

Strategia pentru Egalitate de Gen
și
Planul pentru Egalitate de Gen
2025-2029

Universitatea din Craiova

Octombrie 2025

Cuprins

I. Introducere	3
II. Diagnoza analiza datelor colectate)	4
A1. Management universitar (mandatul 2025-2029), structura pe gen	4
A2. Management universitar (mandatul 2016-2020), structura pe gen	5
A3. Management universitar (mandatul 2012-2016), structura pe gen	5
B. Management de facultăți, structura pe gen	6
C. Alte funcții de conducere la nivel UCV, structura pe gen	9
D. Personal didactic și de cercetare la nivelul facultatilor UCV, structura pe gen	10 11
E. Personal didactic auxiliar și personal administrativ la nivelul UCV, structura pe gen	12
F. Număr de studenți la nivel de Licență și Master (an universitar 2023-2024), structura pe gen	13
G. Dimensiunea de gen in cercetarea la nivelul UCV	15
H.Promovabilitatea cadrelor didactice. Componenta de gen	16
I. Implicarea studenților în programe de antreprenoriat social. Componenta de gen	18
Concluzii ale diagnozei	
III. Strategia pentru Egalitate de Gen și Planul pentru Egalitate de Gen al Universității din Craiova	19
III.1. Strategia pentru Egalitate de Gen	19
III.2. Planul pentru Egalitate de Gen	19
IV. Monitorizarea și evaluarea Planului pentru Egalitate de Gen	27
Anexa. Lista resurse bibliografice relevante	28

I. Introducere

La nivel european, Uniunea Europeană a luat numeroase inițiative legislative și non-legislative pentru a promova egalitatea de gen. Printre cele mai relevante documente se numără Directiva 2006/54/EC privind implementarea principiului egalității de șanse și egalității de tratament între femei și bărbați în materie de ocupare a forței de muncă și de muncă. Această directivă vizează eliminarea oricăror forme de discriminare bazate pe sex și promovarea egalității de șanse în cadrul pieței muncii. Un alt document semnificativ este **Strategia pentru egalitatea între femei și bărbați 2020-2025**, care stabilește o serie de acțiuni și obiective pentru a combate disparitățile de gen și pentru a îmbunătăți accesul și participarea femeilor în diverse sectoare de activitate, inclusiv în educație și cercetare.

La nivel național, România a adoptat **Legea nr. 202/2002** privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, care prevede cadrul legal pentru prevenirea și combaterea discriminării pe criterii de gen și promovarea egalității de șanse. Această lege este esențială pentru implementarea politicilor de egalitate de gen în toate sectoarele, inclusiv în educație.

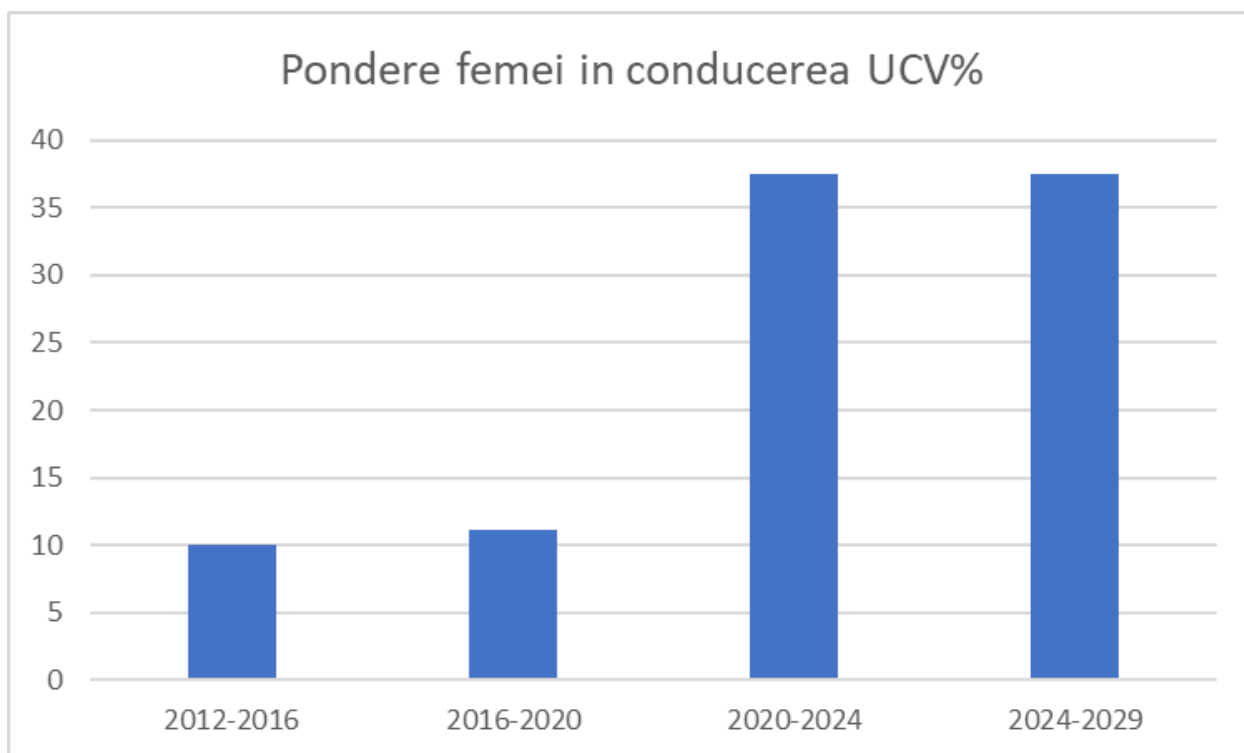
Planul pentru Egalitate de Gen al Universității din Craiova (2025-2029) include o serie de măsuri și acțiuni specifice care vizează promovarea unui mediu universitar inclusiv și egalitar, fiind articulat în jurul următoarelor **5 domenii de intervenție** (specifice programului Orizont Europa): *echilibrul între activitatea profesională, viața personală/privată și cultura organizațională; echilibrul de gen în funcțiile de conducere și luarea deciziilor; egalitatea de gen în procesele de recrutare a personalului și progresul în carieră; integrarea dimensiunii de gen în cercetare și la nivel de curriculum; combaterea violenței bazate pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale.*

Implementarea Planului pentru Egalitate de Gen la Universitatea din Craiova nu este doar o cerință legală, ci și o necesitate etică și socială. Prin promovarea egalității de gen, universitatea nu doar că își îmbunătățește propria imagine și crește satisfacția și performanța comunității academice, dar contribuie și la formarea unei societăți mai juste și egalitare. Acest plan reprezintă un angajament ferm al Universității din Craiova de a asigura că toți membrii săi beneficiază de un mediu de lucru și de studiu liber de discriminare, în care fiecare persoană este valorizată și respectată indiferent de gen.

