

APROBAT CA

din data 22.06.2026

APROBAT
SENAT UNIVERSITAR

din data 28.06.2028



**PLAN PENTRU EGALITATEA DE GEN
2026-2029**

Universitatea de Medicină și Farmacie Carol Davila din București

Abrevieri și Definiții

CDI	Cercetare Dezvoltare Inovare
CCP	Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră
EG	Egalitate de gen
UE	Uniunea Europeana
DD	Director Departament/Directie
DAS	Direcția antreprenoriat studentesc, alumni, activități studentești, proiecte și programe.
DSICD	Direcția Sisteme Informatice și Comunicații Digitale
DS	Directia Social
RU	Resurse Umane
OPEG	Ofițer egalitate de gen
PEG	Plan de egalitate de gen
PRs	Pro Rectori
UMFCD	Universitatea de Medicina si Farmacie "Carol Davila"
Sex	Ansamblu de trăsături morfologice și fiziologice specifice care deosebesc organismele în două categorii distincte, masculi și femele (https://www.merriam-webster.com/dictionary/)
Gen	Trăsăturile comportamentale, culturale sau psihologice asociate de obicei cu un singur sex (https://www.merriam-webster.com/dictionary/)
Sex vs Gender	De obicei, este stabilită o delimitare clară între sex și gen, sexul fiind termenul preferat pentru formele biologice, iar genul limitat la semnificațiile sale care implică trăsături comportamentale, culturale și psihologice. În această dihotomie, termenii masculin și feminin se referă doar la formele biologice (sex), în timp ce termenii masculin/masculinitate, feminin/feminitate, femeie/fată și bărbat/băiat se referă doar la trăsături psihologice și socioculturale (gen). (https://www.merriam-webster.com/dictionary/)

1. Introducere

Universitatea de Medicină și Farmacie „Carol Davila”, UMFCD, București, este o instituție de învățământ superior de stat, de interes public, cu personalitate juridică, integrată în sistemul național de învățământ superior, care asigură pregătire universitară în domeniul științelor medicale și farmaceutice. Conform Planului Strategic de Dezvoltare Instituțională 2021-2029, UMFCD funcționează pe baza următoarelor principii cheie: șanse egale de acces la universitate și crearea premiselor pentru atingerea excelenței pentru toți absolvenții, personalul didactic și suport al universității. UMFCD recunoaște că egalitatea de gen constituie un principiu fundamental al democrației europene și un motor esențial pentru excelență în cercetare, inovare și educație medicală. Planul de Egalitate de Gen 2026-2029 (PEG) reprezintă continuarea și aprofundarea angajamentului UMFCD față de promovarea egalității de gen, asumat prin planul precedent (2022–2025), și reprezintă dovada angajamentului luat de factorii de decizie ai UMFCD de a contribui la asigurarea integrării egalității de gen în toate politicile UMFCD, ca factor cheie pentru o dezvoltare durabilă a societății academice, inclusiv din punct de vedere social și economic. Planul răspunde totodată cerințelor Comisiei Europene privind eligibilitatea pentru programul Horizon Europe, care impune tuturor instituțiilor de învățământ superior și organizațiilor de cercetare din statele membre UE deținerea unui plan de egalitate de gen ca și condiție de eligibilitate pentru finanțare. Documentul este menit să ofere cadrul general de intervenție pentru eliminarea oricaror puncte slabe identificate în acest domeniu, prin stabilirea de obiective strategice, de acțiuni concrete și de indicatori măsurabili meniti să asigure un mediu academic echitabil, incluziv și liber de orice formă de discriminare bazată pe gen. Prin misiunea și valorile asumate, PEG asigură și promovează egalitatea și diversitatea cunoștințelor și dobândirea de competențe în mod echitabil pentru toți angajații și studenții UMFCD.

Planul de egalitate de gen pentru 2026-2029 a fost elaborat pe baza contribuțiilor din întreaga universitate și ia în considerare întreg personalul care lucrează și studiază în UMFCD. Ca atare, PEG are în vedere 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;
- integrarea dimensiunii de gen în programele de predare și în întregul proces de cercetare.

