



Auexa 6 / Jedinata 132 / 24.03.202

UNIVERSITATEA TEHNICĂ
DIN CLUJ-NAPOCA

PLANUL STRATEGIC AL
UNIVERSITĂȚII TEHNICE DIN CLUJ-NAPOCA
PRIVIND EGALITATEA DE GEN

2022 - 2025

Cuprins

1	INTRODUCERE. CONTEXTUL EUROPEAN ȘI NAȚIONAL.....	2
2	CONTEXTUL INSTITUȚIONAL.....	3
3	STRATEGIA ȘI PLANUL DE EGALITATE DE GEN.....	4
3.1	COLECTAREA, ANALIZA ȘI MONITORIZAREA DATELOR.....	5
3.2	PLANIFICARE: RESURSE IMPLICATE.....	12
3.3	IMPLEMENTARE: ARII DE INTERVENȚIE ȘI OBIECTIVE.....	13
3.4	MONITORIZARE: MĂSURI ȘI INDICATORI.....	14
3.5	EVALUARE: PROGRESUL IMPLEMENTĂRII MĂSURILOR DIN PLANUL DE EGALITATE DE GEN.....	19

1 Introducere. Contextul european și național

Planul strategic privind egalitatea de gen al Universității Tehnice din Cluj-Napoca pentru perioada 2022-2025 a fost dezvoltat pe baza prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, a Strategiei europene privind egalitatea de gen 2020-2025¹, a Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați² și luând în considerare noile direcții susținute de Horizon Europe privind planurile de egalitate de gen³.

Potrivit strategiei europene, „egalitatea de gen este o valoare de bază a Uniunii Europene, un drept fundamental și un principiu cheie al Pilonului european al drepturilor sociale”, iar aplicarea sa în ansamblul societății este direcționată spre valorificarea deplină a potențialului fiecăruia utilizând talentul și aptitudinile diverse de care dispunem. „Scopul strategiei este ca Europa să devină un spațiu al egalității de gen, în care violența bazată pe gen, discriminarea pe criterii de sex și inegalitatea structurală dintre femei și bărbați să fie aspecte de domeniul trecutului. O Europă în care femeile și bărbații, fetele și băieții, în toată diversitatea lor, să fie egali; în care aceștia să fie liberi să își urmeze calea aleasă în viață, în care să aibă șanse egale de a prospera și în care să poată fi, în condiții de egalitate, membri sau lideri ai societății noastre europene.”¹

La nivel național, armonizarea legislativă cu reglementările internaționale și comunitare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, s-a asigurat prin adoptarea legislației primare, respectiv Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare, precum și prin transpunerea prevederilor Convenției pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW) și a unei serii de directive ale Consiliului și Parlamentului European, enumerate de strategia națională în domeniu². Premisa esențială pentru crearea unei societăți cu aceleași oportunități, drepturi și obligații pentru femei și bărbați o reprezintă prevederile constituționale. România a înregistrat progrese importante în eliminarea diferențelor între femei și bărbați astfel încât să se asigure un echilibru real și constant, dar se mențin de asemenea o serie de vulnerabilități care se regăsesc în recomandările formulate de comitetul CEDAW. Printre altele, recomandările se referă la combaterea stereotipurilor de gen în rândul tinerilor prin încurajarea acestora în privința alegerii unei cariere în știință, tehnologie sau inginerie, și la creșterea reprezentării femeilor în pozițiile de conducere și decizie.

Având în vedere contextul european și național, Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca a elaborat planul strategic privind egalitatea de gen pentru perioada 2022-2025, având ca obiectiv principal crearea unui

¹ Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul economic și social european și Comitetul regiunilor: *O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025*, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

² Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027
http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Transparenta_decizionala/09032021Anexa_1_SNESVD_cu_ANDPDCA_CN_PP_29_01.pdf

³ *Horizon Europe guidance on gender equality plans*: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

cadru instituțional în care toate activitățile și procesele desfășurate să respecte principiile egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării.

Universitatea urmărește să se angajeze în activități orientate spre promovarea activă a drepturilor egale ale angajaților și studenților și, de asemenea, va încerca să prevină discriminarea de gen și să descurajeze acțiunile de hărțuire direcționate împotriva oricărui membru al comunității universitare.

Obiectivele strategice sunt implementate prin acțiuni care vizează protejarea unei culturi organizaționale egale și incluzive și promovarea egalității de gen la toate nivelurile. Ca atare, strategia va permite creșterea gradului de conștientizare a egalității de gen, promovarea echilibrului de gen în structurile și procesele decizionale, inclusiv în recrutare; integrarea nediscriminării de gen în programele de predare și cercetare.

2 Contextul instituțional

Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca este o instituție ale cărei scopuri, valabile pentru fiecare membru al său, includ dezvoltarea și afirmarea profesională, evoluția cunoașterii și cercetării în condițiile respectării statului de drept și ale drepturilor omului.

În concordanță cu Carta Universității Tehnice din Cluj-Napoca (UTCN) comunitatea academică se definește ca un spațiu al libertății și demnității, al competenței și integrității profesionale, al educației și moralei, care conturează un perimetru de înaltă ținută spirituală în care se susține o cultură durabilă a calității, a eficienței și pragmatismului în educație și cercetarea științifică la cele mai înalte standarde în concordanță cu exigențele mediului economic și social, prin abordări inovative, inter- și transdisciplinare, subsumate procesului cunoașterii în epoca informației și globalizării.