II. Diagnoza (analiza datelor colectate)

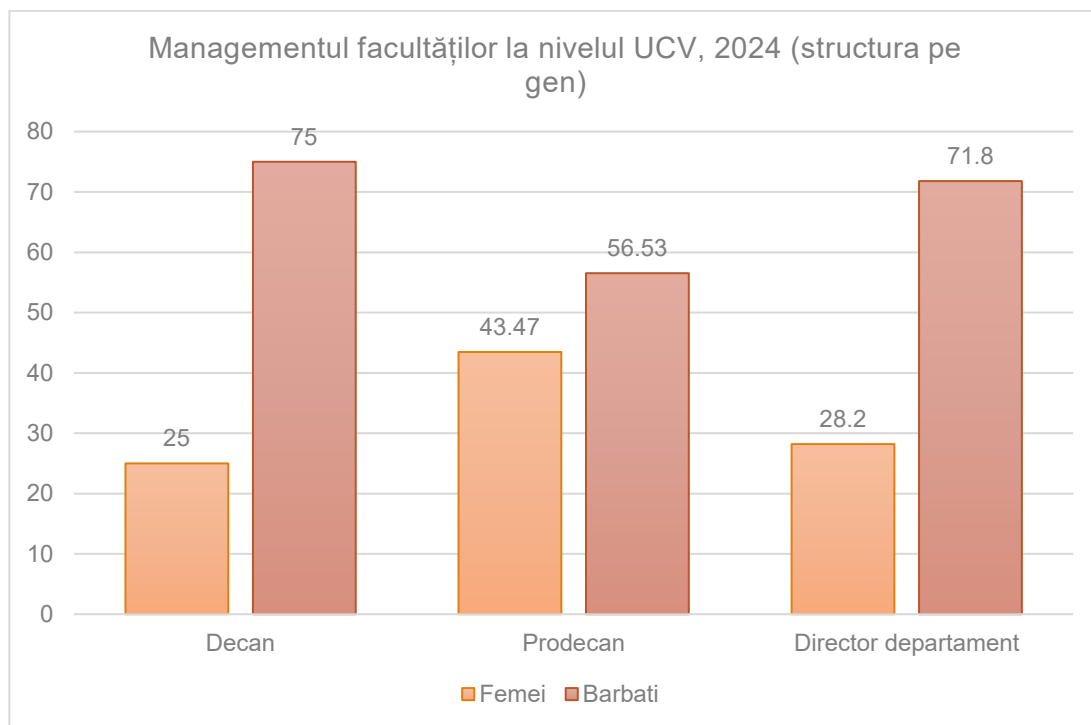
A. Management universitar, evolutia structurii pe gen

Analiza datelor referitoare la ponderea femeilor în funcțiile de conducere la UCV indică o tendință clară de creștere a reprezentării femeilor în poziții de management de-a lungul perioadelor examinate. Începând cu un procent de 10% în perioada 2012-2016, acesta a crescut ușor la 11,11% în intervalul 2016-2020, reflectând progrese graduale. În perioada 2020-2024, se observă o creștere semnificativă, cu femeile reprezentând **37,5%** din totalul funcțiilor de conducere. Această majorare notabilă sugerează că UCV a făcut eforturi conștiente pentru a îmbunătăți diversitatea de gen în cadrul echipei de management



Un procent de 37,5% femei în managementul universitar reflectă faptul că există o reprezentare feminină semnificativă în poziții de decizie la nivel înalt, semn pozitiv al evoluției și al schimbării în cadrul universitar, demonstrând angajamentul instituției pentru diversitate, egalitate și incluziune. Acest lucru indică faptul că Universitatea din Craiova a făcut pași înainte spre includerea femeilor în roluri de leadership, având în vedere că în multe sectoare și instituții, prezența feminină în astfel de poziții poate fi și mai mică.

B. Management de facultăți, structura pe gen



Femeile ocupă **25%** din funcțiile de decan, ceea ce arată o minoritate feminină în această poziție de top în cadrul facultăților. Cu **43,47%** femei în funcțiile de prodecan, există o reprezentare mai echilibrată a femeilor în aceste poziții secundare de conducere, sugerând că există o oportunitate mai mare pentru femeile de a avansa în ierarhia academică la nivelul imediat sub cel mai înalt post de decan, deși există variații semnificative între facultăți, așa cum se va observa în graficul de mai jos. La nivel de director de departament, Femeile ocupă **28,2%** din aceste funcții, indicând că majoritatea directorilor de departament sunt bărbați.

Unele domenii de studiu, precum ingineria și informatica, au fost istoric dominate de bărbați, atât din perspectiva numărului de studenți cât și a cadrelor didactice, iar acest lucru se reflectă adesea în procente scăzute ale femeilor în poziții de management în aceste domenii. Pe de altă parte, domeniile precum Economie, Administrarea Afacerilor și Litere au atras tradițional mai multe femei, ceea ce poate explica procente mai ridicate ale femeilor în poziții de leadership. Pe de altă parte, în unele domenii, numărul femeilor calificate și interesate să urmeze o carieră academică poate fi mai mic, ceea ce afectează direct proporția de femei în poziții de leadership.

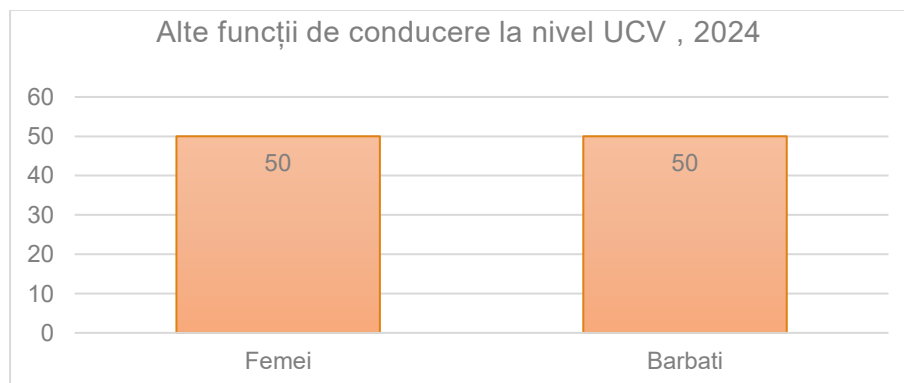
Pondere femei in consiliul facultatii [%]



Managementul facultăților – componența Consiliilor Facultăților Figura de mai sus evidențiază reprezentarea femeilor în consiliile facultăților de la nivelul Universității din Craiova, iar o primă concluzie pe care o putem extrage este aceea că din totalul de 74 de femei și 114 bărbați, procentul total al femeilor în aceste consilii este de 39,36%. Facultățile cu o tradiție tehnică, precum Mecanică (22,22%) și Inginerie Electrică (30%), au o reprezentare mai scăzută a femeilor, în contrast cu domeniile precum Științele Sociale (50%) și Economie și Administrarea Afacerilor (58,33%), unde femeile sunt mai bine reprezentate.