2. CONTEXTUL ACTUAL AL STRATEGIEI DE EGALITATE DE GEN LA NIVEL EUROPEAN ȘI NAȚIONAL

2.1. Contextul actual al egalității de gen la nivelul UE

În cadrul Spațiului European de Cercetare, egalitatea de gen în cercetare este unul dintre subiectele prioritare, iar instituțiile de cercetare și educație sunt încurajate să elaboreze planuri de acțiune pentru egalitatea de gen. Obiectivele egalității de gen pot fi atinse doar printr-o abordare structurală a schimbării în întregul sistem european de cercetare și inovare, care implică angajamentul comun al organizațiilor de cercetare și inovare, finanțatorii acestora și autoritățile naționale, precum și Comisia Europeană

PEG UMFCD este un document cadru menit să permită o articulare puternică la contextul european și orientările strategice cuprinse în prevederile următoarelor documente ale Comisiei Europene cu caracter legislativ:

- Strategia europeană pentru Egalitate de gen 2026–2030, adoptată la data de 5 martie 2026
- Recomandarea Consiliului European din 18 decembrie 2023, privind definirea unui cadru european pentru atragerea și reținerea talentelor din domeniul cercetării, inovării și antreprenoriatului în Europa
- Carta Europeană a cercetătorilor și Codul de conduită în procesul de recrutare a cercetătorilor, 2023
- Agenda europeană privind competențele pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență, adoptată la 1 iulie 2020

- Comunicarea Comisiei Europene intitulată „O nouă eră pentru cercetare și inovare”, adoptată la 30 septembrie 2020

2.2. Contextul actual al Planului pentru egalitatea de gen la nivel național

Legea nr. 199/2023 a învățământului perior, cu modificările și completările ulterioare

Legea nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare

Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027, aprobată prin Hotărârea nr. 1547/2022

Legea nr. 258/2021 privind unele măsuri de protecție a angajaților în contextul concediului parental și pentru modificarea unor acte normative (transpune Directiva UE 2019/1158 privind echilibrul viață profesională–viață privată)

Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, cu modificările și completările ulterioare

Legea nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, cu modificările și completările ulterioare

Legea nr. 53/2003 — Codul Muncii, republicată cu modificările și completările ulterioare

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată cu modificările și completările ulterioare

2.3. Contextul actual al egalității de gen la nivelul UMFC

Membrii comunității academice sunt tratați cu egalitate, demnitate și respect reciproc, fiind promovate corectitudinea și echilibrul în toate relațiile și interacțiunile. UMFC sustine excelența academică și egalitatea de șanse, asigurând premisele necesare pentru reușita academică și profesională a tuturor studenților și a membrilor personalului didactic și didactic auxiliar, cu acces echitabil și nediscriminatoriu la educație de calitate și cu incluziunea socială a tuturor studenților.

UMFC funcționează pe următoarele principii:

- Responsabilitate civică și socială, prin implicarea publicului în rezolvarea problemelor sistemului de sănătate și în îmbunătățirea performanței acestuia

- Performanță academică de excelență – de la șanse egale de acces la universitate până la crearea premiselor succesului și atingerii excelenței pentru toți absolvenții universității noastre
- Management orientat spre performanță și asigurarea îmbunătățirii continue a calității în procesul instituțional
- Transparența instituțională, prin care toate deciziile și activitățile desfășurate la nivelul managementului UMFCD sunt făcute publice, în vederea informării comunității academice
- Accesul nediscriminatoriu al studenților, cadrelor didactice și incluziunea socială, cu accent deosebit pe persoanele cu dizabilități și pe cei din medii cu vulnerabilități socio-economice, coagulând astfel valorile democratice, pe care UMFCD le pune în centrul proceselor de formare
- Implicarea activă a studenților în procesul decizional
- Dezvoltarea de activități antreprenoriale, pentru valorificarea și consolidarea competențelor absolvenților
- Gestionarea judicioasă și eficientă a resurselor, care va aduce un profit instituțional pe termen mediu și lung, atât la nivel material, cât și la nivel de resurse umane
- Promovarea valorilor educației centrate pe student prin utilizarea noilor tehnologii în formarea studenților și a cadrelor didactice universitare
- Îmbunătățirea continuă a calității procesului de predare și cercetare, prin creșterea capacității instituționale, dezvoltarea bazei materiale și digitalizare

Reglementările interne elaborate în conformitate cu legislația națională care contribuie la aplicarea egalității de gen sunt:

- Regulamentul privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă în cadrul UMFCD ¹;
- Codul de Etică și Deontologie Profesională² ;
- Codul de conduită pentru prevenirea și sancționarea xenofobiei, radicalizării și discursului instigator la ură³;

