

400012 Cluj-Napoca, România  
str. Victor Babeș nr. 8  
Tel: +40-264-406841  
Fax: +40-264-594289  
E-mail: rectoratumf@umfcluj.ro

[www.umfcluj.ro](http://www.umfcluj.ro)



**UMF**  
UNIVERSITATEA DE  
MEDICINĂ ȘI FARMACIE  
**IULIU HAȚIEGANU**  
CLUJ-NAPOCA

## **GHID PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE DINTRE PERSOANE**

**BIROUL DE INCLUZIUNE , DIVERSITATE ȘI  
EGALITATE DE ȘANSE  
DIRECȚIA RESURSE UMANE**

**UNIVERSITATEA DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE  
„IULIU HAȚIEGANU” CLUJ-NAPOCA**



## CUPRINS

<b>Introducere</b>	<b>3</b>
<b>Glosar</b>	<b>12</b>
<b>Diagnoza situației actuale</b>	<b>13</b>
<b>Date demografice relevante</b>	<b>13</b>
<b>Funcții de conducere</b>	<b>13</b>
<b>Cadre didactice</b>	<b>13</b>
<b>Cadre didactice auxiliare</b>	<b>14</b>
<b>Personal nedidactic</b>	<b>14</b>
<b>Studenti</b>	<b>15</b>
<b>Licență</b>	<b>15</b>
<b>Masterat</b>	<b>16</b>
<b>Doctorat</b>	<b>16</b>
<b>Concluzii</b>	<b>17</b>
<b>Planul de Egalitate de Șanse (2022-2025)</b>	<b>18</b>
<b>Bibliografie</b>	<b>23</b>

## Introducere

Strategia Egalității de Șanse (ES) 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 ES 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 ES 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 ES, universitatea a elaborat Planul ES (PES) pentru 2022-2025, cu acțiuni și măsuri concrete, precum și indicatori pentru măsurarea progresului implementării și revizuirilor acestuia.

Strategia ES și PES-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 PES 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 ES și PES 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.

Universitatea din Dayton precizează faptul că o universitate incluzivă are abilitatea de a valorifica, implica și include bogata diversitate de studenți, personal, membrii ai facultății, personal administrativ, alumni, parteneri ai instituției și clienți. Specifică de asemenea faptul că operaționalizarea incluzivității duce la îmbogățirea diversității în procesele de recrutare,

admitere, angajare și promovare ale universității; în curriculum și în structurile administrative.  
[About Us : University of Dayton, Ohio \(udayton.edu\)](http://udayton.edu).

### ***Planul ES 2022-2025***

Planul ES 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 4 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; 5

- *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.

Conform **Ordonanței de urgență nr. 158 din 17 noiembrie 2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate**, asiguratele au dreptul la concedii pentru sarcină și lăuzie, pe o perioadă de 126 de zile calendaristice, perioadă în care beneficiază de indemnizație de maternitate, iar concediul pentru sarcină se acordă pe o perioadă de 63 de zile înainte de naștere, iar concediul pentru lăuzie pe o perioadă de 63 de zile după naștere. Quantumul brut lunar al indemnizației de maternitate este de 85%. Concediul de maternitate este de până la 2 ani, 3 ani în cazul unui copil cu dizabilitate. De asemenea, asigurații au dreptul la concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

**Legea 117/2022 privind concediul paternal** are scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea noului-născut. După cele mai noi reglementări, tatăl copilului nou-născut, în calitate de angajat, beneficiază de 10 zile lucrătoare de zile de concediu plătit în scopul concilierii vieții profesionale cu viața de familie, cu posibilitatea de extindere cu 5 zile lucrătoare în cazul absolvirii unui curs de puericultură.

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. La aceste criterii se vor adăuga și evidenția ghidului prezent discriminări pe criterii de gen și identitate de gen, dizabilitate, tulburări mentale sau afective, constituție corporală, viață privată, vârstă.

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 aceluși 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 6 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.

