

HOTĂRÂREA

Senatului Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava
Nr. 19 din data de 24 februarie 2022

cu privire la aprobarea Planului de egalitate de gen

În conformitate cu prevederile Hotărârii de Guvern nr. 369/ 29 martie 2021 privind organizarea și funcționarea Ministerului Educației, Anexa 3, punctul 38, prin care se instituționalizează Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava, cu modificările și completările ulterioare;

Având în vedere discutarea și aprobarea Senatului Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava din data de 24.02.2022 a Planului de egalitate de gen avizat în ședința Consiliului de Administrație din data de 08.02.2022;

În baza prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați cu modificările și completările ulterioare și Normele metodologice aprobate prin HG 262/2019;

În conformitate cu prevederile Legii Educației Naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare și ale art. 51 din Carta Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava, Senatul Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava hotărăște:

Art.1. Se aprobă Planul de egalitate de gen, conform anexei.

Art.2. Prorectorul de resort, facultățile, Direcția Resurse Umane și Comisia de Evaluare și Asigurare a Calității vor duce la îndeplinire dispozițiile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE AL SENATULUI USV,
Conf.univ.dr.ing. Liviu Gheorghe POPESCU

AVIZAT,
CONSILIER JURIDIC
Jr. Oana Georgeta BOICU POSAȘTIUC

L.P./A.I./1ex.



Universitatea
Ștefan cel Mare
din Suceava

Ediția:	1
Revizia:	0

PLAN DE EGALITATE DE GEN

Planul a fost aprobat în Ședința Senatului din 24.02.2022

Președinte Senat,

Conf.univ.dr.ing. Liviu POPESCU

	Numele și prenumele	Funcția	Data	Semnătura
Elaborat	Gabriela-Eugenia LEUCIUC Otilia BORDEIANU		25.01.2022	
Verificat	Mircea DIACONU Mihai DIMIAN	Prorector Prorector	01.02.2022	
Avizat	Valentin POPA	Rector	08.02.2022	

1. Egalitatea de gen în context european și național

Inegalitatea de gen reprezintă orice disparitate între femei și bărbați în ceea ce privește pozițiile lor în plan social. În domeniul academic, aceste inegalități de gen pot fi ușor identificate prin indicatori care permit să comparăm proporția femeilor și a bărbaților la fiecare nivel ierarhic, diferențele de participare la elaborarea politicilor interne ale instituției, gradul de participare la proiecte de cercetare și inegalitățile în vizibilitatea rezultatelor cercetării etc. Cu cauze complexe, nefiind doar produsul reglementărilor și practicilor instituționale, inegalitățile pot fi identificate, cuantificate, dar și conștientizate și remediate. Asumarea perspectivei de gen constituie în mediul academic o modalitate de atenuare a inegalităților și un mijloc de a determina instituția să se adapteze normelor societății contemporane.

După cum se prevede în Comunicarea Comisiei Europene pentru un spațiu european de cercetare consolidat, statele membre ale UE sunt încurajate să elimine barierele legale și/sau de altă natură în recrutarea, stimularea și progresul în carieră al femeilor cercetătoare, respectând în același timp pe deplin legile UE privind egalitatea de gen (Directiva 2006/54/CE) pentru a elimina dezechilibrele luarea deciziilor și pentru a se asigura că cel puțin 40% din sexul subreprezentat participă în comitetele care sunt implicate în progresul recrutării/carierii și în stabilirea și evaluarea programelor de cercetare. Comisia Europeană a identificat următoarele obiective pentru strategiile de egalitate de gen în cercetare și inovare:

- promovarea egalității în carierele științifice;
- asigurarea echilibrului de gen în procesele și organele decizionale;
- integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării și inovării, adică luarea în considerare a caracteristicilor biologice și a trăsăturilor sociale ale femeilor și bărbaților.

În România, *egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați* este reglementată prin Legea nr. 202/2002 care definește această egalitate ca fiind „luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și feminin și tratamentul egal al acestora și are în vedere eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex”¹. La nivel guvernamental, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES) reprezintă entitatea publică a cărei misiune este să asigure promovarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice și de gen².