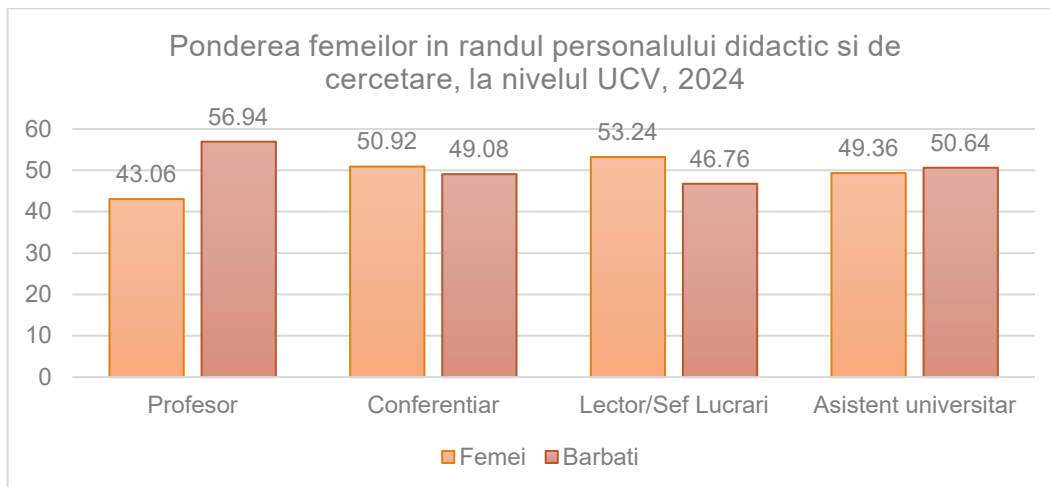
C. Alte funcții de conducere la nivel UCV, structura pe gen

Procentul femeilor în alte funcții de conducere la nivelul UCV este de 50%, indicând o distribuție echilibrată între genuri.



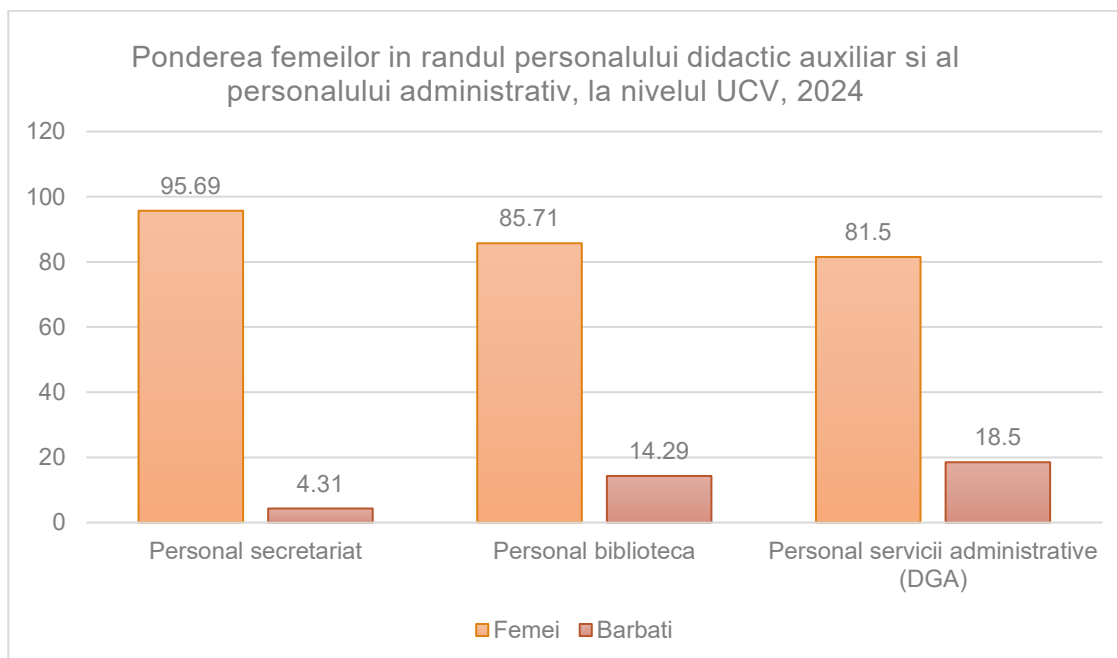
D. Personal didactic si de cercetare la nivelul facultăților UCV, structura pe gen

Procentul de femei în rândul personalului didactic și de cercetare variază între **43,06%** și **43,24%**, indicând o prezență relativ echilibrată a femeilor în acest segment.



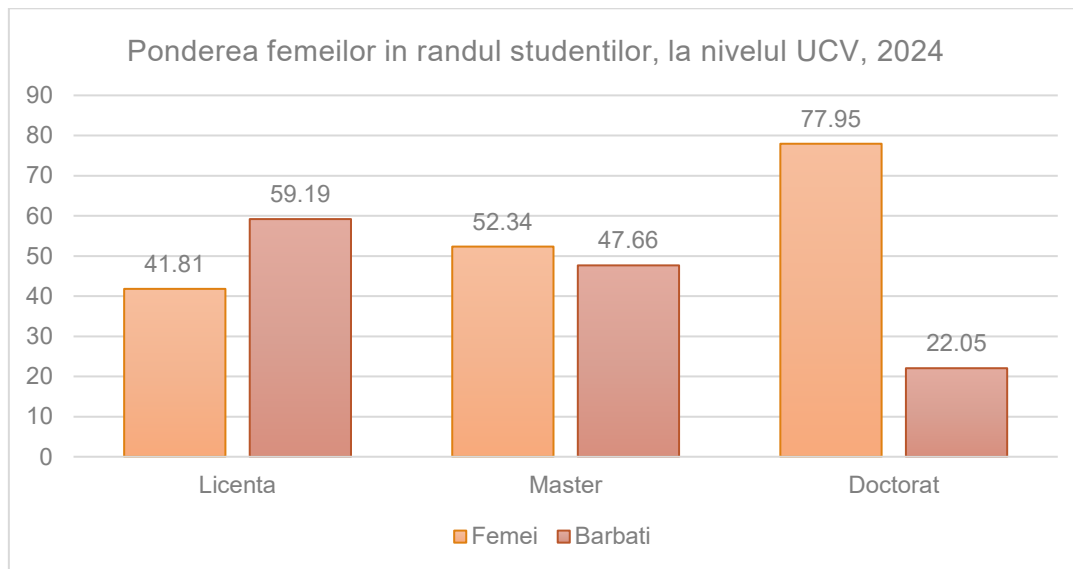
E. Personal didactic auxiliar si personal administrativ la nivelul UCV, structura pe gen

Personalul didactic auxiliar și personalul administrativ au un procent de **67,94%** femei, indicând o predominanță a femeilor în aceste categorii.



F. Număr de studenți la nivel de Licență și Master (an univ. 2023-2024), structura pe gen

Procentul de femei în rândul studenților la toate nivelurile de studii variază, cu **48.81%** la licență, **52.34%** la master și **77.95%** la doctorat, sugerând o creștere a reprezentării feminine odată cu avansarea în nivelul de studii.