În universitate se promovează la nivelul politicii de resurse umane, valoarea, meritele și competența, care se alătură conduitei, corectitudinii și fidelității față de universitate, drept criterii esențiale pentru evoluția în carieră. Conform Art. 7 al Cartei UTCN dintre principiile generale formulate care reglementează activitatea comunității academice, se disting următoarele:

- principiul libertății academice;
- principiul răspunderii publice,
- principiul transparenței,
- principiul respectării drepturilor și libertăților studenților și ale personalului academic;
- principiul echității,
- principiul libertății de mobilitate națională și internațională a studenților, a cadrelor didactice și a cercetătorilor.

Potrivit Art. 8 al Cartei UTCN nu sunt admise discriminări pe criterii de vârstă, etnie, sex, origine socială, orientare politică sau religioasă, sau alte tipuri de discriminare.

Potrivit Art. 9 al Cartei UTCN, răspunderea publică obligă Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca să respecte legislația în vigoare, Carta universitară proprie și politicile naționale și europene în domeniul

învățământului superior și să respecte politicile de echitate și etică universitară, cuprinse în Codul de etică și deontologie profesională, ca parte integrantă a Cartei universitare.

Codul de etică și deontologie universitară al UTCN funcționează în conformitate cu prevederile Legii Educației Naționale nr. 1/2011, având caracter obligatoriu, conform Art. 130, alin.1.

Principiul dreptății și echității între persoane, între structurile de conducere sau între acestea și personalul din subordine este reglementat de Carta UTCN, regulamentele și legile în vigoare. Orice membru al comunității universitare trebuie să evite lezarea libertății celorlalți, pe baza respectului pentru diversitate.

Universitatea adoptă măsuri ferme pentru nediscriminare și asigurarea egalității de șanse la studii, angajare și la programe, pentru eliminarea conflictelor de interese, pentru prevenirea și combaterea oricărei forme de corupție, iar membrii universității sunt tratați drept, corect și echitabil, nefiind permise discriminarea sau exploatarea, în mod direct sau indirect în conformitate cu principiul nediscriminării și egalității de șanse.

3 Strategia și planul de egalitate de gen

Pe baza analizei interne și a politicilor și cerințelor la nivel național și european, Senatul universitar și Rectorul UTCN s-au angajat să elaboreze strategia universitară pentru egalitatea de gen pentru perioada 2022-2025 și planul corespunzător.

În sprijinul îmbunătățirii continue a egalității de gen în beneficiul întregii universități s-a abordat un proces standard de planificare cu pași tipici din ciclul de viață al unui plan de egalitate de gen:

- **Etapa de audit:** care include colectarea de date dezagregate pe sexe și/sau dezagregate pe gen și o revizuire a practicilor pentru a identifica inegalitățile de gen și cauzele acestora. Etapa de audit include, de asemenea, revizuirea politicilor și reglementărilor naționale și europene relevante.
- **Etapa de planificare:** presupune stabilirea resurselor și responsabilităților pentru implementarea planului.
- **Etapa de implementare:** evidențiază ariile de intervenție și obiectivele care determină parcursul activităților, creșterea gradului de conștientizare și formare, acceptarea planului în întreaga universitate, precum și vizibilitatea sa pe plan intern și extern.
- **Etapa de monitorizare:** care se realizează pe baza analizei măsurilor, indicatorilor, termenelor și responsabilităților stabilite.
- **Etapa de evaluare:** în care se realizează revizuirea continuă a progresului, va oferi posibilități pentru analiză și feedback și va permite adoptarea unor măsuri/intervenții pentru realizarea de ajustări sau îmbunătățiri ale situației curente.



3.1 Colectarea, analiza și monitorizarea datelor

Colectarea datelor în vederea analizei, planificării și implementării măsurilor, respectiv monitorizării, vizează statistici segregate pe sex, ce facilitează analiza comparativă a situației bărbaților și a femeilor în funcție de diferite domenii, conform recomandărilor CE⁴. Procesul face parte din etapa de audit, împreună cu analiza cadrului legislativ aplicabil (european, național, regional), a contextului, inclusiv a practicilor aplicabile pentru identificare inegalității de gen, a cauzelor acestora și a posibilelor măsuri de contracarare. Cadrul extins de gestionare a datelor implică:

- selectarea indicatorilor cantitativi și calitativi relevanți;
- colectarea datelor din surse de date administrative în funcție de indicatorii definiți;
- analiza datelor pentru evidențierea diferențelor de gen/sex la nivel de instituție, pentru diverse arii de intervenție
- publicarea și monitorizarea anuală

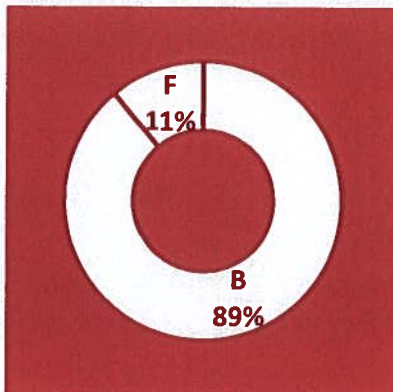
Pentru elaborarea planului strategic privind egalitatea de gen, în Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca s-a constituit un grup de lucru care a analizat legislația existentă în acest moment pe plan național și european, strategia Comisiei Europene privind egalitatea de gen, recomandări și studii de caz ale universităților europene. Cu prioritate s-a luat în considerare experiența acumulată în cadrul consorțiului EU+, prin acțiuni privind tratarea discriminării, includerea și egalitatea de gen în universitățile partenere.