Strategia Egalității de Gen (2020-2025)³ elaborată de Comisia Europeană precizează că existența unui cadru strategic național privind egalitatea de șanse și tratament reprezintă condiție favorizantă în vederea accesării fondurilor europene în următorul exercițiu financiar comunitar. Completată de *Planul de acțiune pentru egalitatea de gen*⁴ (EU GAP III) și *Planurile operaționale*, strategia integrează, ca obiective și măsuri, principalele priorități identificate de către CE în domeniul egalității de gen: piața muncii și echilibrul muncă-viață privată.

Nivelul egalității de gen din România a înregistrat în ultimii 5 ani o evoluție oscilantă, fiind constatate tendințe pozitive care au dus la reducerea disparităților. Cu toate acestea, sunt încă domenii semnificative unde nivelul inegalității de gen rămâne ridicat⁵. În acest sens, Strategia Egalității de Gen⁶ propune obiective și măsuri care să conducă la creșterea nivelului general al egalității de șanse și de tratament al femeilor și bărbaților din România, ținând cont de faptul că anumite grupuri din România se confruntă cu probleme specifice care necesită o intervenție țintită. În plus, Strategia propusă pentru perioada 2021-2027 abordează noi domenii sau măsuri de intervenție concretă pentru reducerea disparităților de gen, aducând inovații în ceea ce privește modul în care principiul egalității de gen este transpus în politici publice. Această abordare este în concordanță cu obiectivele agendei asumate la nivelul Comisiei Europene (CE) prin Strategia Egalității de Gen (2020-2025), care

¹ Art. 1 alin. 2 Legea 202/2002

² Document disponibil la: <https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2018/06/Strategia-Nationala-ES-si-VD.pdf>

³ A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, disponibilă la: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#gender-equality-strategy-2020-2025

⁴ Planul de acțiune privind egalitatea de gen III (EU Gender Action Plan III)

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/ro/IP_20_2184

⁵ Cf. Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse, Raport de activitate ANES 2018,

<http://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2017/09/Raport-activitate-ANES-anul-2018-PDF.pdf>

⁶ http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Transparenta_decizionala/09032021/Anexa_1_SNESVD_cu_ANDPDCA_C_NPP_29_01.pdf

accentuează necesitatea implementării de măsuri concrete (transpuse în indicatori clar stabiliți) care să țină cont de caracterul intersecțional al discriminării de gen.

2. Scopul, obiectivele și principiile egalității de gen

Planul își propune să asigure egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei în relațiile de muncă în USV și să promoveze noi perspective și o cultură organizațională mai incluzivă, atât în rândul angajaților, cât și în interacțiunile cu partenerii instituționali, deschizând dialogul în cadrul comunității academice în privința importanței și beneficiilor respectării principiilor egalității de gen.

Planul de egalitate de gen pentru USV se bazează pe principiile incluse în „Strategia de dezvoltare a resurselor umane” ținând cont de principiile *Cartei Europene a Cercetătorilor* și integrează activitățile pro-egalitate desfășurate până în prezent de Universitate, împreună cu noi inițiative. În acest sens, USV sprijină dezvoltarea, monitorizarea și implementarea strategiilor de îmbunătățire a egalității de șanse în rândul comunității sale.

În vederea funcționării și aplicării planului de egalitate de gen, la nivelul Universității „Ștefan cel Mare” se înființează un organism cu autoritate instituțională numit *Centrul/Comisia pentru Promovarea Egalității de Gen (PEG)*, subordonat Rectorului USV. Centrul/Comisia PEG este alcătuit dintr-un coordonator, un reprezentat al fiecărei facultăți, un reprezentant al organizației sindicale, un reprezentant din direcția generală administrativă și un reprezentant al studenților. PEG are ca scop elaborarea, promovarea, monitorizarea și implementarea strategiei și acțiunilor privind egalitatea de gen în USV.