Art. 3 detaliază protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap prin următoarele principii:

- a) respectarea drepturilor și a libertăților fundamentale ale omului;
- b) prevenirea și combaterea discriminării;
- c) egalizarea șanselor;
- d) egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;
- e) solidaritatea socială;
- f) responsabilizarea comunității;
- g) subsidiaritatea;
- h) adaptarea societății la persoana cu handicap;
- i) interesul persoanei cu handicap;
- j) abordarea integrată;
- k) parteneriatul;

- l) libertatea opțiunii, a controlului sau/și a deciziei asupra propriei vieți, a serviciilor și formelor de sprijin de care beneficiază;
- m) abordarea centrată pe persoană în furnizarea de servicii;
- n) protecție împotriva neglijării și abuzului;
- o) alegerea alternativei celei mai puțin restrictive în determinarea sprijinului și asistenței necesare;
- p) integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap, cu drepturi și obligații egale cu ale tuturor celorlalți membri ai societății, cu respectarea nevoilor specifice persoanelor cu handicap.

**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. 3. Principiile care guvernează învățământul preuniversitar și superior, precum și învățarea pe tot parcursul vieții din România sunt:

- a) principiul echității - în baza căruia accesul la învățare se realizează fără discriminare;
- b) principiul calității - în baza căruia activitățile de învățământ se raportează la standarde de referință și la bune practici naționale și internaționale;
- c) principiul relevanței - în baza căruia educația răspunde nevoilor de dezvoltare personală și social-economice;
- d) principiul eficienței - în baza căruia se urmărește obținerea de rezultate educaționale maxime, prin gestionarea resurselor existente;
- e) principiul descentralizării - în baza căruia deciziile principale se iau de către actorii implicați direct în proces;
- f) principiul răspunderii publice - în baza căruia unitățile și instituțiile de învățământ răspund public de performanțele lor;
- g) principiul garantării identității culturale a tuturor cetățenilor români și dialogului intercultural;
- h) principiul asumării, promovării și păstrării identității naționale și a valorilor culturale ale poporului român;
- i) principiul recunoașterii și garantării drepturilor persoanelor aparținând minorităților naționale, dreptul la păstrarea, la dezvoltarea și la exprimarea identității lor etnice, culturale, lingvistice și religioase;
- j) principiul asigurării egalității de șanse;**
- k) principiul autonomiei universitare;
- l) principiul libertății academice;

- m) principiul transparenței - concretizat în asigurarea vizibilității totale a deciziei și a rezultatelor, prin comunicarea periodică și adecvată a acestora;
- n) principiul libertății de gândire și al independenței față de ideologii, dogme religioase și doctrine politice;
- o) principiul incluziunii sociale;
- p) principiul centrării educației pe beneficiarii acesteia;
- q) principiul participării și responsabilității părinților;
- r) principiul promovării educației pentru sănătate, inclusiv prin educația fizică și prin practicarea activităților sportive;
- s) principiul organizării învățământului confesional potrivit cerințelor specifice fiecărui cult recunoscut;
- t) principiul fundamentării deciziilor pe dialog și consultare;
- u) principiul respectării dreptului la opinie al elevului/studentului ca beneficiar direct al sistemului de învățământ

(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.

**Legea nr. 206 din 27 mai 2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare detaliază normele de respectat în activitățile de cercetare.** Aceste norme se referă la:

- a) norme de bună conduită în activitatea științifică;
- b) norme de bună conduită în activitatea de comunicare, publicare, diseminare și popularizare științifică, inclusiv în cadrul cererilor de finanțare depuse în cadrul competițiilor de proiecte organizate din fonduri publice;
- c) norme de bună conduită în activitatea de evaluare și monitorizare instituțională a cercetării-dezvoltării, de evaluare și monitorizare de proiecte de cercetare-dezvoltare obținute prin acțiuni din cadrul Planului Național de Cercetare, Dezvoltare și Inovare și de evaluare de persoane în vederea acordării de grade, titluri, funcții, premii, distincții, sporuri, atestate sau certificate în activitatea de cercetare-dezvoltare;
- d) norme de bună conduită în funcțiile de conducere în activitatea de cercetare-dezvoltare;

- e) normele de bună conduită privind respectarea ființei și demnității umane, evitarea suferinței animalelor și ocrotirea și refacerea mediului natural și a echilibrului ecologic.