Datele care au stat la baza elaborării planului strategic prezent, au fost colectate de la diverse structuri din UTCN, pentru anul universitar 2020 - 2021: Senatul Universitar, Direcția Resurse Umane, Departamentul de Informatică, IOSUD sau din informații publice, prezentate pe pagina web a

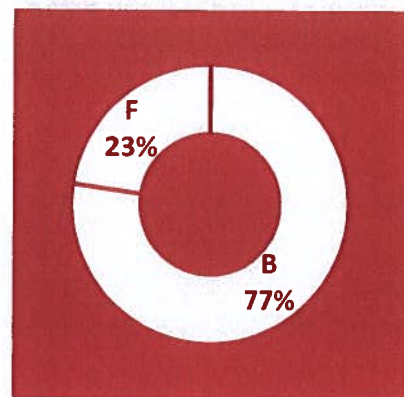
⁴ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

universității, în baza a celor 88 indicatori definiți prin recomandările CE, prin "SHE Figures 2021"⁵ și a planurilor de Echitate-Incluziune-Diversitate, respectiv Accesibilitate și Participare, la nivel de consorțiu Eut+, vizând distribuții în funcție de sex pentru personal și studenți la nivel de: structuri de conducere (Tabel 1), tipul contractului de muncă (Tabel 2, Tabel 3, Tabel 4), încetarea relațiilor de muncă (Tabel 5), tipuri de proiecte (Tabel 6), înmatricularea studenților în funcție de programul de studii (Tabel 7). Raportarea este aplicabilă anului universitar 2020 – 2021. Împreună cu indicatorii SHE și a altori indicatori relevanți, derivați, reprezintă pragul de comparație propus pentru monitorizare.

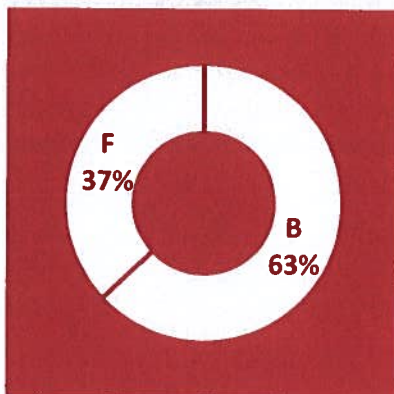
Tabel 1. MEMBRI AI STRUCTURILOR DE CONDUCERE



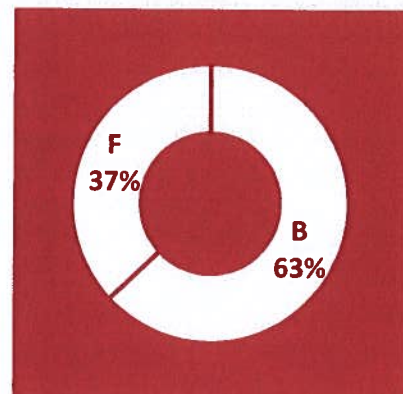
**Biroul Consiliului de
Administrație (rector,
prorectori, DGA, reprezentant
studenti)**



**Consiliul de Administrație
(BCA, decani, director CSUD)**

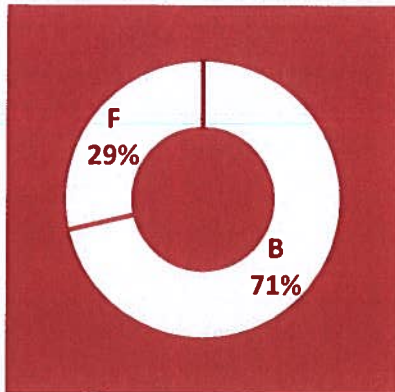


Senat (cadre didactice)

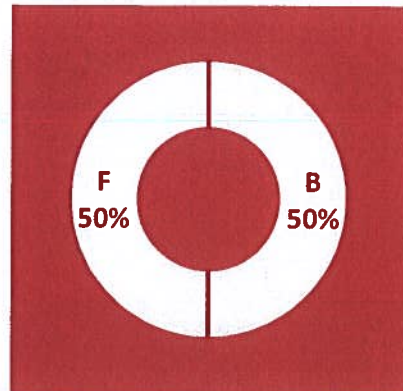


Senat (studenți)

⁵ <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1>

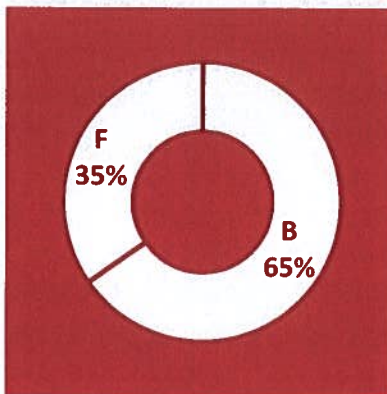


Decani și directori ai departamentelor didactice

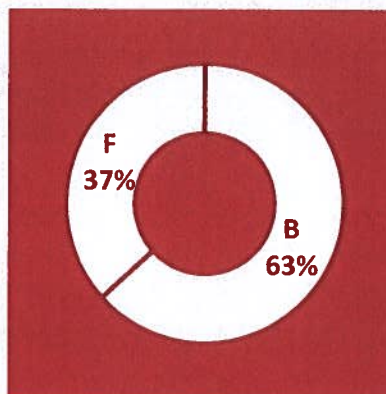


Conducători ai structurilor suport (direcții, compartimente, birouri, etc)

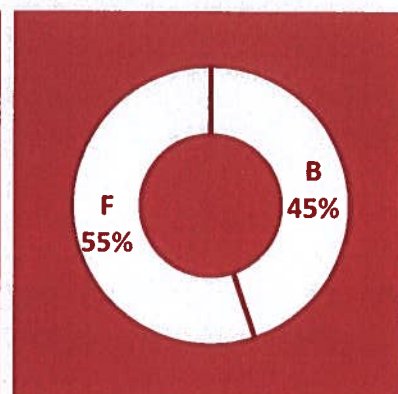
TABEL 2. PERSONAL CU CONTRACT DE MUNCĂ (normă întreagă sau timp parțial)