Sintetic, Planul de Egalitate de Gen își propune:

- să promoveze egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și să elimine riscul discriminării directe și indirecte după criteriul de gen;
- să prevină și să combată hărțuirea la locul de muncă și să asigure diseminarea informațiilor privind discriminarea și egalitatea de gen și crearea unei mentalități adecvate;
- să asigure condiții egale, indiferent de gen, de selectare, promovare, salarizare, dezvoltare a carierei, organizare a muncii etc.;
- să recunoască diferențele ca potențială sursă de dezvoltare atât individuală, cât și organizațională;
- să adopte măsuri concrete menite să prevină inegalitățile și discriminarea, promovând atât intern, cât și extern valori care să asigure egalitatea de șanse.

În scopul eliminării posibilelor inegalități, dezechilibre și bariere de gen și în vederea asigurării de drepturi și oportunități egale, USV și-a asumat următoarele principii care să ghideze întregul proces:

- **Incluziunea** – promovarea unei culturi incluzive bazate pe respectarea demnității, a egalității, a diferențelor și pe eliminarea stereotipurilor, a discriminării, a hărțuirii și a violenței, sub orice formă;
- **Diversitatea** – promovarea respectului reciproc și a unui cadru care să integreze diferențele culturale, religioase sau ideologice; asumarea unor inițiative care să sporească înțelegerea diversității și, în consecință, a transferului de cunoaștere;
- **Egalitatea de gen** – promovarea practicilor și politicilor care asigură o reprezentare echilibrată, la toate nivelurile de decizie;
- **Egalitatea** – promovarea proceselor instituționale care asigură oportunități și acces egal și eficient pe tot parcursul carierei în instituție (de la recrutare, la dezvoltare în carieră);
- **Echilibrul** – promovarea măsurilor individuale sau colective care să reconcilieze viața de familie cu cea profesională;
- **Transparența și integritatea** – dezvoltarea de practici care să asigure transparența instituțională prin aplicarea principiilor excelenței, ale oportunităților egale și ale diversității;
- **Libertatea** – dezvoltarea și încurajarea gândirii critice și creative prin protejarea libertății de expresie; promovarea unui mediu de lucru sănătos și sigur;
- **Dezvoltarea personală** – susținerea atingerii potențialului individual prin promovarea de măsuri personalizate.

USV își asumă angajamentul pentru susținerea și promovarea acestor valori, inclusiv prin Planul de Egalitate de Gen, iar această inițiativă relevă preocuparea pentru recunoașterea și, dacă e cazul, depășirea inegalităților, pentru eliminarea dezechilibrelor și a barierelor și pentru a asigura oportunități și drepturi egale tuturor. Figura 1 reflectă complexitatea procesului de aplicare a planului de îmbunătățire a egalității de gen.

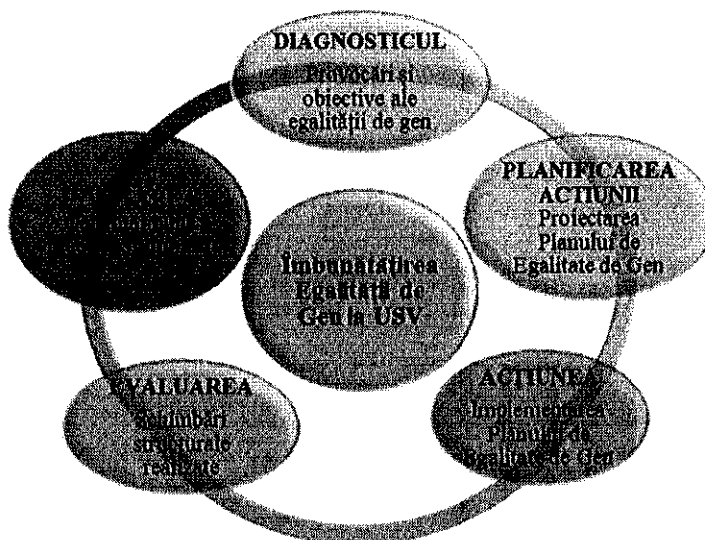


Figura 1. Abordare pentru îmbunătățirea egalității de gen la USV

Tabelul 1 prezintă principalele acțiuni abordate în Planul de Egalitate de Gen la USV, concepute ca răspuns la problemele posibil critice identificate de membrii comunității. În tabel, acțiunile sunt organizate în funcție de principalele domenii de intervenție abordate în propunerea de Plan.

