



Universitatea de Medicină și Farmacie „Iuliu Hațieganu” Cluj-Napoca

PLANUL DE EGALITATE DE GEN 2022-2025

Abrevieri și definiții

EG	Egalitate de gen
PEG	Plan de egalitate de gen
SD	Sef de Departament
RU	Resurse Umane
PR	Pro Rector
Sex	Oricare dintre cele două forme majore de indivizi care apar la multe specii și care se disting ca femele sau masculi, în special pe baza organelor și structurilor lor de reproducere (https://www.merriam-webster.com/dictionary/)
Gen	Trăsăturile comportamentale, culturale sau psihologice asociate de obicei cu un singur sex (https://www.merriam-webster.com/dictionary/)
Sex versus Gen	De obicei, este stabilită o delimitare clară între sex și gen, sexul fiind termenul preferat pentru formele biologice, iar genul limitat la semnificațiile sale care implică trăsături comportamentale, culturale și psihologice. În această dihotomie, termenii masculin și feminin se referă doar la formele biologice (sex), în timp ce termenii masculin/masculinitate, feminin/feminitate, femeie/fată și bărbat/băiat se referă doar la trăsături psihologice și socioculturale (gen). (https://www.merriam-webster.com/dictionary/)

Preambul

Strategia Egalității de Gen (GE) pentru 2022-2025 a fost dezvoltată de universitatea **Universitatea de Medicină și Farmacie „Iuliu Hațieganu” Cluj-Napoca** pe baza contribuțiilor din întreaga comunitate din universitate și ia în considerare pe toți cei care lucrează și studiază la universitatea noastră. Strategia GE a fost construită pe 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.

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.

Strategia GE și GEP-ul **Universității de Medicină și Farmacie „Iuliu Hațieganu” Cluj-Napoca** 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; și integrarea dimensiunii de gen în programele de predare și în întregul proces de cercetare.

Planul GE 2022-2025

Planul GE la Universitatea de Medicină și Farmacie „Iuliu Hațieganu” Cluj-Napoca cuprinde domenii de intervenție, obiective, măsuri cheie, public țintă, calendar, persoane responsabile și indicatori pentru măsurarea progresului.

În România, stat de drept, democratic și social, demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege.

Aceste principii au fost adoptate și reprezintă valori supreme și pentru Universitatea de Medicină și Farmacie „Iuliu Hațieganu” Cluj-Napoca, care, în calitatea sa de instituție de învățământ și

cercetare avansată are ca misiune să contribuie la dezvoltarea societății, prin educație, cercetare în domeniul științelor medicale și promovarea valorilor universale ale culturii.

Obiectivele universității sunt:

- a) formarea inițială și continuă medico-farmaceutică și în alte științe ale sănătății;
- b) cercetarea științifică menită să asigure progresul în domeniul științelor medicale;
- c) difuzarea cunoașterii și a culturii în societate;
- d) cooperarea națională și internațională pentru îndeplinirea misiunii;
- e) inserția și reușita profesională a absolvenților.
- f) crearea de centre, institute și/sau spitale universitare care să promoveze excelența în domeniul sănătății.

Conform **Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați**, prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.

În plus, această lege definește noțiunea de acțiuni pozitive ca fiind acțiuni speciale întreprinse temporar pentru a accelera realizarea egalității de șanse între femei și bărbați, precizând de asemenea că nu reprezintă discriminare măsurile speciale pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului sau acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați.

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați are ca scop eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex din sectorul public și cel privat, în domenii ca munca, educația, sănătatea, cultura, informarea, furnizarea și accesul la bunuri și servicii etc.

Legea 202/2002 definește de asemenea termeni care denotă principalele categorii de încălcare a acestor principii, cum sunt:

- discriminarea directă – situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;

- hărțuirea – 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;
- hărțuirea sexuală – situația în care se manifestă un comportament nedorit cu 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
- hărțuirea psihologică - 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.

Potrivit Ordonanței nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare,

prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Sunt discriminatorii, potrivit aceleiași ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor menționate anterior, față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare.

În înțelesul aceleiași Ordonanțe constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin

afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională, dacă nu intră sub incidența legii penale.

Legea 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, reglementează drepturile și obligațiile persoanelor cu handicap acordate în scopul integrării și incluziunii sociale a acestora.

Persoanele cu handicap sunt acele persoane cărora mediul social, neadaptat deficiențelor lor fizice, senzoriale, psihice, mentale și/sau asociate, le împiedică total sau le limitează accesul cu șanse egale la viața societății, necesitând măsuri de protecție în sprijinul integrării și incluziunii sociale.

Legea 210/1999 privind concediul paternal are scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea noului-născut.