Personal didactic



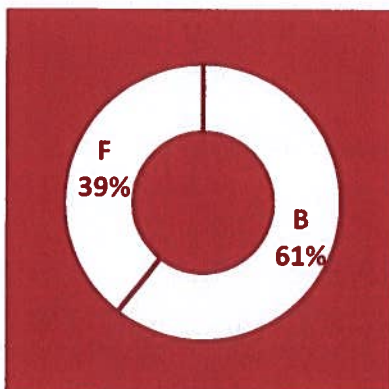
Personal cercetare



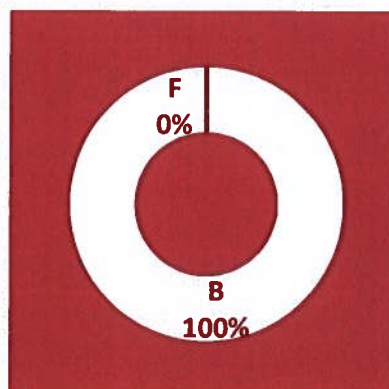
Personal nedidactic, auxiliar, extern

TABEL 3. CONTRACTE DE MUNCĂ ÎN FUNCȚIE DE TIP CONTRACT

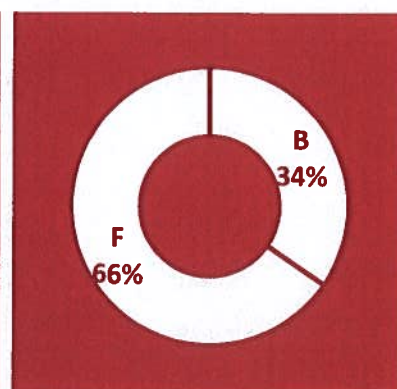
- durată nedeterminată -



Didactic

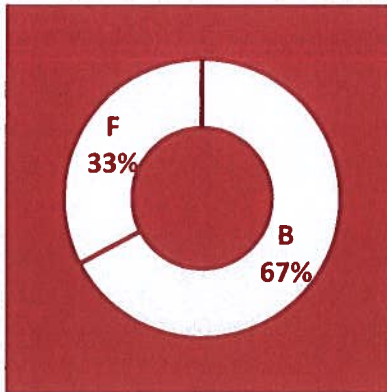


Cercetare

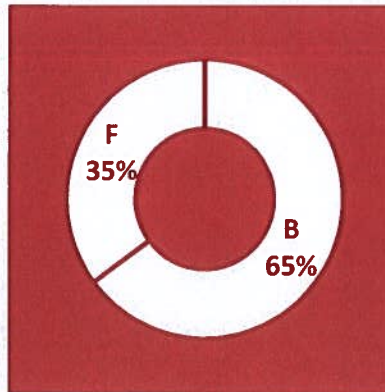


Nedidactic, auxiliar, extern

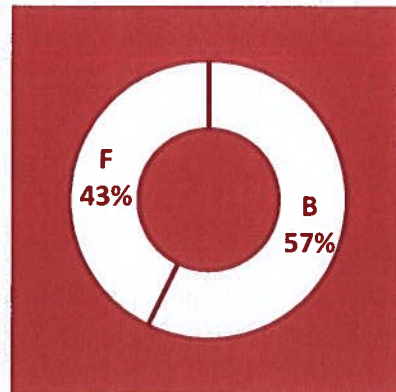
- durată determinată -



Didactic

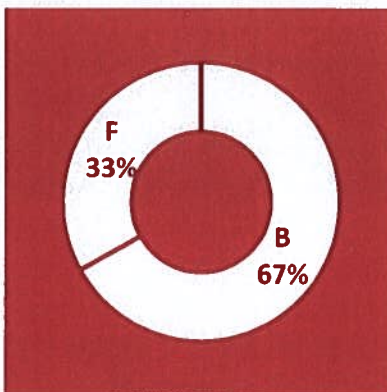


Cercetare



Nedidactic, auxiliar, extern

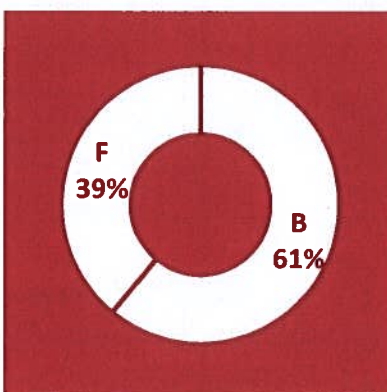
- plata cu ora -



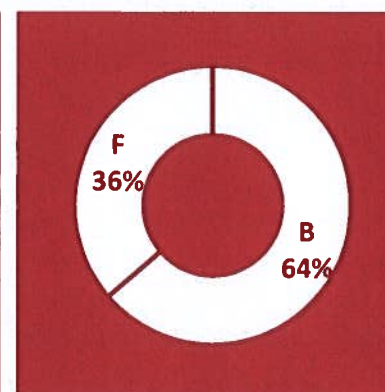
Didactic