Tabelul 1. Principalele măsuri abordate pentru Planul de Egalitate de Gen al USV

Dimensiuni de intervenție	Măsuri
Resurse umane și practici de management	<ul style="list-style-type: none"> • Instituționalizarea egalității de gen ca principiu definitoriu al misiunii și strategiei universității; • Îmbunătățirea informării și conștientizării asupra egalității de gen în cadrul universității; • Îmbunătățirea sprijinului în consilierea pentru provocările vieții, prin buget de timp și practici sensibile la gen; • Îmbunătățirea calității bazelor de date în ceea ce privește informațiile legate de gen; • Analiza regulamentelor și procedurilor proprii din perspectiva principiilor enunțate în acest plan și revizia lor în cazul identificării unor devieri de la aceste principii.
Cercetare	<ul style="list-style-type: none"> • Conștientizarea riscului de discriminare, analiza formelor de evaluare pentru diminuarea potențialelor riscuri de discriminare; • Stimularea cercetărilor efectuate în direcții specifice studiilor de gen; • Promovarea unei mai bune înțelegeri a relevanței femeilor în știință; • Formarea echipelor de cercetare pe baza unor criterii obiective, care să nu includă nicio condiționare discriminatorie și să încerce păstrarea unei abordări de gen echilibrată.
Activitate didactică și servicii pentru studenți și studente	<ul style="list-style-type: none"> • Combaterea oricărei forme de discriminare în predare și în evaluare • Instituționalizarea unui cadru de informare asupra problemelor specifice discriminării și egalității de gen • Asigurarea de consiliere în probleme de discriminare și de inegalitate de șanse sau de tratament
Comunicare Instituțională (Internă / Externă)	<ul style="list-style-type: none"> • Promovarea unei politici eficiente de comunicare sensibilă la gen, care să acopere diferitele dimensiuni ale vieții academice (activitate didactică, cercetare și management, activitate administrativă)

3. Distribuția de gen în cadrul populației Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava

La nivel academic, există o structură echilibrată de gen în cadrul Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava (USV), activând 176 de cadre didactice titulare de gen masculin și 184 de cadre didactice titulare de gen feminin, ceea ce conduce la o pondere de 51% a cadrelor de gen feminin din totalul cadrelor didactice titulare în USV. Analizând întreg personalul angajat în USV cu normă întreagă, cuprinzând alături de personalul didactic și personalul didactic auxiliar și nedidactic, ponderea angajaților de gen feminin atinge 57% din total personal angajat. În ce privește populația studențească a USV, 60% este de gen feminin, cu anumite deviații în funcție de nivelul de studii, înregistrându-se o pondere de 58% între studenții de la programele de licență, 65% între studenții de la programele de masterat și 51% între studenții doctoranzi.

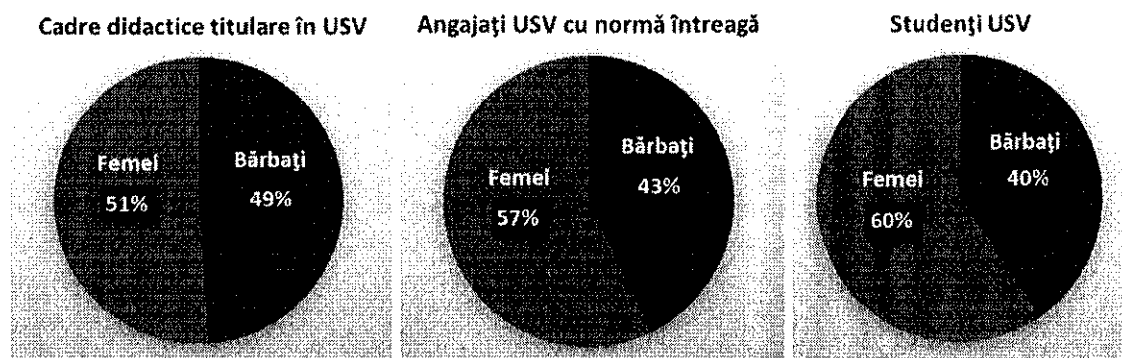


Figura 2. Distribuția de gen în rândul angajaților USV cu normă întreagă, în rândul cadrelor didactice titulare în USV și în rândul studenților din programele USV