G. Dimensiunea de gen în cercetarea la nivelul UCV

→ corespondență cu Domeniul de intervenție nr 4. *Integration of the gender dimension into research and teaching content*

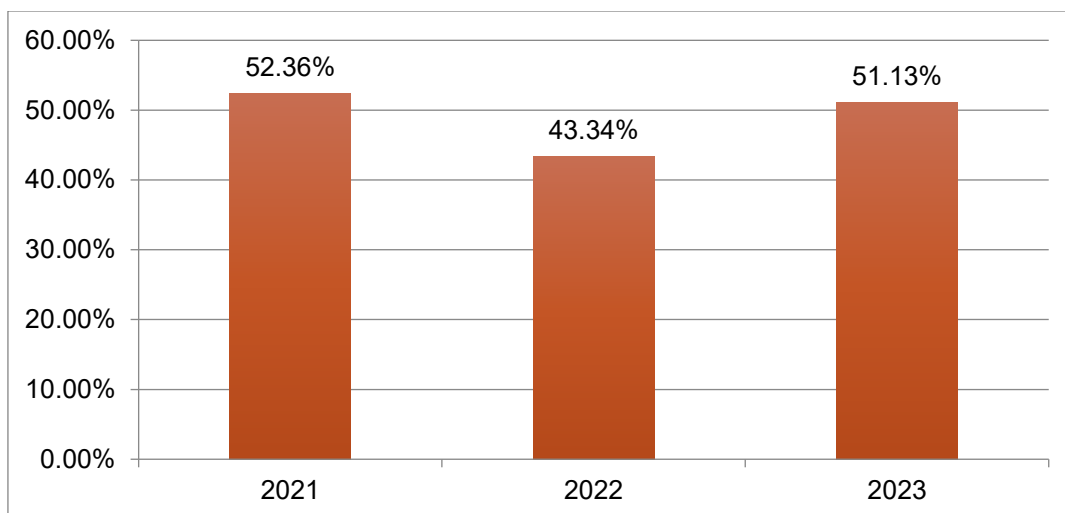
Domeniu	2021			2022			2023		
	Total premii acordate	Nr. femei premiate	Pondere femei	Total premii acordate	Nr. femei premiate	Pondere femei	Total premii acordate	Nr. femei premiate	Pondere femei
Matematică și științele naturii	56	36	64,29%	78	39	50.00%	36	19	52.78%
Științe inginerești	67	30	44,78%	142	47	33.10%	98	40	40.82%
Științe umaniste și arte	6	2	33,33%	10	6	60.00%	16	12	75.00%
Științe sociale	41	25	60,98%	66	36	54.55%	25	17	68.00%
Medicină/Știința sportului și educației fizice	15	8	53,33%	30	15	50.00%	8	5	62.50%
Premii speciale	23	9	39,13%	21	10	47.62%	35	18	51.43%

<i>Topul excelenței - cercetători de excelență</i>	4	1	25,00%	6	0	0,00%	3	2	66,66%
Total general:	212	111	52,36%	353	153	43,34%	221	113	51,13%

Analiza datelor indică implicarea activă a personalului didactic de sex feminin în activitățile de cercetare desfășurate în cadrul instituției noastre, asigurând astfel respectarea principiilor egalității de gen și promovarea potențialului științific și de cercetare al femeilor la nivelul UCv. Trebuie evidențiat faptul că ponderea femeilor a căror activitate de cercetare a fost premiată în cadrul edițiilor *Galei Cercetării* din anii 2021, 2022 și 2023 nu este cu mult sub-reprezentată (pentru domeniile tehnice – de exemplu, *Științe inginerești*, în care activează în mod preponderent persoanele de sex masculin, media fiind de 39,57% pe cei trei analizați), iar în unele cazuri ponderea femeilor premiate este mai mare decât cea a bărbaților (de exemplu, în domeniul *Matematică și științele naturii*, ponderea femeilor premiate este de 64,29% în anul 2021, 50% în anul 2022 și 52,78% în anul 2023).

Totodată, remarcăm faptul că există domenii în care ponderea femeilor premiate este superioară celei aferente reprezentanților de sex masculin (de exemplu, în cadrul ediției din anul 2023, ponderea femeilor premiate în domeniul *Științe umaniste și arte* este de 75,00%, 68,00% în domeniul *Științe sociale* și 66,66% în *Topul excelenței – cercetători de excelență*).

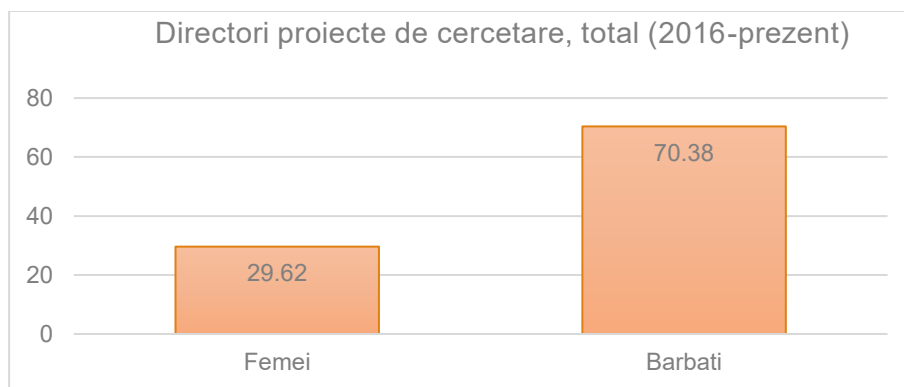
Anul	Nr. total premii acordate	Nr. total femei premiate	Pondere femei
2021	212	111	52,36%
2022	353	153	43,34%
2023	221	113	51,13%
Total general	786	377	47,96%



Directorii de proiecte de cercetare (2016-prezent)

Nr. crt.	Program finanțare	Total proiecte	Femei	Bărbați
1.	POR	6	1	5
2.	POCU	18	5*	12
3.	POC	10	2	8
4.	POCA	1	-	1
5.	POIM	1	1	-
6.	PNRR	3	1	2
7.	BRIGDE	6	3	3
8.	PED	5	2	2*
9.	PCCDI	4	1*	2
TOTAL		54	16	35

*aceeași persoană pe două proiecte



Din totalul de 54 de proiecte (pentru perioada 2016-prezent), 16 sunt conduse de femei, iar 35 de bărbați. Programele cu cea mai mare prezență feminină sunt proiectele finanțate prin POCU, cu 5 proiecte conduse de femei, și BRIDGE, cu o împărțire egală între bărbați și femei (3 proiecte pentru fiecare). În schimb, programe precum POIM și POCA evidențiază o prezență mai mică a femeilor.

H. Promovabilitatea cadrelor didactice. Componenta de gen

→ corespondență cu Domeniul de intervenție nr 3. *Gender equality in recruitment and career progression*

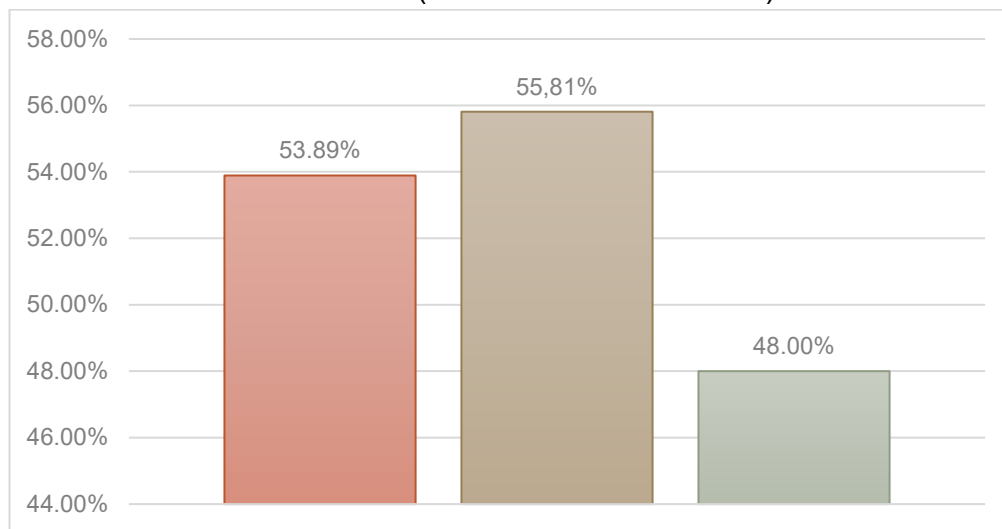
Promovarea egalității de gen și încurajarea femeilor să ocupe posturi academice la nivelul Universității din Craiova reflectă și promovează diversitatea și egalitatea în societatea largă. Promovarea femeilor în poziții academice și de cercetare poate ajuta la combaterea stereotipurilor de gen și la schimbarea percepțiilor despre ce pot face femeile și bărbații. Acest lucru este deosebit de relevant în domeniile STEM (Știință, Tehnologie, Inginerie și Matematică), unde femeile sunt subreprezentate. În acest sens, Universitatea din Craiova joacă un rol activ în schimbarea acestei dinamici prin politicile și practicile sale de angajare.

Posturi scoase la concurs la nivelul UCV. Ponderea femeilor care au ocupat posturile scoase la concurs, în urma afișării rezultatelor (2021/2021 – 2022/2023)

Anul universitar	Total posturi scoase la concurs	Număr posturi ocupate de către femei	Ponderea femeilor care au ocupat posturile scoase la concurs, în urma afișării rezultatelor
2020-2021	29	10	53,89%
2021-2022	43	24	55,81%
2022-2023	52* (50)	24	48,00%

* Din cele 52 posturi scoase la concurs, pentru 2 posturi nu s-au înscris candidați

Ponderea femeilor care au ocupat posturile scoase la concurs, in urma afișării rezultatelor (2021/2021 – 2022/2023)



Analiza datelor de mai sus arată o tendință general pozitivă în ceea ce privește reprezentarea femeilor în posturile universitare scoase la concurs la Universitatea din Craiova, cu o pondere care rămâne aproape de sau peste 50%. În anul universitar 2020-2021, din totalul de 29 de posturi scoase la concurs, 10 au fost ocupate de femei, ceea ce reprezintă o pondere de 53,89%. Aceasta indică o participare relativ echilibrată între genuri, cu o ușoară predominanță a femeilor.

Pentru anul universitar 2021-2022, numărul total de posturi scoase la concurs a crescut la 43, dintre care 24 au fost ocupate de femei. Aceasta corespunde unei ponderi de 55,81%, marcând o creștere ușoară în ceea ce privește participarea femeilor comparativ cu anul anterior.

În anul universitar 2022-2023, au fost scoase la concurs 52 de posturi, dar pentru 2 dintre acestea nu s-au înscris candidați, reducând numărul efectiv la 50. Din aceste 50 de posturi, 24 au fost ocupate de femei, rezultând o pondere de 48,00%. Este important de menționat că prezența femeilor rămâne într-o zonă care sugerează echitatea de gen în acest context.

I. Implicarea studenților în programe de antreprenoriat social. Componenta de gen

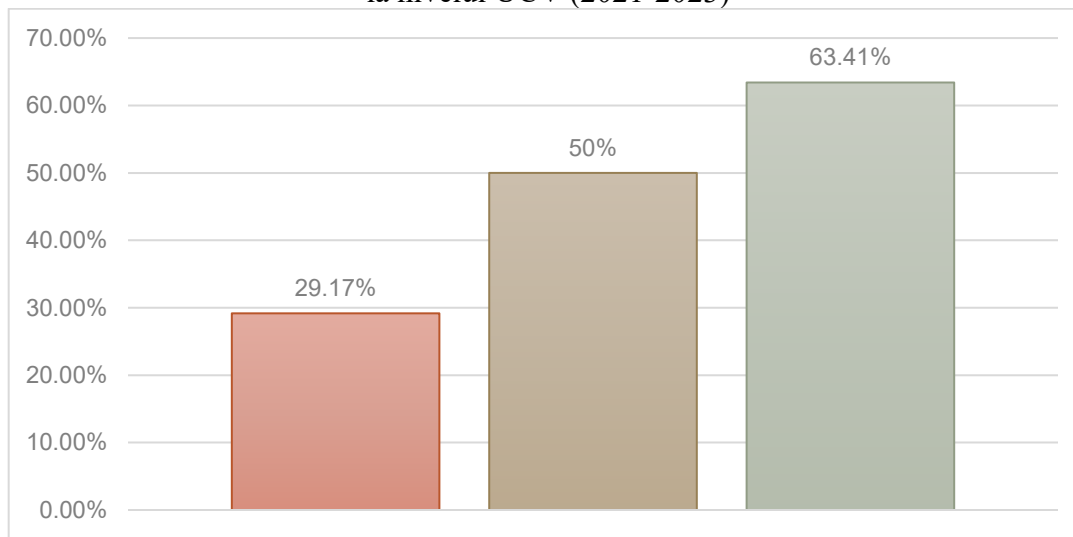
➔ corespondență cu Domeniul de intervenție nr 2. *Gender balance in leadership and decision-making*

Universitatea din Craiova, cu ajutorul Asociației pentru Educație Sud-Vest Oltenia (EDUCOL), lansează anual competiții de proiecte, cu finanțare externă, pe antreprenoriat social, în vederea sprijinirii studenților de a își pune în practică ideile inovative și de a pătrunde mai ușor pe piața muncii.

Numărul de proiecte de antreprenariat social implementate la nivelul UCV
(2021-2023)

Anul	Nr. total de proiecte	Nr. total studenți implicați	Nr. total de femei	Pondere femei
2021	5	24	7	29,17%
2022	8	46	23	50%
2023	8	41	26	63,41%
Total general	21	111	56	50,45%

Ponderea studenților de sex feminin implicați în proiecte de antreprenariat social
la nivelul UCV (2021-2023)



Analizând datele din tabelul și figura de mai sus, se observă o evoluție pozitivă în ceea ce privește egalitatea de gen în rândul participanților la aceste competiții de proiecte: în 2021, dintre cei 24 de studenți implicați, 7 au fost femei, reprezentând 29,17% din total. În 2022, situația s-a îmbunătățit cu 23 de femei implicate dintr-un total de 46 de studenți, ceea ce echivalează cu o pondere de 50%. Acesta este un semn al unei egalități de gen perfecte, cu o distribuție egală între studenții de sex masculin și feminin implicați în proiecte.

În 2023, se observă o continuare a tendinței pozitive, cu 26 de femei din 41 de studenți, reprezentând 63,41% din total. Aceasta indică nu doar menținerea egalității de gen, dar chiar și o predominanță a femeilor în rândul participanților.

Pentru perioada analizată (2021-2023), totalul general arată că, din 111 studenți implicați, 56 sunt femei, ceea ce constituie o pondere de 50,45%. Acest procent indică o ușoară predominanță a femeilor în cadrul totalului de participanți pe parcursul celor trei ani.

În concluzie, datele reflectă un progres semnificativ în direcția egalității de gen în cadrul competițiilor de proiecte organizate de Universitatea din Craiova și EDUCOL. Această tendință ascendentă nu doar că atinge egalitatea de gen în 2022, dar chiar indică o participare mai mare a

femeilor în 2023, evidențiind eforturile la nivelul UCV, care sprijină implicarea crescută a femeilor în antreprenoriatul social și inovație.

Concluzii ale diagnozei.

- ⇒ Reprezentarea de gen la Universitatea din Craiova variază în funcție de poziția și nivelul analizat. Se constata un fenomen de polarizare a gradului de ocupare a femeilor în funcții de conducere cu o prezență semnificativă în rolurile administrative și auxiliare, respectiv în managementul universitar și al facultăților.
- ⇒ Comparând mandatele din perioadele anterioare, procentul femeilor în poziții de management universitar a crescut la 37,5% în 2024-2029 de la 10% în 2012-2016, ceea ce indică o evoluție pozitivă în ceea ce privește diversitatea de gen.
- ⇒ Procentul de 37,5% al femeilor în managementul universitar reprezintă un semn pozitiv al evoluției și al schimbării în cadrul universitar, demonstrând angajamentul instituției pentru diversitate, egalitate și incluziune.
- ⇒ Variația în reprezentarea de gen în managementul facultăților de la Universitatea din Craiova evidențiază necesitatea continuă de a adresa și îmbunătăți egalitatea de gen în toate domeniile academice.
- ⇒ Ponderea femeilor în cercetarea premiată a variat între 43,34% și 52,36% în anii 2021-2023, reflectând o participare activă a femeilor în activitățile de cercetare ale universității.
- ⇒ Există o tendință general pozitivă în ceea ce privește ocuparea posturilor universitare de către femei, cu procente care rămân aproape de sau peste 50% în ultimii ani.
- ⇒ Procentul de femei în rândul personalului didactic variază între 43,06% și 53,24%, arătând o prezență relativ echilibrată a femeilor în segmentul academic.
- ⇒ La nivel de licență, master și doctorat, procentul de femei este de 48,81%, 52,34% și 77,95% respectiv, indicând o creștere a reprezentării feminine odată cu avansarea în nivelul de studii.
- ⇒ La nivel didactic, există o prezență echilibrată a femeilor (studenți), cu o tendință de creștere a procentului femeilor în rândul studenților la programele de master și doctorat comparativ cu nivelul de licență.
- ⇒ Reprezentarea femeilor în proiectele de antreprenoriat social a arătat o creștere de la 29,17% în 2021 la 63,41% în 2023, indicând o evoluție pozitivă în implicarea studenților de sex feminin în aceste inițiative.
- ⇒ Diversitatea de gen în Ucv se explică prin faptul că este o universitate comprehensivă.

III. Strategia pentru Egalitate de Gen și Planul pentru Egalitate de Gen al Universității din Craiova

III.1. Strategia pentru Egalitate de Gen (2025-2029)

Strategia privind egalitatea de gen la nivelul Universității din Craiova cuprinde următoarele domenii de intervenție și obiective pentru perioada 2025-2029:

Domeniu de intervenție	Obiective
1. Echilibru între activitatea profesională, viața personală/privată și cultura organizațională	Promovarea integrării muncii cu viața de familie și cea personală
2. Echilibrul de gen în funcțiile de conducere și luarea deciziilor	Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale; Îmbunătățirea reprezentării de gen în pozițiile de conducere
3. Egalitatea de gen în procesele de recrutare a personalului și progresul în carieră	Sprrijinirea și promovarea progresului egal în carieră pentru femei și bărbați în cadrul Universității din Craiova
4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și la nivel de curriculum	Creșterea gradului de conștientizare și înțelegere a dimensiunii de gen în rândul cadrelor didactice și al cercetătorilor; Integrarea efectivă a perspectivei de gen în programele de studiu și proiectele de cercetare din toate facultățile de la nivelul Universității din Craiova
5. Combaterea violenței bazate pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate; Crearea și asigurarea unui mediu academic incluziv și non-discriminatoriu

III.2. Planul pentru Egalitate de Gen la nivelul UCV

Planul pentru egalitatea de gen la nivelul UCV cuprinde domenii de intervenție, obiective, măsuri cheie, grup țintă, persoane responsabile, precum și indicatori de măsurare a progresului.

Domeniul 1. Echilibru între activitatea profesională, viața personală/privată și cultura organizațională

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

Acțiuni/Măsurii	Grup țintă	Cronologie						Indicator(i)	Responsabil(i)
		2024	2025	2026	2027	2028	2029		
1. Dezvoltarea politicilor și procedurilor la nivelul UCv în vederea promovării echilibrului dintre activitatea profesională și viața de familie/privată (prin facilitarea accesului la programe de lucru flexibil sau la distanță, reintegrarea personalului care revine la locul de muncă – programe de mentorat/sprijin și consiliere în vederea facilitării tranziției cu scopul creșterii satisfacției și a eficienței la locul de muncă etc.)	Cadre didactice și cercetători, personal didactic auxiliar/administrativ, personal nedidactic	x	x	x	x	x	x	Crearea Comisiei pentru promovarea Egalității de Gen (CEG) la nivelul UCv Elaborare regulament, cadru de organizare și funcționare CEG și instrumente aferente Elaborare și aprobare instrumente proprii de politică privind echilibrarea vieții profesionale cu viața de familie și personală	Rector, Prorectori, Comisie egalitate de gen (CEG), RU, CCOC, CIC, Biroul Juridic
2. Flexibilizarea condițiilor de lucru pentru îndeplinirea eficientă a sarcinilor cu rol administrativ (muncă part time, muncă la distanță, intervale de lucru flexibile)	Cadre didactice și cercetători, personal didactic auxiliar/administrativ, personal nedidactic	x	x	x	x	x	x	Plan de analiză Plan de măsuri pentru flexibilizarea programului de lucru pentru anumite categorii de angajați (personal cu responsabilități de îngrijire – copii sau persoane dependente aflate în îngrijire, angajați part time)	Rector, Prorectori, Comisie egalitate de gen (CEG), RU, CCOC, CIC, Biroul Juridic

3. Utilizarea tehnicilor și a sistemelor moderne de comunicație pentru sporirea flexibilității și o mai bună planificare a întâlnirilor de lucru care să permită asigurarea echilibrului dintre viața profesională și cea personală	Cadre didactice și cercetători, personal didactic auxiliar/ administrativ, personal nedidactic	x	x	x	x	x	x	(10-20)% din numărul de întâlniri lunare organizate online	Rector, Prorectori, Comisie egalitate de gen (CEG), RU, CCOC, CIC, Biroul Juridic
4. Realizarea de sondaje de opinie cu privire la satisfacția angajaților UCv din perspectiva planului de egalitate de gen	Cadre didactice și cercetători, personal didactic auxiliar/ administrativ, personal nedidactic	x	x	x	x	x	x	1 sondaj de opinie anual	Rector, Prorectori, Comisie egalitate de gen (CEG), RU, CCOC, CIC, Biroul Juridic
5. Prevenirea și combaterea stereotipurilor de gen prin promovarea beneficiilor aferente concediilor paternale sau de îngrijire a copilului	Cadre didactice și cercetători, personal didactic auxiliar/ administrativ, personal nedidactic	x	x	x	x	x	x	Creșterea numărului angajaților de sex masculin care intră în concedii paternale sau de îngrijire a copilului	Rector, Prorectori, Comisie egalitate de gen (CEG), RU, CCOC, CIC, Biroul Juridic

Domeniul 2. Echilibrul de gen în funcțiile de conducere și luarea deciziilor

Obiectiv 1: Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale

Acțiuni/Măsurile	Grup Țintă	Cronologie						Indicator(i)	Responsabil(i)
		2024	2025	2026	2027	2028	2029		
1. Numirea unor reprezentanți în departamente/facultăți/centre, cu rol proactiv sau de consultant, care să răspundă de monitorizarea aplicării procedurilor și practicilor privind egalitatea de gen	Cadre didactice, cercetători, personal tehnic și administrativ	x	x					Politica și structurile de egalitate de gen	Rector, RU, CEG

2. Revizuirea oricărui text, comunicare, imagini, din punct de vedere al egalității de gen și al diversității	Cadre didactice, cercetători, personal tehnic și administrativ, studenți	x	x	x	x	x	X	Politici, proceduri și servicii pentru integrarea în muncă și în viața personală	CEG
3. Promovarea inițiativelor pentru a facilita o competență larg răspândită de gen la toate nivelurile organizației, oferind instruire personalului, profesorilor și cercetătorilor	Cadre didactice, cercetători, personal tehnic și administrativ, studenți	x	x	x	x	x	X	Conștientizarea cu privire la problemele egalității de gen	CEG

Obiectiv 2: Îmbunătățirea reprezentării de gen în pozițiile de conducere

Acțiuni/Măsurile	Grup-țintă	Cronologie						Indicator(i)	Responsabil(i)
		2024	2025	2026	2027	2028	2029		
1. În materie de orice tip de alegeri, la număr egal de voturi se acordă prioritate femeilor	Cadre didactice, cercetători, personal tehnic și administrativ	x	x	x	x	x	x	Pondere femei alese	Rector, RU, CEG
2. Oferirea de oportunități egale privind ascensiunea în carieră	Cadre didactice, cercetători, personal tehnic și administrativ	x	x	x	x	x	x	Politica și structurile de egalitate de gen	Rector, RU, CEG
3. Menținerea echilibrului de gen în funcțiile de conducere	Cadre didactice, cercetători, personal tehnic și administrativ, studenți	x	x	x	x	x	x	Pondere femei care ocupă funcții în managementul UCV	Rector, RU, CEG

4. Promovarea programelor de formare în management, în rândul femeilor, pentru încurajarea participării acestora la procesele de selecție pentru funcțiile de conducere	Cadre didactice, cercetători, personal tehnic și administrativ	x	x	x	x	x	x	Număr de programe de formare în management	Rector, RU, CEG
---	--	---	---	---	---	---	---	--	-----------------

Domeniul 3. Egalitatea de gen în procesele de recrutare a personalului și progresul în carieră

Obiectiv 1: Sprijinirea și promovarea progresului egal în carieră pentru femei și bărbați în cadrul Universității din Craiova

Acțiuni/ Măsurile	Grup țintă	Cronologie						Indicator(i)	Responsabil(i)
		2024	2025	2026	2027	2028	2029		
1. Desfășurarea de inițiative pentru conștientizarea aspectelor legate de gen, sesiuni de informare și crearea unor ghiduri pentru recrutare, carieră și numiri cu sensibilitate la aspectele de gen.	Management UCV	x	x	x	x	x	x	Număr de inițiative de conștientizare sau proceduri elaborate/revizuite	Rector, RU, Prorectorate, CEG, Directori departament, Biroul Juridic
2. Crearea unui program de mentorat pentru sprijinirea carierei tinerilor cercetători, cu un accent special pe dimensiunea de gen	Cadre didactice, cercetători, personal didactic auxiliar/administrativ,			x	x	x	x	Numărul de mentori și mentorați înscriși în program, numărul de întâlniri de mentorat realizate, feedback-ul participanților privind impactul asupra dezvoltării lor profesionale	Prorector cercetare, Prorector fonduri europene, CEG, Directori departament
3. Monitorizarea și raportarea progresului de gen în cadrul proceselor de recrutare și avansare în carieră.	Cadre didactice, cercetători, studenți, personal		x	x	x	x	x	Rapoarte anuale privind diversitatea de gen în recrutare și promovare, compararea procentajelor de	Rector, RU, Prorectorate, CEG, Directori departament

	didactic auxiliar/ administrativ								angajare și promovare între genuri, identificarea și adresarea disparităților.	
4. Organizarea de evenimente regulate care să abordeze provocările specifice întâmpinate de femei în parcursul lor profesional și să ofere strategii de depășire a acestora.	Cadre didactice, cercetători, studenți, personal didactic auxiliar/ administrativ,			x	x	x	x		Număr de participanți la evenimente (workshop-uri, paneluri); Feedback-ul participanților la workshop-uri și paneluri privind utilitatea informațiilor primite în planificarea și avansarea carierei lor	Prorectorate, CEG, Directori departament

Domeniul 4: Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și la nivel de curriculum

Obiectiv 1: Creșterea gradului de conștientizare și înțelegere a dimensiunii de gen în rândul cadrelor didactice și al cercetătorilor.

Obiectiv 2: Integrarea efectivă a perspectivei de gen în programele de studiu și proiectele de cercetare din toate facultățile de la nivelul Universității din Craiova

Acțiuni/ Măsurile	Grup țintă	Cronologie						Indicator(i)	Responsabil(i)
		2024	2025	2026	2027	2028	2029		
1. Organizarea de workshop-uri și sesiuni de formare pentru cadre didactice și cercetători privind integrarea dimensiunii de gen în cercetare și curriculum	Cadre didactice, cercetători, studenți	x	x	x	x	x	x	Numărul de workshop-uri organizate, numărul de participanți, feedback-ul participanților privind utilitatea și aplicabilitatea cunoștințelor dobândite	Prorectorate, CEG, Directori departament

2. Crearea unor granturi dedicate pentru cercetări care abordează teme de gen sau care aplică o perspectivă de gen în domeniul de studiu respectiv	Cadre didactice, cercetători, comunitatea științifică			x	x	x	x	Numărul de granturi oferite, numărul de proiecte de cercetare finanțate care includ dimensiunea de gen, impactul și rezultatele acestor cercetări (publicații, conferințe etc.).	Prorectorate, CEG, Directori departament
3. Încurajarea publicării și diseminării lucrărilor de cercetare care integrează dimensiunea de gen, prin organizarea de conferințe sau secțiuni speciale în reviste științifice	Cadre didactice, cercetători, studenți, comunitatea științifică	x	x	x	x	x	x	Numărul de conferințe sau evenimente organizate, numărul de lucrări publicate cu focus pe gen, gradul de vizibilitate și impactul acestora în comunitatea academică	Prorectorate, CEG, Directori departament
4. Diseminarea de exemple de bune practici – ”role models” de femei (in știință, cercetare și carieră didactică)	Cadre didactice, cercetatori, studenți, comunitatea științifică		x	x	x	x	x	Inițiative pentru conștientizarea modelelor de bune practici feminine. Inițiative pentru conștientizarea diversității de gen în echipele de cercetare	Prorectorate, CEG, Directori departament
5. Cursuri specifice disponibile pentru studenți privind egalitatea de gen și soft skills în curriculumul lor de studiu.	Studenți				x	x	x	Variabilele sex/gen în modulele/cursurile de predare, pe domenii de studiu.	Prorectorate, CEG, Directori departament

Domeniul 5. Combaterea violenței bazate pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale

Obiectiv: Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate; Crearea și asigurarea unui mediu academic incluziv și non-discriminatoriu

Actiuni/Măsurii	Grup țintă	Cronologie						Indicator(i)	Responsabil(i)
		2024	2025	2026	2027	2028	2029		
1. Crearea cadrului instituțional adecvat prin dezvoltarea unei proceduri interne care să sprijine informarea și educația, și care să stabilească pașii concreți privind modalitatea de semnalare, investigare și soluționare a tuturor formelor de discriminare, inclusiv discriminarea de gen, violența bazată pe gen, hărțuirea sexuală, și asigurarea protecției și anonimatului persoanelor care le semnalează	Cadre didactice și cercetători, personal didactic auxiliar/administrativ, personal nedidactic și studenți		x	x	x	x	x	Rubrică dedicată pe site-ul web al universității, număr de vizitatori, număr de situații reale raportate și soluționate	Rector, Prorectori, Comisie egalitate de gen (CEG), RU, CCOC, CIC, Biroul Juridic
2. Revizuirea Codului de etică al UCv astfel încât să includă prevederi clare și specifice cu privire la violența bazată pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	Cadre didactice și cercetători, personal didactic auxiliar/administrativ, personal nedidactic și studenți		x	x	x	x	x	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine și la diversitatea de gen în echipele de cercetare	Rector, Prorectori, Comisie egalitate de gen (CEG), RU, CCOC, CIC, Biroul Juridic

<p>3. Campanii de conștientizare și dezvoltare a materialelor informative care evidențiază diversitatea și incluziunea în comunitatea universitară și încurajează prevenirea discriminării în diverse domenii. Încurajarea și susținerea inițiativelor privind organizarea de evenimente/conferințe/dezbateri pe tema egalității de gen, incluziunii și diversității în educație și cercetare.</p>	<p>Personal academic, cercetători, personal tehnic și administrativ, studenți</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>Minimum o sesiune sau o campanie informativă organizată anual Minimum două materiale informative elaborate anual</p>	<p>Rector, Prorectori, Comisie egalitate de gen (CEG), RU, CCOC, CIC, Biroul Juridic</p>
<p>4. Sesiuni de informare/conștientizare/pregătire care să abordeze teme de actualitate precum discriminarea (și, implicit, folosirea limbajului discriminatoriu), violența (inclusiv cea bazată pe prejudecăți sau gen), hărțuirea (la locul de muncă) și hărțuirea sexuală</p>	<p>Cadre didactice și cercetători, personal didactic auxiliar/administrativ, personal nedidactic și studenți</p>		<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>Sesiuni organizate pentru fiecare categorie din grupul țintă Capacitatea personalului UCv de a identifica și de a avea o reacție corespunzătoare în situații de discriminare și violență</p>	<p>Rector, Prorectori, Comisie egalitate de gen (CEG), RU, CCOC, CIC</p>

IV. Monitorizarea si evaluarea Planului pentru Egalitate de Gen

Implementarea Planului de Egalitate de Gen la Universitatea din Craiova este evaluată regulat prin întâlniri periodice, pentru a asigura progresul în conformitate cu obiectivele strategiei de egalitate de gen.

Vor fi elaborate rapoarte anuale de constatare, care sunt apoi vor fi prezentate, în vederea analizei, conducerii Universității din Craiova. Rapoartele periodice vor permite revizuirea continuă a impactului Planului pentru egalitatea de gen și vor menține comunitatea largă informată și implicată în progresul către egalitatea de gen.

Revizuirea rapoartelor de progres include informații calitative, precum și date cantitative, cum ar fi actualizări ale datelor resurselor umane dezagregate pe sexe, date de monitorizare pentru a urmări implementarea acțiunilor cheie (indicatorii de analiză pentru fiecare măsură/acțiune specificată).

După adoptarea de către conducerea universității (Consiliul de Administrație, Senatul UCV), raportul periodic (anual) de progres privind egalitatea de gen va fi publicat pe site-ul universității și comunicat întregii comunități academice.

Anexa. Lista resurse bibliografice relevante

Council of Europe Gender Equality Commission, <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-commission>

EU FESTA - Gender Issues in Recruitment, Appointment and Promotion Processes – Recommendations for a Gender Sensitive Application of Excellence Criteria, https://eige.europa.eu/sites/default/files/festa_gender_issues_recruitment_appointment_promotion.pdf

EU Strategy for Gender Equality 2020-2025, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

EUA - Universities' Strategies and Approaches towards Diversity, Equity and Inclusion, <https://eua.eu/downloads/publications/universities-39-strategies-and-approaches-towards-diversity-equity-and-inclusion.pdf>

EUCEN - Diversity, Equity and Inclusion in European Higher Education Institutions, https://eua.eu/downloads/publications/web_diversity%20equity%20and%20inclusion%20in%20european%20higher%20education%20institutions.pdf

European charter & code of conduct for the recruitment of researchers, https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/ttf_goal_2_results_v1.0.pdf

European Commission- Gender equality strategy. Achievements and key areas for action., https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#achievements-in-gender-equality

European Institute for Gender Equality, <https://eige.europa.eu>

GARCIA – Mapping organizational work-life policies and practices, https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_report_mapping_org_work-life_policies_practices.pdf

Guidelines for using gender-sensitive language in communication, research and administration, https://eige.europa.eu/sites/default/files/reutlingen_university_guidelines_for_using_gender-sensitive_language.pdf

Horizon Europe General Annexes, https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf

Horizon Europe guidance on gender equality plans, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

LERU - Equality, diversity and inclusion at universities: the power of a systemic approach, <https://www.leru.org/publications/equality-diversity-and-inclusion-at-universities>

Science Europe - Practical Guide TO Improving Gender Equality in Research Organisations, https://eige.europa.eu/sites/default/files/se_gender_practical-guide.pdf

Student evaluations of teaching (mostly) do not measure teaching effectiveness, https://eige.europa.eu/sites/default/files/science_open_research_student_eval_teaching_effectiveness.pdf

Aprobat în sesiunea de Senat din 30 octombrie 2025