Hotărârea nr. 286 din 23 martie 2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice

(7) Fiecare membru al comisiei de concurs poate adresa întrebări candidatului. Nu se pot adresa întrebări referitoare la opiniile politice ale candidatului, activitatea sindicală, religie, etnie, starea materială, originea socială sau care pot constitui discriminare pe criterii de sex.

Hotărârea nr. 457 din 4 mai 2011 privind aprobarea Metodologiei-cadru de concurs pentru ocuparea posturilor didactice și de cercetare vacante din învățământul superior

La art. 5 prevede următoarele:

(1) Concursurile au caracter deschis.

(2) La concurs pot participa persoanele care îndeplinesc condițiile de înscriere la concurs, fără nicio discriminare, în condițiile legii.

(3) Metodologia de concurs nu poate conține prevederi discriminatorii privind candidații în funcție de sex, origine etnică sau socială, cetățenie, religie ori credință, dizabilități, opinii politice, condiție socială sau economică.

Ordinul nr. 3.666 din 30 martie 2012 privind aprobarea Codului drepturilor și obligațiilor studentului

Art. 9. Propaganda politică, precum și orice formă de discriminare individuală sau de grup sunt interzise în cadrul instituțiilor de învățământ superior.

Art. 10. Drepturile studenților cu dizabilități fizice în desfășurarea activităților academice și a celor sociale și culturale sunt prevăzute la art. 118 alin. (3) din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

Legea 1/2011 a educației naționale prevede:

Art. 118 (1) Sistemul național de învățământ superior se bazează 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.

(2) În învățământul superior nu sunt admise discriminări pe criterii de vârstă, etnie, sex, origine socială, orientare politică sau religioasă, orientare sexuală sau alte tipuri de discriminare, cu excepția măsurilor afirmative prevăzute de lege.

(3) Studenții cu dizabilități fizice au dreptul să aibă căi de acces adaptate acestora în totalitatea spațiilor universitare, precum și condiții pentru desfășurarea normală a activităților academice, sociale și culturale în cadrul instituțiilor de învățământ superior.

În ceea ce privește asigurarea egalității de gen Universitatea de Medicină și Farmacie „Iuliu Hațieganu” Cluj-Napoca urmărește punerea în aplicare a prevederilor normelor juridice și realizarea următoarelor obiective:

- a) asigurarea egalității de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă;
- b) informarea angajaților, asupra drepturilor acestora cu privire la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;
- c) acordarea atenției selectării angajaților pe baza unor criterii obiective, care să nu includă nicio condiționare discriminatorie, directă sau indirectă;
- d) ori de câte ori este posibil, se ia în considerare includerea și a unor persoane aparținând unor grupuri vulnerabile (de ex: persoane aparținând diferitelor etnii sau minorități etc.);
- e) asigurarea condițiilor de muncă nediscriminatorii pentru toți angajații în ceea ce privește salariul, fișa postului, distribuția volumului de muncă, distribuția responsabilităților, programul de lucru;
- f) incluziunea activă și participarea deplină a persoanelor cu handicap în activitățile comunității academice;
- g) luarea măsurilor necesare pentru a permite unei persoane cu dizabilități să aibă acces, să participe sau să promoveze la locul de muncă sau să beneficieze de instruire;
- h) în Regulamentul intern al universității există prevederea conform căreia este interzisă orice formă de discriminare în ceea ce privește accesul la toate nivelurile de instruire și de formare profesională, la perfecționare și la educația continuă.

Domeniul 1. Echilibrul între viața profesională și viața privată și cultura organizațională

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

Acțiune/Măsură	Target	Cronologie				Indicator(i)	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
1. Disponibilitatea politicilor, procedurilor și structurilor la universitate pentru promovarea integrării profesionalei în viața de familie și personală	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ		X	X	X	Politici, proceduri și servicii pentru integrarea profesională și în viața personală	Rector, RU, PR, responsabili EG
2. Planuri de fezabilitate pentru crearea de noi servicii de asistență socială, de exemplu, aranjamente contractuale încheiate de universitate cu furnizorii de servicii, de la cele de îngrijire a familiei și a treburilor casnice până la îngrijirea copiilor (îngrijirea vârstnicilor) în caz de conferință, congres sau mobilitate internațională	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ		X	X	X	Politici, proceduri și servicii pentru integrarea profesională și în viața personală	Rector, RU PR, responsabili EG
3. Implementarea sistemelor bazate pe TIC pentru sporirea flexibilității și îmbunătățirea unei mai bune planificări a întâlnirilor de lucru în funcție de nevoile de echilibru între viața profesională și viața personală (de exemplu,	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Procedura standard pentru sistemele bazate pe TIC care promovează integrarea	Rector, RU PR, responsabili EG, servicii IT

managementul și comunicarea programului/ora întâlnirii)						profesională și în viața personală	
4. Disponibilitate pentru organizarea timpului de lucru flexibil, de la munca part-time la munca la distanță	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	Politici, proceduri și servicii pentru integrarea în muncă și în viața personală	Rector, RU, PR, responsabili EG

Domeniul 2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor

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

Acțiune/Măsură	Target	Cronologie				Indicator(i)	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
1. Numirea delegaților în departamente/facultăți/centre, cu rol proactiv sau 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	X	X			Politica și structurile de egalitate de gen	Rector, RU PR, responsabili EG, SD, delegați EG
2. Revizuirea de rutină a oricărui text, comunicare, imagini, din punct de vedere al egalității de gen și al diversității	Personal academic, cercetători, personal	X	X	X	X	Politici, proceduri și servicii pentru integrarea în	responsabili EG, delegați EG

	tehnic și administrativ, studenți					muncă și în viața personală	
3. Promovarea inițiativelor pentru a facilita o competență larg răspândită de gen la toate nivelurile organizației, oferind instruire personalului, profesorilor și cercetătorilor	Personal universitar, cercetători, personal tehnic și administrativ, studenți	X	X	X	X	Formare de conștientizare cu privire la problemele egalității de gen	responsabili EG, delegați EG

Domeniul 3. Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră

Obiectiv: promovarea proceselor care să faciliteze și să susțină recrutarea sensibila la gen, cariera și nominalizare

Acțiune/Măsură	Target	Cronologie				Indicator(i)	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
1. Realizarea de inițiative de conștientizare a genului, briefing-uri și crearea de ghiduri pentru recrutări sensibile la gen, carieră și nominalizare	Managementul universitar	X	X	X	X	Inițiative și orientări de conștientizare a genului	Rector, RU, PR, Responsabili EG, SD
2. Cursuri și formare privind egalitatea de gen	Personal academic,	X	X	X	X	Cursuri și training pentru recrutare	PR, RU, SD, responsabili

	cercetători, personal tehnic și administrativ, studenți					Cursuri și pregătire pentru progresul în carieră Cursuri si training pentru leadership	EG, delegați EG
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	responsabili EG, delegați EG, SD

Domeniul 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 sex și gen în programele de predare

Acțiune/Măsură	Target	Cronologie				Indicator(i)	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
1. Seminarii interne de formare privind utilizarea perspectivei sexului și genului în cercetare, pentru a incuraja recunoașterea valorii sale economice, sociale și de inovare	Personal academic, cercetători, studenți, comunitatea științifică	X	X	X	X	Participarea la seminarii de formare privind integrarea metodelor de analiză sex/gen, pe gen și domeniu de cercetare	PR de cercetare, Personalul academic, Cercetători, responsabili EG
2. Elaborarea, comunicarea și implementarea standardelor pentru încorporarea variabilelor de sex și gen în cercetare	Personal academic, cercetători, studenți		X	X	X	Participarea la seminarii de formare privind integrarea metodelor de analiză sex/gen, pe gen și	PR de cercetare, Personalul academic, Cercetători, responsabili EG

						domeniu de cercetare Percepția variabilelor de gen/sex în conținuturile cercetării	
3. Recunoașterea instituțională în cadrul universității a acelor dizertații care au luat în considerare dimensiunea de gen (de exemplu, premii pentru teză de master/doctorat)	Personal academic, cercetători, studenți, comunitatea științifică		X	X	X	Premiat teză de master/doctorat	Rector, PR, Personalul academic, Cercetători
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 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	responsabili EG, delegați EG, SD

						diversitatea de gen în echipele de cercetare	
5. 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	Personal academic, studenți		X	X	X	Seminarii de formare sau ghiduri privind integrarea sexului/genului în programele de predare	PR didactic, RU, Decani, SD, Responsabili EG
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	X	Cursuri pe dimensiuni specifice de gen, per program de predare (facultate)	PR didactic, RU, Decani, SD, Responsabili EG
7. Cursuri specifice disponibile pentru studenți cu privire la egalitatea de gen și aptitudini în programele lor de studiu	Studenți		X	X	X	Variabile sex/gen în module/cursuri de predare, pe domeniu de studiu	PR didactic, SD, Responsabili EG

Domeniul 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				Indicator(i)	Responsabil
		2022	2023	2024	2025		
1. 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, RU, PR, Responsabili EG
2. Dezvoltarea unui instrument electronic intern (universitar) (site web/platformă) care să sprijine informarea și educația, precum și să permită raportarea hărțuirii sexuale și a discriminării	Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ, studenți	X	X	X	X	Site/platformă dedicată universității, număr de vizite, număr de situații reale raportate și rezolvate	Rector, PR, RU, servicii IT, Responsabili EG

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, PR, RU, Responsabili EG
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	X	Campanie de conștientizare	Responsabili EG