de bărbați.

II. PRINCIPII DIRECTOARE

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se realizează în conformitate cu următoarele principii:

- a) **principiul legalității**, potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și a altor documente juridice internaționale la care România esteparte;
- b) **principiul respectării demnității umane** - potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;
- c) **principiul cooperării și al parteneriatului**, potrivit căruia autoritățile administrației publice centrale și locale colaborează cu societatea civilă și organizațiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum și pentru realizarea de facto a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- d) **principiul transparenței**, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea



MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII
UNIVERSITATEA "BOGDAN VODĂ" DIN CLUJ-NAPOCA
Plan privind asigurarea egalității de șanse și nediscriminare de gen

politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg;

- e) **principiul transversalității**, potrivit căruia politicile și programele publice care apară și garantează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu la toate nivelele vieții publice.

III. VALORILE ȘI PRINCIPIILE ETICII UNIVERSITARE ÎN REGLEMENTARILE PROPRII ALE UBV

Viata și activitatea comunității academice din UBV se bazează pe următoarele principii care sunt enunțate în Carta Universității:

1. legalitate
2. integritate academica
3. loialitate
4. libertate academica

Fiecare membru al Comunitatii UBV trebuie să evite lezarea libertății celorlalți, pe baza respectului pentru diferențe. UBV încurajează abordările critice, dialogul, parteneriatul intelectual și cooperarea, indiferent de opiniile politice, credințele religioase sau orientarea sexuală.

În spațiul universitar, credințele religioase, atașamentele politice și alte categorii de credințe nupot fi impuse altora prin abuz de putere și autoritate, reprezentand o dimensiune a vieții private a membrilor comunitatii academice a UBV. Există câteva criterii de conduit în acest sens:

1. **Meritul** - Singurul criteriu de ierarhizare acceptat în universitate este cel al meritului, care se evaluează după rezultatele activității profesionale;
2. **Profesionalismul** - Profesionalismul membrilor comunității UBV, se exprimă prin calitatea prestațiilor atât în domeniul cercetării și al educației cât și în cel al serviciilor aduse comunitatii academice și/sau profesionale;
3. **Responsabilitatea** - Responsabilitatea este promovată în cadrul universității atât în dimensiunea sa profesională, cât și în cea etică și presupune respectarea de către membrii Comunitatii UBV a standardelor etice și profesionale în toate împrejurările, inclusiv în cele în care institutia este reprezentată public;
4. **Respectul și toleranța** - UBV este un mediu dedicat studiului și cercetării, deschis în egală măsură tuturor membrilor comunitatii. În acest sens, respectul și toleranța se numără printre valorile morale pe care UBV le promovează constant, în scopul creării și întreținerii unui climat favorabil unor relații armonioase, echilibrate și raționale între toți membrii aparținând comunității sale academice. Orice interacțiune în spațiul UBV are drept premisă manifestarea respectului față de interlocutor. În acest scop, în cadrul universității



trebuie respectată demnitatea fiecăruia dintre membrii săi, într-un climat liber de orice formă de exploatare, umilire, dispreț, amenințare sau intimidare. În consecință, nimeni nu are dreptul să aducă atingere demnității celorlalți; limbajele suburbane, jignitoare, ireverențioase sau vulgare sunt indezirabile; umilirea, intimidarea, amenințarea și atacul la persoană sunt inacceptabile; exploatarea și hărțuirea, sub orice formă de manifestare, sunt condamnabile; intoleranța, mai ales cea bazată pe diferențele firești dintre oameni, constituie o încălcare gravă a normelor morale elementare, iar neînțelegerile, disputele și conflictele inerent trebuie rezolvate exclusiv pe calea dialogului și a dezbaterilor civilizate, utilizând argumente raționale, concordante cu realitatea și orientate întotdeauna către diminuarea ori stingerea acestora. Comportamentul insultător, manifestat prin exprimări injurioase, umilitoare, intimidante etc. este inacceptabil și contrar eticii comunității UBV, indiferent de pozițiile ierarhice ale celor implicați, el putând degenera în abuz de putere, atunci când se exercită asupra inferiorilor ierarhici, sau în hărțuire, atunci când se exercită în mod repetat asupra aceleiași persoane sau asupra aceluiași grup de persoane.