O atenție specială este acordată în cadrul USV și ponderii ocupate de femei în poziții de management, fiind cunoscut faptul că la nivelul Uniunii Europene, femeile ocupă aproximativ o treime din pozițiile de management în condițiile în care reprezintă aproximativ jumătate din forța de muncă⁷. Conform Tabelului 2, se poate susține că distribuția pe gen în pozițiile de conducere ale USV este una echilibrată, ponderea femeilor în poziții de conducere fiind de 47% semnificativ superioară celei înregistrate la nivel național (37%) și european (34%).

Tabelul 2. Date detaliate – funcțiile de top management, atât academice cât și administrative

Titlul grupării de personal	Bărbați	Femel	Total	Pondere Femel
Rector	1	-	1	0
Prorectori / Director CSUD	3	2	5	40%
Membri Senat USV	25	19	44	43%
Decani și Prodecani	18	16	34	47%
Directori de departament	8	10	18	56%
Conducerea Structurii Administrative	1	2	3	67%
Total	56	49	105	47%

Formarea echipelor de cercetare prezintă, de asemenea, o abordare de gen echilibrată, din cele 134 de cadre didactice titulare implicate în proiecte în ultimul an, 61 sunt de gen feminin, ceea ce reprezintă o pondere de 46%. În concluzie, la nivelul USV, situația personalului didactic și nedidactic, structura echipelor de conducere, formarea echipelor de proiecte, relevă preocuparea instituției pentru eliminarea discriminărilor și aplicarea principiilor egalității de gen.

⁷ EUROSTAT <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210305-2>

4. PLANUL DE ACTIVITĂȚI PENTRU EGALITATE DE GEN pentru perioada 2022-2026

Planul de activități este rezultatul consultării *Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027*⁸ și a *Planului de acțiune pentru implementarea acestei strategii*⁹, precum și a abordărilor prezentate la nivel european prin *Strategia Egalității de Gen (2020-2025)*¹⁰ și *Planul de acțiune pentru egalitatea de gen*¹¹. Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava (USV) își propune ca întreaga comunitate să contribuie în continuare la crearea unei culturi a respectului reciproc și a unui mediu al dezvoltării personale și al demnității.

Principalele direcții de acțiune ale USV pentru promovarea egalității de gen vizează:

- Crearea unui Centru/Comisie pentru Promovarea de Egalității de Gen (PEG), cu atribuții de colectare de date, monitorizare și raportare anuală a evoluției indicatorilor specifici, împreună cu analize de tip benchmarking cu caracter național și internațional;
- Stimularea cercetărilor efectuate de cadre USV în direcții specifice studiilor de gen și a diseminării rezultatelor acestora pe plan național și internațional;
- Formarea de mentori ai egalității de gen și organizarea de campanii de conștientizare a egalității de gen în cariera academică și de cercetare în rândul cadrelor didactice și studenților;
- Asigurarea de consiliere în probleme de discriminare și de inegalitate de șanse sau de tratament;
- Implementarea unor instrumente suplimentare de raportare și de diminuare a potențialelor riscuri de discriminare sau hărțuire sexuale;
- Favorizarea unui mediu incluziv care să îmbine armonios și eficient viața profesională și viața de familie;
- Încurajarea unei abordări de gen echilibrate în structuri de conducere și coordonare precum și în formarea echipelor de cercetare și de proiecte.

Planul de activități pentru egalitate de gen pentru USV va avea în vedere *elaborarea anuală a unui raport de egalitate* care să înregistreze principalele concluzii rezultate din acțiunile care vor fi efectuate și *stabilirea unor obiective* care să includă activități și indicatori pentru următorul an. În primul an de implementare a Planului pentru egalitatea de gen, **Centrul** PEG va crea o foaie de parcurs, cu o listă de activități care presupun, dacă e cazul, revizuirea regulamentelor și procedurilor existente sau crearea altora noi, precum și o listă de activități, împreună cu necesarul de finanțare asociat.