TABEL 4. CONTRACTE DE MUNCĂ ÎN FUNCȚIE DE TIP CONTRACT

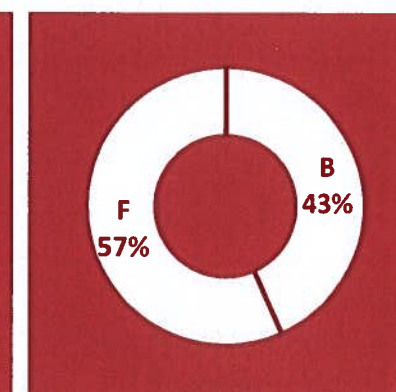
- normă întreagă -



Didactic

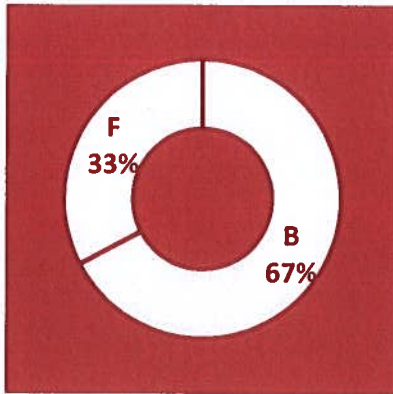


Cercetare

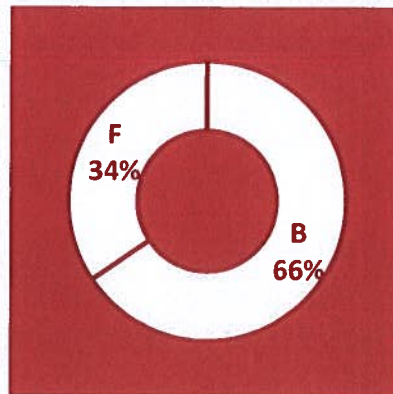


Nedidactic, auxiliar, extern

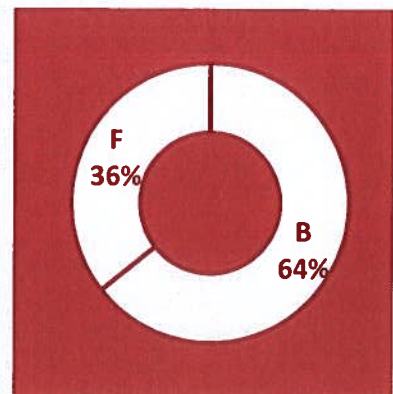
- timp parțial (inclusiv plata cu ora) -



Didactic

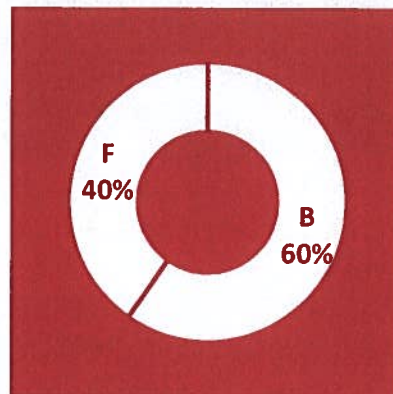


Cercetare



Nedidactic, auxiliar, extern

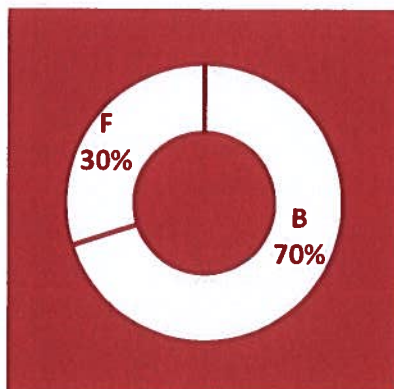
TABEL 5. PERSONAL CARE ÎNCETEAZĂ RELATIILE DE MUNCĂ



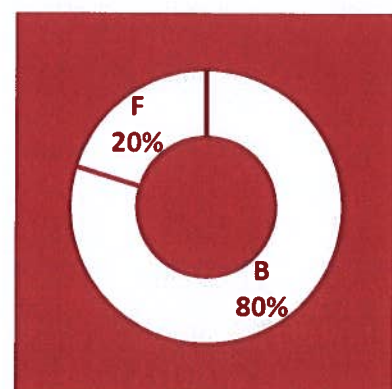
Finalizare contract, cu acordul părților, încetare de drept, altele

TABEL 6. PERSONAL IMPLICAT ÎN PROIECTE (cercetare, instituționale, altele)