5. **Transparența** - Principiul transparenței presupune accesul la toate categoriile de informații de interes pentru membrii universității, pentru instituțiile cu care UBV colaborează, pentru potențialii candidați și publicul larg, conform prevederilor legale. Prin aceasta se asigură egalitatea de șanse în competiție și accesul echitabil la resursele universității.

6. **Buna-credință;**

7. **Confidențialitatea;**

8. **Onestitatea;**

9. **Nediscriminarea și egalitatea de șanse.**

În UBV este interzis tratamentul inegal al unei persoane în raport cu altele, tratament care urmărește sau conduce la încălcarea ori limitarea drepturilor persoanei respective, pe criterii de: gen, rasă, vârstă, dizabilități, orientare sexuală, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, stare materială sau mediu de proveniență.

Discriminarea sau tratarea inegală a persoanelor este interzisă, indiferent de formele în care se manifestă, însă aplicarea acestor principii presupune, totodată, că ele nu pot și nu trebuie interpretate și utilizate astfel încât să provoace discriminări inverse.



A. OBIECTIVE ȘI DIRECȚII

Planul privind asigurarea egalității de gen în UBV stabilește obiectivele și direcțiile de acțiune pentru perioada 2024-2027, fiind un document strategic flexibil, ce va fi actualizat periodic. Pentru implementarea planului se vor aloca resursele instituționale adecvate, se va asigura evaluarea periodică a progresului și va fi stimulată valorificarea expertizei interne.

Obiectivele strategice privind asigurarea egalității de gen în UBV vizează:

1. Promovarea, susținerea și monitorizarea acțiunilor ce asigură egalitatea de gen în cadrul universității;
2. Creșterea gradului de conștientizare a aspectelor privind asigurarea egalității de gen și promovarea unei culturi organizaționale ce integrează perspectiva de gen în viața academică;
3. Îmbunătățirea reprezentării și participării femeilor în procesele decizionale, monitorizarea indicatorilor relevanți cu privire la egalitatea de gen în cadrul universității și asigurarea tratamentului egal în toate aspectele vieții academice;
4. Promovarea respectului reciproc și asigurarea unor oportunități egale pentru angajații universității;
5. Recunoașterea diferentelor ca potențială sursă de dezvoltare și creștere, atât individuală, cât și organizațională prin promovarea și valorificarea diversității;
6. Adoptarea unor măsuri pozitive menite să se adreseze și să prevină inegalitățile, promovând atât intern, cât și extern valori care asigură egalitatea de șanse.

B. DIRECȚIILE PEG - NECESARE ÎN PROMOVAREA DIVERSITĂȚII, A EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI A INCLUZIUNII

1. Echilibru între viața profesională, viața privată și cultura organizațională

Obiectiv: Promovarea unui mediu universitar favorabil creării unui echilibru între viața profesională și cea privată.

Măsuri:

- a) Utilizarea soluțiilor digitate (platforme de comunicare aferente UBV) pentru flexibilizarea comunicărilor și îmbunătățirea planificării întâlnirilor de lucru în funcție de nevoile de echilibru între viața profesională și viața personală, în vederea armonizării



MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII
UNIVERSITATEA "BOGDAN VODĂ" DIN CLUJ-NAPOCA
Plan privind asigurarea egalității de șanse și nediscriminare de gen

sarcinilor de serviciu cu obligațiile din viața personală;