¹ https://umfcd.ro/wp-content/uploads/2025/RUNOS/INFORMATII_UTILITATE/Regulamentul%20privind%20prevenirea%20si%20combaterea%20hartuirii%20pe%20criteriul%20de%20sex%2C%20precum%20si%20a%20hartuirii%20morale%20la%20locul%20de%20munca.pdf

² https://umfcd.ro/wp-content/uploads/2024/CODUL_DE_ETICA_2024/Codul%20de%20Etica%20si%20Deontologie%20Profesionala%20-%202024.pdf

³ <https://umfcd.ro/wp-content/uploads/2024/REGULAMENTE%20UMFCD/Codul%20de%20conduită%20pentru%20prevenția%20și%20sancționarea%20xenofobiei%2C%20radicalizării%20și%20discursului%20instigator%20la%20ură.pdf>

- Codul de conduită privind prevenția și sancționarea incidentelor antisemite⁴.
- Codul de Conduită pentru Integritatea Cercetării

3. IMPLEMENTAREA PLANULUI DE EGALITATE DE GEN LA NIVEL INSTITUȚIONAL

Primul Plan pentru Egalitate de Gen al UMFCĐ (2022–2025) a pus bazele unor inițiative importante privind echilibrul de gen, conștientizarea problematicii și integrarea dimensiunii de gen în proiectele finanțate. Concomitent cu dezvoltarea PEG, universitatea a desemnat un ofițer pentru egalitatea de gen la nivel de instituție, cu următoarele atribuții: monitorizarea implementării și evaluarea PEG; cooperare și implicare cu părțile interesate la toate nivelurile pentru a asigura implementarea măsurilor PEG; creșterea gradului de conștientizare cu privire la beneficiile egalității de gen.

Prezentul Plan pentru Egalitatea de Gen este fundamentat pe obiectivele și activitățile din Planul Strategic de Dezvoltare Instituțională 2021–2029 și este elaborat conform ghidului Comisiei Europene, urmând să dispună de resurse dedicate și expertiză în domeniul egalității de gen pentru implementare, să colecteze și să analizeze date dezagregate pe gen privind personalul și studenții, cu raportare anuală pe bază de indicatori, și să susțină activități de formare și sensibilizare privind egalitatea de gen. Activitățile detaliate vor fi realizate prin implicarea întregii comunități academice, a personalului didactic, de cercetare, de suport și tehnic și se vor regăsi în planurile operaționale anuale ale fiecărei direcții/departament/centru ale instituției, cu indicatori și termene agreate la nivel instituțional.

Planul cuprinde acțiuni în cinci domenii tematice: (1) echilibrul viață profesională–personală și cultura organizațională; (2) egalitatea de gen în recrutare și evoluția în carieră; (3) echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor; (4) combaterea violenței de gen, inclusiv a hărțuirii sexuale, (5) integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării și predării.

⁴ <https://umfcd.ro/wp-content/uploads/2024/REGULAMENTE%20UMFCD/Codul%20de%20conduită%20privind%20prevenția%20și%20sancționarea%20incidentelor%20antisemite.pdf>

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

Obiectiv specific: Crearea unei culturi organizaționale incluzive, care sprijină echilibrul între viața profesională și cea personală și promovează conștientizarea egalității de gen în rândul tuturor membrilor comunității universitare.

Acțiuni	Indicatori de rezultat	Termen
Creșterea gradului de conștientizare privind egalitatea de gen prin: - organizarea unor sesiuni anuale de formare/sensibilizare pentru personal didactic, administrativ și studenți - redactarea unui ghid de comunicare incluzivă și sensibilă la gen	- Nr. de sesiuni de conștientizare organizate - Ghid elaborat	anual 2027
Sprijinirea echilibrului între viața profesională–personală prin: -evaluarea nevoilor personalului privind flexibilitatea programului -implementarea unor politici de muncă flexibilă acolo unde este posibil	- Studiu asupra nevoilor personalului privind flexibilitatea programului realizat - politici de flexibilitate a muncii definite	2027, Actualizare anuală 2027, Actualizare anuală

Domeniul 2. Egalitate de gen în procesul de recrutare și evoluție în carieră.

Obiectiv specific: Asigurarea unor procese de recrutare, promovare și dezvoltare profesională echitabile și transparente, care să elimine barierele structurale de gen; reducerea disparităților de gen în progresul în carieră academică

Acțiuni	Indicatori de rezultat	Termen
Revizuirea procedurilor de recrutare pentru eliminarea biasurilor de gen și asigurarea prezenței echilibrate pe criterii de gen în comisiile de concurs și evaluare	% comisii de concurs cu compoziție echilibrată	Permanent, cu evaluare anuală.
Analiza anuală a distribuției pe sexe și pe grade didactice/cercetare a personalului	Date anuale dezagregate pe sex și grad didactic	Permanent, cu evaluare anuală.
Egalitate salarială și de beneficii prin analiză eventualelor diferențe salariale pe criterii de gen la grade echivalente și raportarea transparentă a rezultatelor	Raport anual privind nivelul salarial mediu pe gen și grad didactic/cercetare cu calcularea diferenței salariale	2027

	de gen (gender pay gap)	
Reducerea disparităților de gen în progresul în cariera academică prin inițierea unui program de mentorat pentru cadrele didactice aflate la început de carieră, cu atenție la echilibrul de gen	Program de mentorat definit	2028

Domeniul 3. Echilibru de gen în conducere și luarea deciziilor

Obiectiv specific: Promovarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților în structurile de conducere și de decizie ale universității.

Acțiuni	Indicatori de rezultat	Termen
Monitorizarea reprezentării echilibrate în funcție de gen a persoanelor din structurile de conducere (Senat, Consiliu de Administrație, consilii de facultate, decanate)	% femei și bărbați în Senat, CA, consilii de facultate • % femei în funcții de conducere	2026–2029 Monitorizare anuală
Asigurarea echilibrului de gen în comisiile constituite la. Nivelul UMFC	% comisii cu compoziție echilibrată (min. 40%-	Evaluate anual

Domeniul 4. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală

Obiectiv specific: Asigurarea unui mediu academic sigur, liber de orice formă de violență bazată pe gen, hărțuire sexuală sau discriminare, atât pentru personal cât și pentru studenți și funcționarea eficientă a mecanismului instituțional de prevenire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex.

Acțiuni	Indicatori de rezultat	Termen
Operaționalizarea comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire, cu asigurarea reprezentării echilibrate de gen	Decizie Rector emisă/actualizată; % femei/bărbați în comisie	2026
Monitorizarea implementării și respectării prevederilor Regulamentului privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă în cadrul UMFC	Raport privind numărul de incidente înregistrate; modul în care acestea au fost soluționate; recomandările trasate	Sfârșitul primului trimestru al fiecărui an
Sesiuni de formare pentru conducătorii structurilor funcționale (director de departament, decanate) privind recunoașterea, prevenirea și gestionarea hărțuirii pe criteriul de sex și hărțuirii	Nr. conducători formați; % acoperire structuri funcționale	2027, anual

morale, conform art. 8 din Regulament		
Sesiuni de informare pentru întregul personal (didactic, administrativ) privind formele de hărțuire (fizică, verbală, nonverbală – art. 18 din Regulament), drepturile angajaților și obligațiile instituției	Nr. participanți; % din totalul angajaților	Anual

Domeniul 5 Integrarea dimensiunii de gen în cercetare, inovare și predare

Obiectiv specific: Integrarea sistematică a dimensiunii de gen în conținutul cercetării și al procesului educațional, cu accent pe relevanța medicală a diferențelor de sex și gen.

Acțiuni	Indicatori de rezultat	Termen
Monitorizarea reprezentării echilibrate în funcție de gen în conducerea și componenta echipelor din proiectele de cercetare	% coordonatori de proiecte după criterii de gen și grade didactice/cercetare % cercetători în echipele de proiect după criterii de gen și grade didactice/cercetare	anual
Integrarea perspectivei de gen în curricula universitară prin identificarea disciplinelor în care dimensiunea de gen este relevantă și introducerea de teme privind medicina sensibilă la gen în curricule	- Nr. de discipline care integrează dimensiunea de gen - Nr. de teme noi privind medicina sensibilă la gen introduse în curricule	2028
Promovarea cercetării sensibile la gen prin includerea dimensiunii de gen în proiectele de cercetare, acolo unde este relevantă și prin organizarea de workshopuri privind integrarea perspectivei de gen în designul cercetării	Nr. proiecte de cercetare interne care adresează dimensiunea de gen Nr. de workshopuri organizate	
Promovarea colectării și raportării datelor dezagregate pe sex în cercetarea clinică și preclinică și elaborarea de recomandări interne pentru cercetătorii UMFC	% studii clinice cu date raportate dezagregate pe sex Ghid intern elaborat și diseminat	Anual 2028

Aprobat prin Hotărârea Senatului Universitar nr. /___

Avizat de Consiliul de Administrație nr. /___