- proiecte naționale -

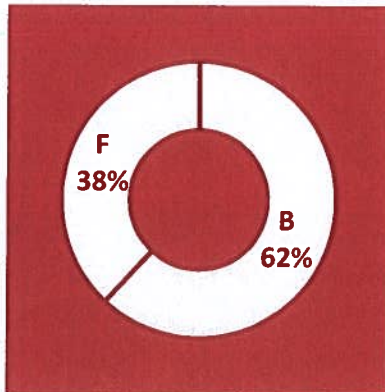


Membri echipă de proiect

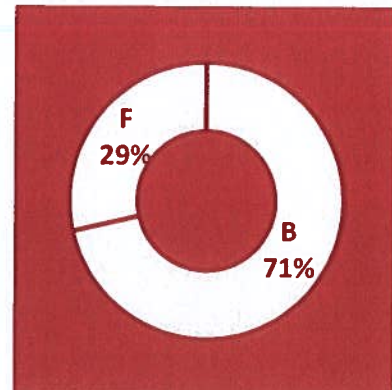


Coordonatori echipă de proiect

- proiecte internaționale -

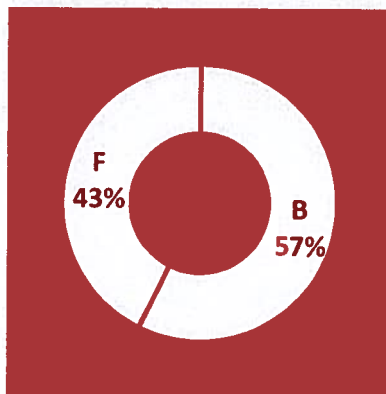


Membri echipă de proiect

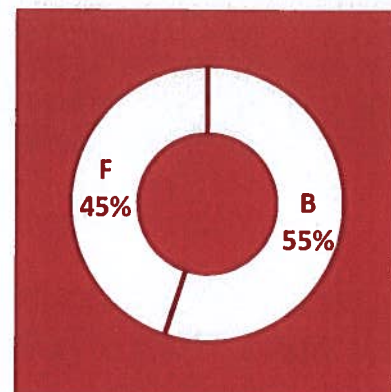


Coordonatori echipă de proiect

- fonduri structurale -

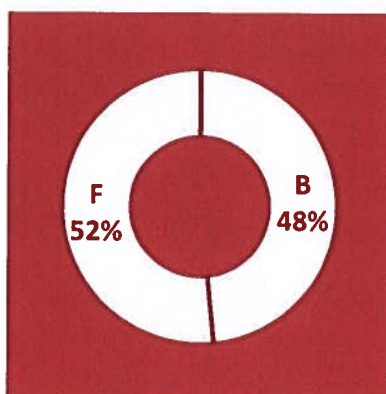


Membri echipă de proiect

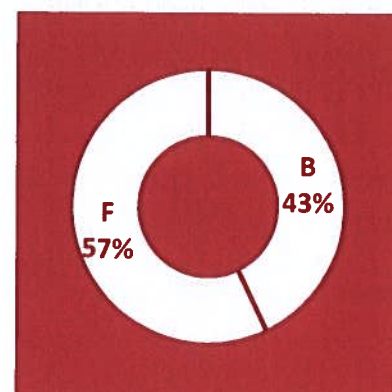


Coordonatori echipă de proiect

- proiecte internaționale ERASMUS -

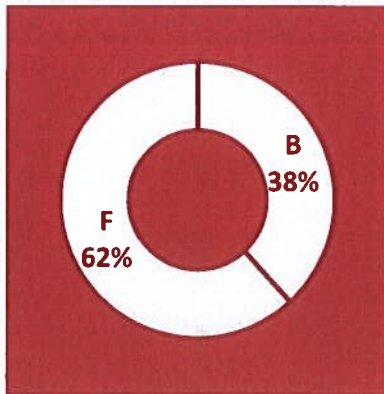


Membri echipă de proiect

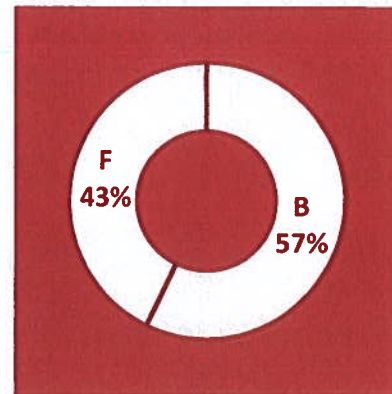


Coordonatori echipă de proiect

- proiecte instituționale FDI -

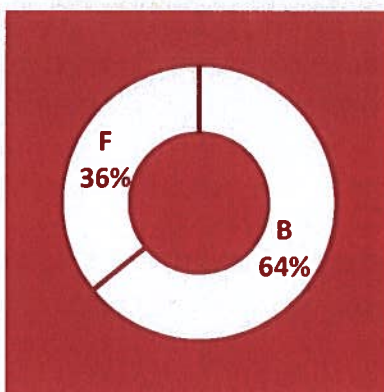


Membri echipă de proiect

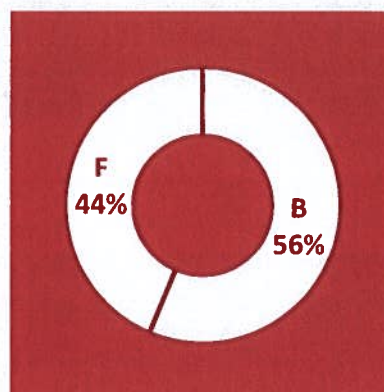


Coordonatori echipă de proiect

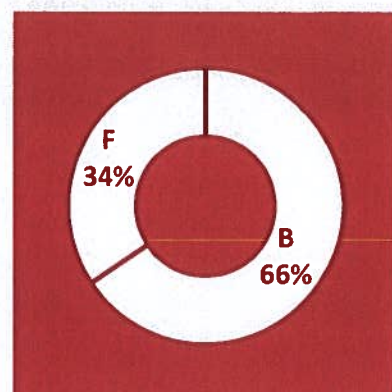
TABEL 7. STUDENȚI ÎNMATRICULAȚI ÎN PROGRAME DE STUDII UNIVERSITARE



Programe de studii universitare de licență



Programe de studii universitare de masterat



Programe de studii universitare de doctorat

DIAGNOZĂ 2020 - 2021

- la nivel de funcții de conducere reprezentarea F:B are o medie de raportare de 1:2, cu excepția Biroului Consiliului de Administrație (BCA), unde se remarcă cea mai mică pondere de reprezentare F la nivel instituțional
- din perspectiva resursei umane angajate, personalul UTCN are o pondere medie a reprezentării F:B în raport de 1:2; ponderi aproximativ egale în reprezentarea F:B la nivel de personal UTCN se regăsesc la nivel de: conducători ai structurilor suport (1:1); personal nedidactic auxiliar (normă întreagă sau timp parțial) (1:1)
- la nivel de personal implicat în proiecte, din perspectiva rolului de membru al echipei, media raportului de reprezentare F:B este de 2:3; din perspectiva rolului de coordonator de proiect: sunt înregistrate decalaje a reprezentării F:B pentru proiectele de cercetare naționale și internaționale (raport 1:2/2.5); o reprezentare aproximativ egală F:B se poate observa pentru

proiecte finanțate din fonduri structurale, granturi internaționale Erasmus sau granturi naționale de tip FDI

- în ceea ce privește programele de studii, aceeași reprezentare aproximativă F:B în raport de 1:2 se regăsește la nivel de program de studiu de licență sau doctorat, în timp ce la nivel de program de studiu de masterat, ponderile sunt aproximativ egale (1:1)

3.2 Planificare: resurse implicate

Funcții la nivelul universității

În scopul asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, Consiliul de Administrație repartizează unei persoane angajate, prin fișa postului, atribuții de coordonare în domeniul egalității de gen.

Persoana cu atribuții de coordonare în acest domeniu are următoarele responsabilități principale:

- a) analizează contextul de evoluție a fenomenului de discriminare de gen și a principiului egalității de șanse între femei și bărbați și recomandă soluții în vederea respectării acestui principiu;
- b) formulează recomandări / observații / propuneri în vederea prevenirii/gestionării/remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați cu respectarea principiului confidențialității;
- c) propune măsuri privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, evaluează impactul acestora asupra femeilor și bărbaților;
- d) în vederea monitorizării, a evaluării și actualizării măsurilor, colectează și analizează periodic (anual) datele specifice și le raportează conducerii universității
- e) contribuie la actualizarea periodică a planului de egalitate de gen prin: măsuri active de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, măsuri privind egalitatea de tratament în ceea ce privește politica de promovare în funcții și ocuparea funcțiilor de decizie;
- f) colaborează, inclusiv la nivel instituțional, la elaborarea, fundamentarea, evaluarea și implementarea programelor și proiectelor în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; identifică oportunități de finanțare a activităților prin granturi naționale internaționale sau alte surse;
- g) acordă consultanță de specialitate, împreună cu Biroul Juridic al UTCN, pentru aplicarea prevederilor legislației naționale și comunitare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

Conducerea universității are în vedere identificarea unor oportunități de pregătire profesională în domeniul asigurării egalității de gen pentru această persoană și asigură suport în identificarea resurselor necesare punerii în aplicare a planului.

Funcții la nivelul facultăților / structurilor din universitate

Pentru sprijinirea activității persoanei responsabile pe universitate, Consiliului de Administrație al UTCN numește, pentru o perioadă de 2 ani, Comisia pentru echitate și egalitate de gen formată din:

- 2 reprezentanți al cadrelor didactice
- 2 reprezentanți al personalului didactic auxiliar si ne-didactic
- 2 reprezentanți al studenților

Structura comisiei respectă principiul egalității de gen printr-un raport 1:1 între femei și bărbați.

Atribuțiile principale ale membrilor comisiei sunt:

- oferă sprijin persoanelor implicate în implementarea planului
- cooperează și implică părțile interesate la toate nivelurile pentru a asigura implementarea acțiunilor și creșterea gradului de conștientizare cu privire la beneficiile egalității de gen în universitate;
- evaluează progresul către egalitatea de gen în universitate și sugerează acțiuni posibile pentru îmbunătățirea situației.

3.3 Implementare: arii de intervenție și obiective

Strategia UTCN privind egalitatea de gen cuprinde următoarele arii de intervenție și obiective pentru 2022-2025:

A1. Echilibrul dintre activitatea profesională, viața privată și cultura organizațională

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

A2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor

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

A3. Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră

Obiectiv: Promovarea activităților care să favorizeze și să susțină recrutarea și promovarea în carieră ținând cont de egalitatea de gen

A4. Integrarea dimensiunii de gen în activitatea de cercetare și predare

Obiective: Promovarea unei perspective de egalitate de gen în procesele de cercetare

Promovarea integrării unei perspective egalitate de gen în programele de predare

A5. Măsuri împotriva discriminării și a violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală

Obiectiv: Creșterea gradului de conștientizare la nivelul instituției, cu privire la importanța problemelor de egalitate de gen și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitatea de gen



3.4 Monitorizare: măsuri și indicatori

Domeniul de intervenție / Obiective				
Măsuri	Grup țintă	Indicatori	Responsabili	Termen
A1. Echilibrul dintre activitatea profesională, viața privată și cultura organizațională <i>Obiectiv: Promovarea integrării muncii cu viața de familie și cea personală</i>				
1 Dezvoltarea politicilor și procedurilor pentru promovarea echilibrului între activitatea profesională și viața de familie/personală (prin programe de lucru flexibil sau la distanță; reintegrarea personalului după pauze în carieră, incluzând programe de mentorat și sprijin la revenire, etc).	Personal didactic și de cercetare, personal tehnic și administrativ	2 proceduri elaborate	Directori structuri UTCN	permanent
2 Analiza fezabilității și a posibilităților de creare a unor noi servicii pentru susținerea angajaților în probleme legate de îngrijirea copiilor sau a persoanelor dependente aflate în îngrijire (în cazul mobilităților, delegațiilor în interes de serviciu sau a participării la conferințe/evenimente profesionale).	Personal didactic și de cercetare, personal tehnic și administrativ	1 raport de analiză 1 plan de măsuri	DGA, Prorectori, persoane responsabile cu egalitatea de gen	2024
3 Utilizarea sistemelor de comunicație electronice pentru sporirea flexibilității și o mai bună planificare a întâlnirilor de lucru în funcție de nevoile de echilibru între activitatea profesională și viața personală.	Personal didactic și de cercetare, personal tehnic și administrativ	25% din numărul de întâlniri lunare, organizate online	Departamentul de digitalizare; Centrul de Comunicații; directori structuri	permanent