- b) Analiza unor propuneri pentru organizarea timpului de lucru flexibil, inclusiv a muncii part-time și de la distanță, la nivelul universității și a facultăților;
- c) Disponibilitatea politicilor, procedurilor și structurilor din universitate pentru promovarea integrării profesionale în viața de familie și cea personală;
- d) Organizarea unor campanii de informare și conștientizare (dezbateri, seminarii, conferințe) cu tematica egalității de gen în învățământul superior și cercetare, cu abordarea inclusiv a subiectelor sensibile, precum: incluziunea și diversitatea, prejudecățile și stereotipurile de gen, limbajul incluziv, etc.
- e) Stimularea și sprijinirea CCOC pentru organizarea de acțiuni prin care să promoveze egalitatea de gen și cultura antreprenoriatului feminine;
- f) Integrarea perspectivei de gen în chestionarele interne pentru evaluarea satisfacției angajaților universității asupra locului de muncă și a atmosferei de lucru;
- g) Aceste măsuri vizează personalul academic, cercetătorii, personalul tehnic și personalul administrativ, fiind verificabile prin politici, proceduri și servicii, respectiv, prin proceduri standard pentru sistemele bazate pentru TIC, pentru integrarea profesională și în viața personală.

2. Echilibru de gen în conducere și luarea deciziilor

Obiective:

- **Promovarea egalității în cultura, procesele și practicile instituționale;**
- **Asigurarea echilibrului de gen în structurile decizionale de management.**

Măsuri:

- a) Revizuirea documentelor instituționale (text, comunicare, imagini) pentru o mai bună integrare a perspectivei de gen și a diversității;
- b) Promovarea inițiativelor pentru a facilita o competență larg răspândită de gen și de identitate la toate nivelurile organizației, oferind instruire personalului, profesorilor și cercetătorilor.
- c) Crearea structurilor cu atribuții și responsabilități specifice privind asigurarea egalității de gen la nivel instituțional: prin desemnarea unui responsabil pentru Egalitate de Gen la nivelul fiecărei facultăți și structuri administrative;
- d) Furnizarea de formare profesională în domeniul egalității de gen pentru responsabilii EG;
- e) Introducerea perspectivei de gen în procedurile de alegere a echipelor de management de



MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII
UNIVERSITATEA "BOGDAN VODĂ" DIN CLUJ-NAPOCA
Plan privind asigurarea egalității de șanse și nediscriminare de gen

la nivelul universitatii a facultăților, precum numirea și/sau selectarea comisiilor și echipelor de experți și evaluator;

- f) Integrarea perspectivei de gen în planificarea evenimentelor științifice și de popularizare organizate de UBV, pentru asigurarea echilibrului de gen în componența comitetelor de organizare a evenimentelor, precum și a reprezentării în cadrul activităților din programul evenimentelor (mese rotunde, prezentări, competiții).

Aceste măsuri vizează personalul academic, cercetătorii, personalul tehnic și personalul administrativ, fiind verificabile prin politica și structurile de egalitate dintre persoane, politici, proceduri, și servicii pentru integrarea profesională în viața personală, respectiv, prin formare de conștientizare cu privire la problemele egalității dintre persoane.

3. Echilibru de gen și identitate în recrutare și dezvoltare de carieră

Obiective:

- o **Promovarea proceselor care să faciliteze și să susțină recrutarea sensibilă la gen și identitate, carieră și nominalizare la toate nivelurile;**
- o **Stimularea și susținerea femeilor în dezvoltarea carierei academice și de cercetare.**

Măsuri:

- a) Analiza detaliată a procedurilor practicilor de recrutare, selecție promovare profesională, în scopul identificării factorilor care ar putea stimula discriminarea indirectă pe criterii de gen;
- b) Realizarea de inițiative de conștientizare a genului și a identității, briefing-uri și crearea de ghiduri pentru recrutări sensibile la gen, identitate, carierași nominalizare;
- c) Cursuri și formare privind egalitatea de gen și identitate;
- d) Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru femei, persoane cu dizabilități, persoane de etnii minoritare etc.

Aceste măsuri vizează managementul universitar, personalul academic, cercetătorii, personalul tehnic și personalul administrativ, fiind verificabile prin politica și structurile de egalitate de gen, politici, proceduri și servicii pentru integrarea profesională și în viața personală, respectiv, prin formare de conștientizare cu privire la problemele egalității de gen.