Planul de egalitate de gen pentru USV se bazează pe șapte obiective propuse a fi atinse prin implementarea unei set de activități asociate și a căror eficacitate va fi monitorizată cu ajutorul unor indicatori specifici.

Obiectivele Planului de egalitate de gen pentru USV:

- OBIECTIV 1.** Crearea unui cadru organizațional pentru promovarea egalității de gen
- OBIECTIV 2.** Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate
- OBIECTIV 3.** Prevenirea și combaterea discriminării și a hărțuirii sexuale
- OBIECTIV 4.** Îmbunătățirea procesului didactic și de cercetare pentru diminuarea potențialelor riscuri de discriminare sau inegalități de gen
- OBIECTIV 5.** Utilizarea unui sistem nediscriminatoriu de recrutare și dezvoltare profesională în structurile USV
- OBIECTIV 6.** Favorizarea unui mediu incluziv care să îmbine armonios și eficient viața profesională și viața de familie

⁸ <https://ancs.gov.ro/wp-content/uploads/2018/06/Strategia-Nationala-ES-si-VD.pdf>

⁹ http://sgglegis.gov.ro/legislativ/docs/2021/03/w23x6_gt51jzvfpnmk47.pdf

¹⁰ A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, disponibilă la: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#gender-equality-strategy-2020-2025

¹¹ Planul de acțiune privind egalitatea de gen III (EU Gender Action Plan III)
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/ro/IP_20_2184

**PLANUL DE EGALITATE DE GEN PENTRU USV:
OBIECTIVE, ACTIVITĂȚI ȘI INDICATORI**

OBIECTIV 1. Crearea unui cadru organizațional pentru promovarea egalității de gen

Activități	Indicatori	Responsabili
Crearea Centrului/ Comisiei pentru Promovarea Egalității de Gen (PEG) în USV	Centru/Comisie nou(ă) creat(ă)	Rector Senat
Elaborarea regulamentului cadru de organizare și funcționare a PEG	Regulamentul Centru/Comisie PEG	PEG
Identificarea principiilor specifice egalității de gen și nediscriminării prezente în regulamentele, procedurile și hotărârile USV	Raport referitor la existența principiilor specifice egalității de gen și nediscriminării în documentelor USV	PEG CEAC
Crearea unui sistem de indicatori care să permită identificarea schimbărilor înregistrate la nivelul reprezentării asupra discriminării și egalității de gen	Sistem de indicatori pentru urmărirea progreselor	PEG CCOC Specialist IT
Monitorizarea activităților din plan și a indicatorilor care vizează discriminarea și egalitatea de gen	Analize și rapoarte periodice privind evoluția indicatorilor	PEG
Informarea regulată a comunității academice, prin diferite mijloace, asupra studiilor și analizelor referitoare la egalitatea de gen	Crearea unei pagini web destinate egalității de gen	PEG Specialist IT

OBIECTIV 2. Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate

Activități	Indicatori	Responsabili
Organizarea de workshop-uri pentru cadre didactice pe tema eliminării discriminării în predare și evaluare	1 workshop anual	PEG CCOC
Organizarea de sesiuni de instruire pentru studenți, personalul didactic auxiliar și personalul nedidactic	Câte o instruire anuală pentru fiecare grup țintă	PEG CCOC
Stimularea cercetărilor efectuate de cadre USV în direcții specifice studiilor de gen și a diseminării rezultatelor acestora pe plan național și internațional	1 lucrare publicată 1 prezentare la o manifestare științifică	CS, CA

OBIECTIV 3. Prevenirea și combaterea hărțuirii și a discriminării

Activități	Indicatori	Responsabili
Elaborarea și diseminarea unei proceduri de înregistrare a plângerilor și de soluționare a cazurilor privind hărțuirea și discriminarea de gen	1 procedură elaborată	PEG CEAC
Implementarea unui sistem pentru raportarea confidențială a cazurilor de hărțuire și discriminare de gen.	1 sistem implementat	PEG
Organizarea unei Sesiune anuale de formare privind identificarea și raportarea hărțuirii și discriminării de gen la nivelul tuturor structurilor și facultăților USV	1 sesiune de formare	PEG CCOC
Aplicarea unui chestionar privind cunoștințele angajaților cu privire la discriminare și hărțuire și asigurarea unui feedback după analiza acestora	1 chestionar elaborat Min. 25% din personal USV chestionat și min. 75% dintre participanți răspund la un nivel satisfăcător.	CCOC
Consilierea și îndrumarea victimelor abuzurilor	Raport confidențial și situație statistică publică	PEG, CA
Sanționarea și combaterea oricărei forme de discriminare sau hărțuire	Raport sancțiuni sau acțiuni subsecvente	Rector, PEG