Abaterile de la aceste norme vor fi sancționate conform Legii, măsurile luate fiind stabilite de comisii de etică responsabile.

## Glosar

ES - Egalitate de șanse

PES - Plan de egalitate gen

SD - Șef de Departament

RU - Resurse Umane

PR - Pro Rector

Sex - Oricare dintre cele două forme majore de indivizi care apar la multe specii 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://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 fiind limitat la semnificațiile sale care implică trăsături comportamentale, socioculturale și psihologice. În această dihotomie, termenii masculin și feminin se referă doar la organele reproductive și formele biologice (fizice, genetice, cromozomiale, și/sau hormonale, referindu-se la sex), în timp ce termenii masculin/masculinitate, feminin/feminitate, femeie/fată și bărbat/băiat se referă doar la trăsături psihologice, comportamentale și socioculturale (desemnând genul). (<https://www.merriam-webster.com/dictionary/>)

## Diagnoza situației actuale

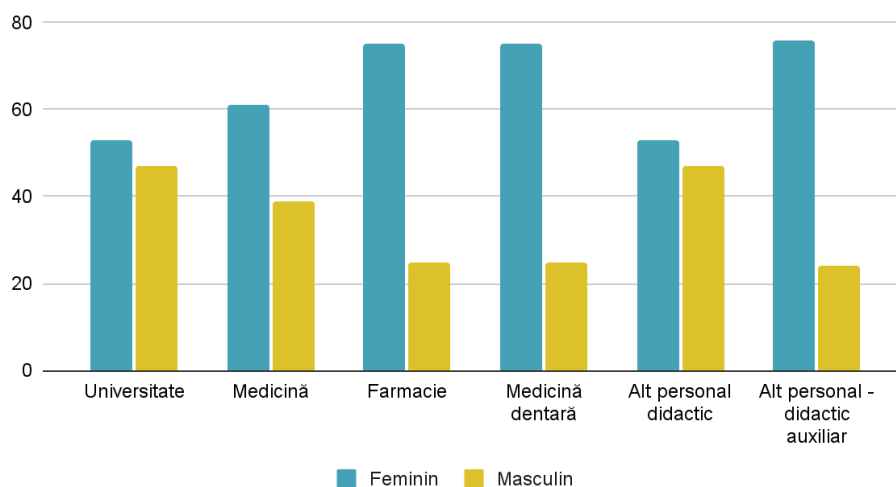
### Date demografice relevante

Datele colectate vor analiza doar distribuția de gen de la nivelul universității, pentru a identifica tipare de reprezentare la diferite nivele. Urmărirea distribuției de persoane de diferite identități (etnie, dizabilitate, orientare sexuală etc.) se va identifica în următoarele strategii de egalitate de șanse.

#### Funcții de conducere

La nivelul funcțiilor de conducere, la nivelul întregii universități și la nivelul unei alte grupări de personal didactic putem observa o distribuție aproape egală între cele două genuri menționate (53% feminin și 47% masculin, respectiv, 53% feminin și 47% masculin). La nivelul conducerii facultăților, precum și la conducerea personalului didactic auxiliar, numărul persoanelor care se identifică cu genul feminin depășește numărul persoanelor care se identifică cu genul masculin.