Domeniul de intervenție / Obiective					
Măsuri	Grup țintă	Indicatori	Responsabili	Termen	
A2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor <i>Obiectiv: Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale</i>					
1	Monitorizarea proceselor de selecție ale personalului de conducere astfel încât să se asigure informarea și participarea echitabilă a persoanelor de ambele sexe.	Personal academic și de cercetare; personal tehnic și administrativ	Ponderea numărului de femei din total candidați pentru funcții de conducere > 35%	Rector, prorectori, directorii structurilor din UTCN	permanent
2	Promovarea programelor de formare în management în rândul persoanelor de gen feminin pentru încurajarea participării acestora în procesele de selecție în funcții de conducere în UTCN.	Personal academic și de cercetare; personal tehnic și administrativ	3 programe de formare în management urmate de persoane de gen feminin	Responsabili EG în universitate	permanent
3	Monitorizarea componenței comisiilor formate în UTCN pentru analiza problemelor sau pentru luarea deciziilor și asigurarea participării echitabile a membrilor de ambele sexe.	Personal academic și de cercetare; personal tehnic și administrativ	Ponderea numărului de femei din total membri comisie > 35%	Prorectori, decani, directorii structurilor din UTCN	permanent
A3. Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră <i>Obiectiv: Promovarea activităților care să favorizeze și să susțină recrutarea și promovarea în carieră ținând cont de egalitatea de gen</i>					
1	Asigurarea unui nucleu de competențe în egalitate de gen prin identificarea oportunităților de formare a persoanelor responsabile din UTCN.	Persoanele responsabile la nivelul UTCN	Participare la min. 1 curs de formare în egalitate de gen	CA, DRU	2022 - 2024



Domeniul de intervenție / Obiective					
Măsuri	Grup țintă	Indicatori	Responsabili	Termen	
2	Asigurarea diseminării echitabile între sexe, în procesele de recrutare a noilor angajați. Încurajarea persoanelor de sex subreprezentat să participe la procesul de selecție.	Persoane candidate în posturi vacante	DRU, directori de departamente, directori de proiecte	permanent	
3	Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră de către femei (oameni de știință, cercetători și cadre didactice).	Personal academic și de cercetare	Decani, director CSUD, prorector didactic, prorector cercetare, responsabili EG	permanent	
4	Organizarea seriei de evenimente "Women in Tech" în vederea promovării egalității de șanse în mediul socio-economic pentru absolvenții UTC-N	Studente din UTCN; Persoane de gen feminin în posturi didactice sau de cercetare	Prorector MURMSE, CRMSE, facultăți.	2022 - 2025	
A4. Integrarea dimensiunii de gen în activitatea de cercetare și predare					
<i>Obiective: Promovarea unei perspective de gen și sex în procesele de cercetare</i>					
<i>Promovarea integrării unei perspective de sex și gen în programele de predare</i>					
1	Campanii de creștere a conștientizării prin premierea tezelor și a activităților de cercetare care iau în considerare egalitatea de gen.	2 teze sau diseminări de cercetare premiate la nivel instituțional, anual	Director CSUD, prorector cercetare	permanent	

Domeniul de intervenție / Obiective				
Măsuri	Grup țintă	Indicatori	Responsabili	Termen
2	Includerea problemelor legate de egalitatea de gen, diversitate și incluziune în disciplinele de Etică și integritate academică.	Studenti și doctoranzi din UTCN	Responsabili de disciplină	2025
A5. Măsuri împotriva discriminării și a violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală				
<i>Obiectiv: Creșterea gradului de conștientizare în instituție cu privire la importanța problemelor de egalitate de gen și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitatea de gen</i>				
1	Dezvoltarea reglementărilor în UTCN în ceea ce privește semnalarea neregulilor și protecția persoanelor care le semnaleză.	Personal academic și de cercetare; personal tehnic și administrativ	CMU, Comisia de etică	2023
2	Dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de sex în instituție, cu sprijinirea părților vătămate pe durata etapelor administrative și juridice aplicabile.	Personal academic și de cercetare; personal tehnic și administrativ	Comisia de etică DRU Biroul Juridic	2024



Domeniul de intervenție / Obiective

Măsuri	Grup țintă	Indicatori	Responsabili	Termen
3 Campanii de conștientizare și dezvoltare a materialelor informative care evidențiază diversitatea și incluziunea în comunitatea universitară, precum și prevenirea discriminării. Încurajarea organizării de evenimente/conferințe/seminarii pe tema egalității de gen, incluziune și diversitate în educație și cercetare.	Personal academic și de cercetare; personal tehnic și administrativ	1 campanie sau sesiune informativă anuală 3 materiale informative	Responsabili în egalitate de gen	permanent

3.5 Evaluare: progresul implementării măsurilor din planul de egalitate de gen

Implementarea și progresul planului de egalitate de gen în UTCN, sunt evaluate de către persoana delegată și comisia cu responsabilități în domeniu, numite prin decizia Consiliului de Administrație al UTCN. Organizarea și planificarea întâlnirilor periodice de monitorizare este în responsabilitatea acestora, iar analiza rezultatelor colectate și monitorizate anual și recomandările indicate se prezintă sub forma unui raport anual Consiliului de Administrație al UTCN.

Raportul anual permite revizuirea continuă a impactului, precum și informarea comunității UTCN în progresul către egalitatea de gen. Acesta va include informații calitative, precum și date cantitative, cum ar fi actualizări ale datelor de resurse umane dezagregate pe sexe și date de monitorizare (prezentate în evoluție anuală) pentru a ține evidența implementării acțiunilor cheie.

După aprobarea raportului de către Consiliul de Administrație, raportul de progres anual este publicat pe site-ul universității și comunicat întregii comunități academice.

Planul de egalitate de gen se actualizează de câte ori este necesar și se supune aprobării Senatului Universitar.

Rector,

Prof.dr.ing. Vasile Țopa