Angajarea pe un post didactic sau de cercetare pe perioada determinată sau pe perioada nedeterminată în UBV se realizează în condițiile Legii nr. 199/2023, la care pot participa cetățeni români ori străini, fără nicio discriminare pe criteriul genului, cu respectarea specificului



învățământului religios și a eventualelor restricții legale.

Conform dispozițiilor legale, persoanele care se află în relație de soți, afini și rude până la gradul al III-lea inclusiv nu pot ocupa concomitent funcții astfel încât unul sau una să se afle față de celalalt sau cealaltă într-o poziție de conducere, control, autoritate sau evaluare instituțională la orice nivel în aceeași universitate și nu pot fi numiți în comisii de evaluare sau comisii de concurs ale căror decizii afectează soții, rudele sau afinii până la gradul al III-lea inclusiv.

În acord cu prevederile Legii nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare sunt interzise următoarele fapte, săvârșite pe criteriu de gen:

- a) abuzul de autoritate pentru a obține calitatea de autor sau coautor al publicațiilor persoanelor din subordine;
- b) abuzul de autoritate pentru a obține salarizare, remunerare sau alte beneficii materiale din proiectele de cercetare-dezvoltare conduse ori coordonate de persoane din subordine;
- c) abuzul de autoritate pentru a obține calitatea de autor sau coautor al publicațiilor persoanelor din subordine ori pentru a obține salarizare, remunerare sau alte beneficii materiale pentru soți, afini ori rude până la gradul al III-lea inclusiv;
- d) abuzul de autoritate pentru a impune nejustificat propriile teorii, concepte sau rezultate asupra persoanelor din subordine;
- e) obstructionarea activității unei comisii în cursul unei analize a unor abateri referitoare la egalitatea de șanse și de tratament.

4. Integrarea dimensiunii de gen în activitățile de predare și cercetare

Obiective:

- **Promovarea unei perspective de gen și identitate în procesele de cercetare;**
- **Promovarea integrării unei perspective de gen și identitate în programele de predare**

Măsuri:

- a) Seminarii interne de formare privind utilizarea perspectivei genului și identității în predare și cercetare, pentru a încuraja recunoașterea valorii sale economice, sociale și de inovare;
- b) elaborarea, comunicarea și implementarea standardelor pentru încorporarea variabilelor de gen și identitate în predare și cercetare;
- c) recunoașterea instituțională în cadrul universității a acelor disertații care au luat în considerare dimensiunea de gen sau diverse aspecte ale identității;



- d) diseminarea și comunicarea bunelor practici în cariera - modele de urmat pentru femei, persoane cu dizabilitati, persoane de etnii minoritare etc.;
- e) ateliere de lucru privind integrarea problemelor de egalitate de gen și diversitate în proiectarea curriculum-ului, activitățile de învățare și/sau programul de studii, ca sprijin pentru personalul didactic;
- f) cursuri și instrumente de formare în toate facultățile/programele și la toate nivelurile (Licența, Master) privind variabilele de gen și identitate;
- g) cursuri specifice disponibile pentru studenți cu privire la egalitatea de șanse și aptitudini în programele lor de studiu.

Aceste măsuri vizează întreaga comunitate academică: personalul didactic, cercetătorii, studenții, comunitatea științifică, personalul tehnic și personalul administrativ, fiind verificabile prin participarea la seminariile de formare privind integrarea diversității în domeniile de cercetare, relevante diversității, inițiative de creșterea gradului de conștientizare a modelelor feminine, a diversității în echipe, prin seminariile de formare și ghiduri de integrare a diversității în programele de predare, cursuri pe dimensiuni specifice de egalitate de șanse.

5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală, respectiv, împotriva violenței bazate pe identitate

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

Măsuri:

- a) Organizarea unor acțiuni de instruire privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbajul discriminatoriu), violența (inclusiv cea bazată pe prejudecăți, gen sau identitate), hărțuirea morală psihologică și hărțuirea sexuală;
- b) Consolidarea Codului de etică al universității cu prevederi împotriva violenței bazate pe gen sau identitate, inclusiv hărțuirea sexuală;
- c) Campanie de conștientizare care evidențiază diversitatea și incluziunea în comunitatea universitară și încurajează prevenirea discriminării în diverse domenii.

Aceste măsuri vizează întreaga comunitate academică: personalul didactic, studenții, personalul tehnic și administrative.



INDICATORI RELEVANȚI PENTRU IMPLEMENTAREA PEG

Indicatori pentru distribuția de gen în UBV	
Tip de indicator	Indicator
Indicatori privind distribuția resursei umane	- distribuția în funcție de gen a resursei umane din universitate
	- distribuția în funcție de gen a resursei umane din cadrul facultăților
	- distribuția în funcție de gen a resursei umane pe posturi didactice, posturi didactic auxiliare și posturi tehnico-administrative
Indicatori privind activitatea profesională în funcție de gen	- distribuția în funcție de gen a autorilor articolelor publicate în reviste cotate BDI, ISI Web of Knowledge /Clarivate Analytics
	- distribuția în funcție de gen a cadrelor didactice care solicită menținerea calității de titular după vârsta de pensionare
	- distribuția în funcție de gen a persoanelor care detin functii de conducere
	- distribuția în funcție de gen a membrilor din consiliile facultatilor
Indicatori privind participarea femeilor in procesele decizionale	- distribuția în funcție de gen a membrilor Senatului universitar
	- distribuția privind participarea femeilor în procesele decizionale
Indicatori privind distribuția în funcție de gen a studenților	- distribuția în funcție de gen a studenților de la cele trei facultăți aferente UBV
	- distribuția în funcție de gen a absolvenților de la cele două cicluri de studii
Indicatori privind performanța academică a studenților în funcție de gen	- distribuția în funcție de gen a studenților șefi de promoție
	- distribuția în funcție de gen a studenților care se retrag de la studii
Indicatori privind integrarea și menținerea în sistemul de învățământ	- distribuția în funcție de gen a studenților care beneficiază de facilități financiare în cadrul UBV
	- distribuția în funcție de gen a studenților care sesizează organele de conducere privind comportamente neetice
Indicatori privind asigurarea unui climat etic și controlat	- distribuția în funcție de gen a personalului care sesizeaza organele de conducere privind situatii de încălcare a normelor de conduită



Principalele măsuri și direcții de acțiune pentru perioada 2021-2027 includ:

1. Constituirea Grupului de Lucru pentru Egalitatea de Gen, ca structură coordonată de Consiliul de Administrație, cu rolul de a oferi expertiza privind implementarea Planului privind asigurarea egalității de gen, actualizarea planului și aplicarea perspectivei privind egalitatea de gen în procesele UBV.

Răspund: Prorectorul cu Relațiile publice și Consiliul de administrație

Termen: permanent

2. Introducerea ori consolidarea perspectivei privind asigurarea egalității de gen în planurile operaționale ale facultăților, Codul de etică, regulamentele și metodologiile UBV, în acord cu strategia și politica instituțională privind asigurarea și dezvoltarea resursei umane în educație și cercetare.

Răspund: Decanii, șeful Serviciului Resurse Umane, Consiliul de Administrație

Termen: permanent

3. Integrarea perspectivei de gen în conținutul proiectelor, granturilor și contractelor de cercetare, dezvoltare, inovare, inclusiv în ceea ce privește promovarea echilibrului de gen în componența echipelor de proiect.

Răspund: Directorii de proiecte/granturi/contracte

Termen: permanent

4. Includerea perspectivei privind asigurarea egalității de gen în documentația și activitatea Comisiei de etică referitor la procesele educaționale din Universitate, respectiv a Comisiilor de Etică în cercetarea științifică referitoare la avizarea proiectelor de cercetare/aplicațiilor pentru granturile/proiectele de cercetare.

Răspund: Președintele Comisiei de etică universitară

Termen: permanent

5. Elaborarea unui set de indicatori relevanți privind distribuția de gen în universitate, colectarea anuală a datelor și elaborarea de rapoarte publice periodice.

Răspund: șeful Serviciului Resurse Umane, Secretarul șef al universității, Secretarii șefi ai facultăților, Grupul de lucru pentru egalitate de gen

Termen: permanent



MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII
UNIVERSITATEA "BOGDAN VODĂ" DIN CLUJ-NAPOCA
Plan privind asigurarea egalității de șanse și nediscriminare de gen

6. Analiza periodică a nevoilor de training cu privire la asigurarea egalității de gen în rândul personalului universității și al studenților.

Răspund: *Decani facultăților, șeful Serviciului Resurse Umane*

Termen: *permanent*

7. Organizarea sesiunilor de training și a evenimentelor dedicate conștientizării formelor de manifestare a discriminării de gen în viața academică, asigurarea echilibrului între viața personală - viața profesională, dezvoltarea carierei, participarea femeilor în echipele de management etc. cu participarea studenților și a personalului universității.

Răspund: *Grupul de lucru pentru egalitatea de gen, Decanii facultăților,*

Președintele Comisiei de etică universitară, Consiliul de Administrație

Termen: *permanent*

8. Includerea aspectelor legate de egalitatea de gen în stagiile de training/evenimentele de formare dedicate personalului didactic și de cercetare.

Răspund: *Prorectorul cu activitatea didactică, Prorectorul cu cercetarea științifică, Coordonatorii Proiectelor,*

Termen: *permanent*

9. Introducerea cursurilor/modulelor/temelor dedicate promovării egalității de gen în planurile de învățământ ale programelor de studii de la toate ciclurile de învățământ (licența, masterat) în acord cu obiectivele formative și caracteristicile programelor de studii.

Răspund: *Grupul de lucru pentru egalitatea de gen, Decanii, Prorectorul cu activitatea didactică, Consiliul de Administrație*

Termen: *permanent*

10. Organizarea de evenimente, sesiuni de informare și dezbateri cu privire la politicile instituționale de încurajare și susținere a echilibrului între viața profesională și viața personală: prevederi legislative privind concediul pentru creșterea copilului, concediul paternal, managementul timpului, impactul maternității asupra carierei, hărțuirea la locul de muncă etc.

Răspund: *Șeful Serviciului Resurse Umane, Președintele Comisiei de etică universitară*

Termen: *permanent*



MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII
UNIVERSITATEA "BOGDAN VODĂ" DIN CLUJ-NAPOCA
Plan privind asigurarea egalității de șanse și nediscriminare de gen

- 11.** Implicarea studenților în procesul de promovare a egalității de gen prin susținerea proiectelor tematice, implicarea în realizarea campaniilor de informare, promovarea subiectelor legate de egalitatea de gen în cadrul sesiunilor științifice studențești și a altor evenimente inițiate de studenți și/sau dedicate studenților.

Răspund: Decanii facultăților

Termen: permanent

- 12.** Analiza reprezentării și participării femeilor în procesele decizionale din cadrul UBV, identificarea barierelor și elaborarea de propuneri pentru egalitatea de șanse în toate procesele academice.

Răspund: Grupul de lucru pentru egalitatea de gen, Consiliul de Administrație

Termen: permanent

- 13.** Evaluarea proceselor privind gestiunea și dezvoltarea resursei umane: recrutare, selecție, evaluarea performanței profesionale etc. pentru toate categoriile de angajați din perspectiva asigurării egalității de gen și revizuirea procedurilor pentru eliminarea erorilor, unde este cazul.

Răspund: Șeful Serviciului Resurse Umane, Prorectorul cu relațiile publice, Consiliul de Administrație

Termen: permanent

Prezentul plan privind asigurarea egalității de șanse și nediscriminare de gen a fost prezentat și aprobat în ședința Consiliului de Administrație al Universității "Bogdan Vodă" din Cluj-Napoca din data de 04.03.2024.

PRORECTOR DIDACTIC ȘI MANAGEMENTUL CALITĂȚII
Conf.univ.Dr. Maria-Daniela PIPAȘ

Termen: permanent