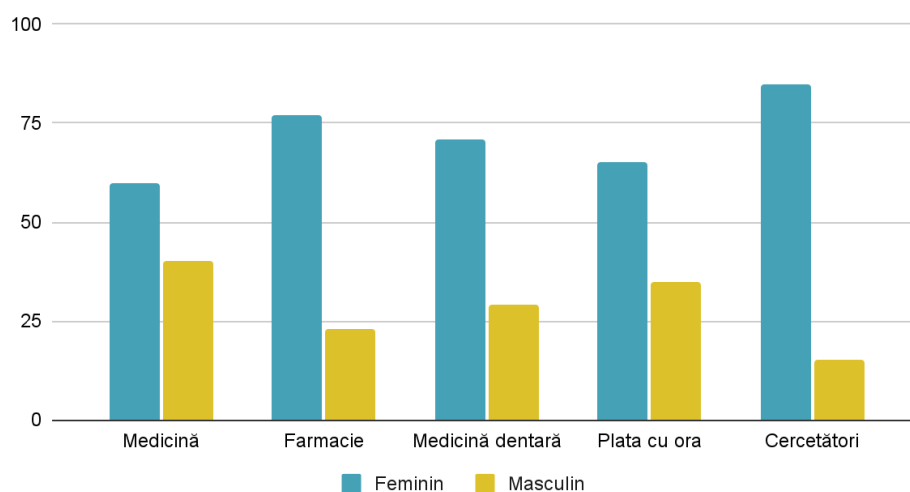
Distribuție în procente - Funcții de conducere



#### Cadre didactice

La nivelul cadrelor didactice se poate observa faptul că numărul persoanelor de gen feminin depășește cu mult numărul persoanelor de gen masculin la nivelul fiecărei facultăți, la nivelul personalului plătit cu ora și la nivelul cercetătorilor.

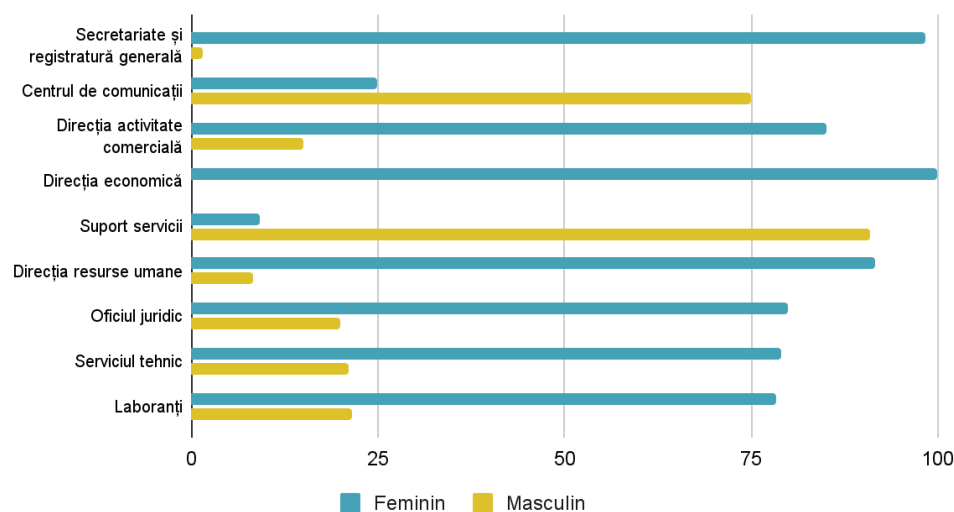
### Distribuție în procente - Cadre didactice



### Cadre didactice auxiliare

În cadrul personalului didactic auxiliar, se poate constata că personalul de la centrul de comunicații și la suport servicii este preponderent de gen masculin. În cadrul celorlalte direcții, distribuția persoanelor de gen feminin depășește cu mult personalul de gen masculin.

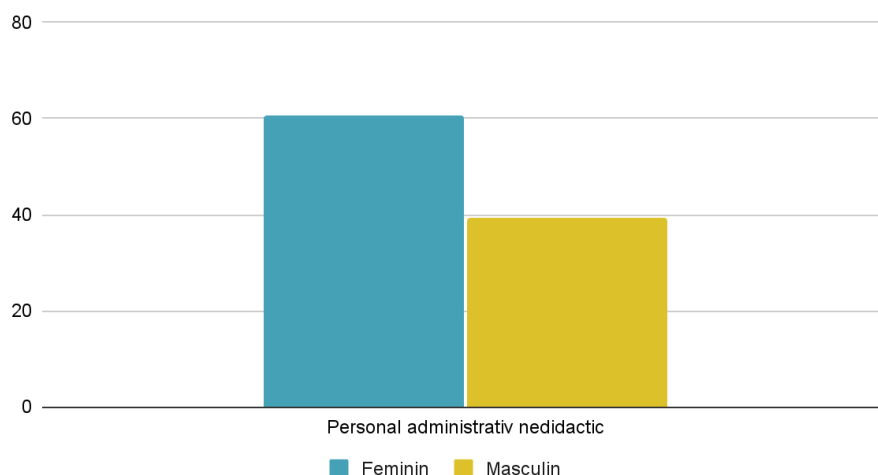
### Distribuție în procente - Didactic auxiliar



### Personal nedidactic

La nivelul personalului nedidactic sunt mult mai multe persoane de gen feminin decât de gen masculin.

## Distribuție în procente - Personal nedidactic



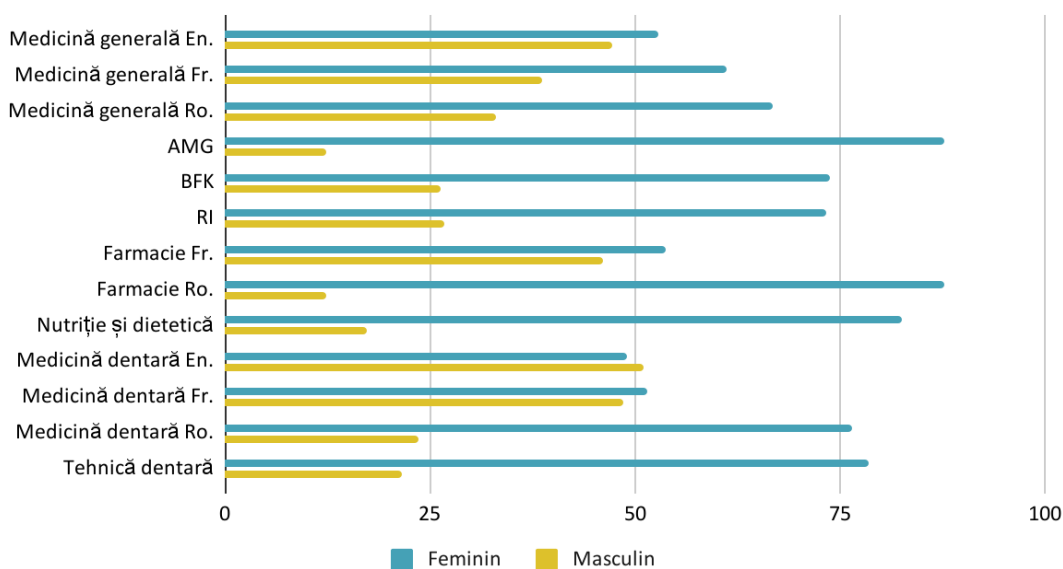
## Studenti

La studenți se va urmări distribuția celor două genuri la nivel de licență, masterat și doctorat.

## Licență

La nivel de licență, se poate observa o egalitate de gen la specializările de Medicină generală (linia Engleză), Farmacie (linia Franceză), Medicină dentară (linia Engleză și linia Franceză). La nivelul celorlalte specializări, numărul studenților de gen feminin depășește nivelul studenților de gen masculin.

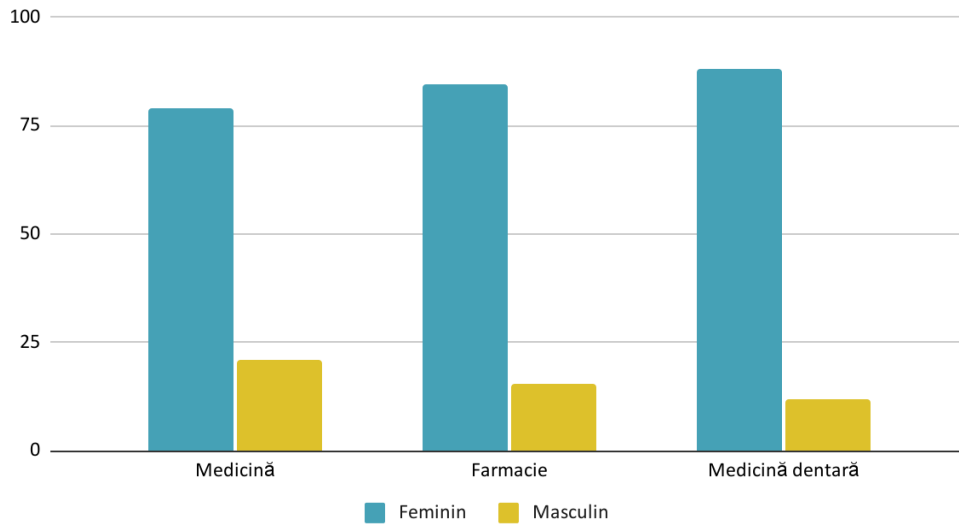
## Distribuția în procente la nivel de licență



### *Masterat*

La nivel de masterat, se poate observa că numărul studenților de gen feminin depășește de aproape cinci (5) ori numărul studenților de gen masculin.

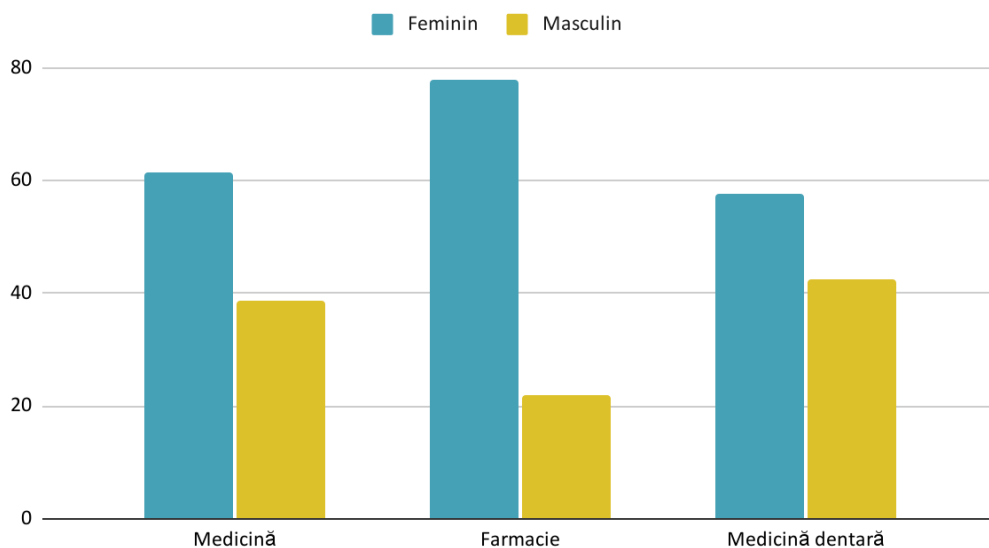
Distribuția în procente la nivel de master



### *Doctorat*

Diferența dintre numărul de studenți de gen feminin și numărul de studenți de gen masculin reflectă aceeași tendință, numărul persoanelor de gen feminin depășind numărul persoanelor de gen masculin.

Distribuția în procente la nivel de doctorat





## Concluzii

Pe baza datelor compilate și în urma interpretării lor, putem observa anumite dinamici care se mențin în majoritatea grupărilor de mai sus. Se poate observa că în majoritatea domeniilor de studiu, funcțiilor de conducere și nu numai, numărul persoanelor care se identifică cu genul feminin depășește cu mult numărul persoanelor care se identifică cu genul masculin. Acest lucru este reflectat de majoritatea statisticilor din alte instituții de învățământ, la nivel național și internațional, cu domenii de studiu și de operare asemănătoare cu Universitatea de Medicină și Farmacie „Iuliu Hațieganu” Cluj-Napoca.

Astfel, propunem anumite obiective de urmat pentru a crea o bază de siguranță pentru personalul academic și administrativ, astfel promovând o cultură a incluziunii, a diversității, și, mai ales, a egalității de șanse.

---

### **Ordine ierarhică a obiectivelor propuse pentru implementarea unui plan de egalitate de șanse**

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

Promovarea integrării unei perspective de gen și identitate în programele de predare

Promovarea unei perspective de gen și identitate în procesele de cercetare

Promovarea proceselor care să faciliteze și să susțină recrutarea sensibilă la gen și identitate, cariera și normalizarea

Promovarea integrării muncii în viața de familie și cea personală

Promovarea egalității în cultura, procesele și practicile instituționale

---

## Planul de Egalitate de Șanse (2022-2025)

Pentru a operaționaliza anumite bune practici, planul de acțiune servește ca un ghid pentru măsurile necesare în promovarea diversității, a egalității de șanse și a incluziunii.

### **Domeniul 1. Echilibru între viața profesională și viața privată și cultura organizațională**

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

Ca măsură urgentă și continuă menționăm acțiuni care vizează:

- a) 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, managementul și comunicarea programului/ora întâlnirii);
- b) disponibilitate pentru organizarea timpului de lucru flexibil, de la munca part-time la munca la distanță.

Măsurile și acțiunile acestui obiectiv vizează, pe termen lung:

- c) disponibilitatea politicilor, procedurilor și structurilor la universitate pentru promovarea integrării profesionale în viața de familie și personală;
- d) 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.

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 pe TIC, pentru integrarea profesională și în viața personală. Responsabilii acestui obiectiv sunt rectorul, PR, RU, responsabilii ES și persoanele avizate pentru prestarea de servicii IT.

## **Domeniul 2. Echilibru de gen în conducere și luarea deciziilor**

### **Obiectiv: Promovarea egalității în cultura, procesele și practicile instituționale**

Ca măsură urgentă menționăm măsuri care vizează:

- a) 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 dintre persoane.

Măsurile și acțiunile acestui obiectiv vizează, pe termen lung:

- b) revizuirea de rutină a oricărui text, comunicare, imagini, din punct de vedere al egalității și al diversității;
- c) promovarea inițiativelor pentru a facilita o competență larg răspândită de gen și de identitate la toate nivelurile organizației, oferind instruire personalului, profesorilor și cercetătorilor.

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 și în viața personală, respectiv, prin formare de conștientizare cu privire la problemele egalității dintre persoane. Responsabilii acestui obiectiv sunt rectorul, PR, RU, responsabilii ES, delegații ES, SD.

## **Domeniul 3. Echilibru de gen și identitate în recrutare și progres în carieră**

### **Obiectiv: Promovarea proceselor care să faciliteze și să susțină recrutarea sensibilă la gen și identitate, cariera și normalizarea**

Măsurile și acțiunile acestui obiectiv vizează, pe termen lung:

- a) realizarea de inițiative de conștientizare a genului și a identității, briefing-uri și crearea de ghiduri pentru recrutări sensibile la gen, identitate, carieră și normalizare;
- b) cursuri și formare privind egalitatea de gen și identitate;

- c) diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru femei, persoane cu dizabilități, persoane de etnii minoritare etc. (oameni de știință, cercetători și cadre universitare).

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. Responsabilii acestui obiectiv sunt rectorul, PR, RU, responsabilii ES, delegații ES, SD.

#### **Domeniul 4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și predare**

##### **Obiective:**

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

Măsurile și acțiunile acestui obiectiv vizează, pe termen lung:

- a) seminarii interne de formare privind utilizarea perspectivei genului și identității în 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 cercetare;
- c) recunoașterea instituțională în cadrul universității a acelor dizertații care au luat în considerare dimensiunea de gen sau diverse aspecte ale identității (de exemplu, premii pentru teză de master/doctorat);
- d) diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru femei, persoane cu dizabilități, persoane de etnii minoritare etc. (oameni de știință, cercetători și cadre universitare);
- 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, Doctorat) 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 personalul academic, cercetătorii, studenții, comunitatea științifică, personalul tehnic și personalul administrativ, fiind verificabile prin participarea la seminarii de formare privind integrarea diversității în domeniile de cercetare, premierea tezelor de master și doctorat relevante diversității, inițiative de creșterea gradului de conștientizare a modelelor feminine, a diversității în echipe, prin seminarii de formare și ghiduri de integrare a diversității în programele de predare, cursuri pe dimensiuni specifice de egalitate de șanse. Responsabilii acestui obiectiv sunt rectorul, PR, decanii, personalul academic, cercetătorii, PR de cercetare, responsabili ES, delegați ES, SD.

#### **Domeniul 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**

Măsurile și acțiunile acestui obiectiv vizează, pe termen lung:

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

Aceste măsuri vizează personalul academic, cercetătorii, studenții, comunitatea științifică, personalul tehnic și administrativ, fiind verificabile prin participare la traininguri, abilități dobândite în legătură cu identificarea și răspunsul la fenomene de discriminare, platforme dedicate, număr de vizite, număr de situații raportate și rezolvate, evidențierea modelelor feminine, evidențierea diversității în echipe și prin campanii de conștientizare. Responsabilii acestui obiectiv sunt rectorul, PR, RU, responsabilii ES, și persoanele avizate pentru prestarea de servicii IT.

## Bibliografie

Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare  
(<https://legis.ro/articolDetails/ORDONAN%C5%A2A-nr.-137-din-31-august-2000-privind-prevenirea-%C5%9Fi-sanc%C5%A3ionarea-tuturor-formelor-de-discriminare-101596>)

Legea 1/2011 a educației naționale

(<https://legis.ro/articolDetails/LEGEA-educa%C8%9Biei-na%C8%9Bionale-nr.-1-din-5-i-anuarie-2011-5406>)

CARTA Universitară a Universității de Medicină și Farmacie „Iuliu Hațieganu” Cluj-Napoca

(<http://www.umfcluj.ro/images/fisiere/regulamente/2021/CARTA%20-%20flipbook.pdf>)

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

([https://legis.ro/articolDetails/LEGE-nr.-202-din-19-aprilie-2002-\(\\*republicat%C4%83\\*\)-privind-egalitatea-de-%C5%9Fanse-%C5%9Fi-de-tratament-%C3%AEntre-femei-%C5%9Fi-b%C4%83rba%C5%A3i\\*\)-1272](https://legis.ro/articolDetails/LEGE-nr.-202-din-19-aprilie-2002-(*republicat%C4%83*)-privind-egalitatea-de-%C5%9Fanse-%C5%9Fi-de-tratament-%C3%AEntre-femei-%C5%9Fi-b%C4%83rba%C5%A3i*)-1272))

Ordonanța de urgență nr. 158 din 17 noiembrie 2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate (<https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/66305>)

Legea 117/2022 privind concediul paternal

(<https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/258699>)

Legea 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap

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 (<https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/127222>)

Hotărârea nr. 457 din 4 mai 2011 privind aprobarea Metodologiei-cadru de concurs pentru

ocuparea posturilor didactice și de cercetare vacante din învățământul superior  
(<https://legis.ro/articolDetails/HOT%C4%82R%C3%82RE-nr.-457-din-4-mai-2011-privind-aprobarea-Metodologiei-cadru-de-concurs-pentru-ocuparea-posturilor-didactice-%C5%9Fi-de-cercetare-vacante-din-inv%C4%83%C5%A3%C4%83m%C3%A2ntul-superior-27677>)

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

(<https://legis.ro/articolDetails/ORDIN-nr.-3.666-din-30-martie-2012-privind-aprobarea-Codului-drepturilor-si-obligatiilor-studentului-78153>)

Legea nr. 206 din 27 mai 2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare

(<https://legis.ro/articolDetails/LEGE-nr.-206-din-27-mai-2004-privind-buna-conduit%C4%83-%C3%AEn-cercetarea-%C5%9Ftiin%C5%A3ific%C4%83,-dezvoltarea-tehnologic%C4%83-%C5%9Fi-inovare-2599>)

About Us : University of Dayton, Ohio ([udayton.edu](http://udayton.edu))

<https://www.merriam-webster.com/dictionary/>

Ghidul de Egalitate de Gen al Universității Autonome din Barcelona

([https://eige.europa.eu/sites/default/files/uab\\_third\\_action\\_plan\\_2013-2017.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/uab_third_action_plan_2013-2017.pdf))

Model propus de Uniunea Europeană

(<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>)

Institutul European de Egalitate de Șanse (<https://eige.europa.eu/>)