OBIECTIV 4. Îmbunătățirea procesului didactic și de cercetare pentru diminuarea potențialelor riscuri de discriminare sau inegalități de gen

Activități	Indicatori	Responsabili
Introducerea de elemente specifice promovării nediscriminării și egalității de gen în cursurile de etică și integritate academică	Fișe disciplină îmbunătățite	Titulari disciplină, Decani, PEG
Organizarea de dezbateri publice pentru diminuarea potențialelor riscuri de discriminare sau inegalități de gen în procesul didactic și de cercetare	1 dezbateri publice anuală	PEG, PAS, PADAC
Monitorizarea de gen a participării în proiecte de cercetare și în cadrul rezultatelor cercetării USV	Statistică anuală	PAS, Resurse umane
Încurajarea unei abordări de gen echilibrate în formarea echipelor de cercetare și de proiecte din USV.	1 atelier de lucru cu directori de proiect	PAS, PEG, BMP
Includerea perspectivelor specifice studiilor de gen în teme de cercetare, acolo unde este cazul	2 teme de cercetare cu elemente specifice	CS, CSUD
Elaborarea unei broșuri privind riscurile de discriminare sau inegalități de gen în procesul didactic și de cercetare și măsuri propuse pentru diminuarea acestora	1 broșură	PEG

OBIECTIV 5. Utilizarea unui sistem nediscriminatoriu de recrutare și dezvoltare profesională în structurile USV

Activități	Indicatori	Responsabili
Asigurarea unui mediu nediscriminator în recrutarea și promovare resursei umane și în derularea probelor de concurs pentru posturile didactice și nedidactice	Regulamente specifice	Comisiile responsabile cu aplicarea regulamentelor
Numirea unor comisii de concurs echilibrate în funcție de gen pentru ocuparea posturilor didactice sau nedidactice	Un raport la 2 ani de la implementare.	Directori de departament, PEG

OBIECTIV 6. Favorizarea unui mediu incluziv care să îmbine armonios și eficient viața profesională și viața de familie

Activități	Indicatori	Responsabili
Networking pentru egalitatea de gen în studii doctorale, și organizarea de prelegeri cu teme asociate.	Organizarea unui eveniment pe an (după perioada de admitere)	PEG ȘD
Flexibilizarea fără niciun fel de discriminare, în situații excepționale, a programului de lucru	Monitorizarea anuală	PEG Resurse umane
Srijinirea evoluției în carieră a salariaților care au beneficiat de concedii legate de responsabilități familiale prin neluarea în calcul a perioadei respective pentru evaluarea performanțelor profesionale	Regulamente specifice	Comisiile responsabile cu aplicarea regulamentelor
Srijinirea evoluției în carieră a salariaților care au beneficiat de concedii legate de responsabilitățile familiale prin încadrarea pe o normă minimă aprobată de Senatul USV în anul revenirii în activitate	Regulament specific	Rector PEG
Salariații care au beneficiat de concediu legat de responsabilitățile familiale, la încetarea acestuia, au dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărui durată nu poate fi mai mică de 5 zile	Regulament specific	Rector Resurse umane

Abrevieri:

BMP – Biroul de Management Programe

CCOC – Centrul Consiliere și Orientare în Carieră

PEG – Centrul/ Comisia pentru Promovarea Egalității de Gen

CEAC – Comisia pentru Evaluarea și Asigurarea Calității

PADC – Prorector cu activitatea didactică și asigurarea calității

CSUD – Consiliul Studiilor Universitare de Doctorat

CS – Consiliul Științific

CA – Consiliul Academic

SD – Școlile Doctorale

PAS – Prorector activitatea științifică

USV – Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava