

Plan de Egalitate de Gen

2025–2028

Universitatea din București



Cuprins

I. Introducere	3
II. Context și obiective	4
III. Plan de Egalitate de Gen al Universității din București (PEG2-UB) 2025–2028	7
Domenii principale	7
Obiectiv 1. Echilibru viață personală – viață profesională	7
Obiectiv 2. Management organizațional incluziv	8
Obiectiv 3. Egalitate de gen în recrutare și avansare în carieră	9
Obiectiv 4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și predare	9
Obiectiv 5. Prevenirea și soluționarea cazurilor de violență de gen/hărțuire sexuală	10
Domenii transversale.....	11
Obiectiv 6. Formare (cursuri, mentorat și alte tipuri de formări)	11
Obiectiv 7. Promovare și informare	12
IV. Anexe	13
Anexa 1. Resurse dedicate pentru implementarea activăților PEG–2 UB	13
Anexa 2. Indicatori minimali de performanță și planificare	16
Anexa 3. Procesul de consultare și colectare de sugestii pentru PEG–2 UB	24

I. Introducere

Existența unui Plan de Egalitate de Gen în Universitatea din București este mai mult decât o cerință obligatorie solicitată instituțiilor de învățământ superior din Uniunea Europeană care doresc să accedă la fonduri europene pentru educație și cercetare. Beneficiile reale ale unui Plan de Egalitate de Gen țin de aderarea instituției noastre pe fond la un set de valori, norme și standarde menite să sprijine consolidarea unei culturi organizaționale în care aspirația către excelență și performanță să se îmbine armonios și eficient cu respectul și grija pentru principiile diversității și incluziunii.

Activitățile incluse în Planul de Egalitate de Gen sunt menite a fi utile tuturor persoanelor care fac parte din comunitatea UB - studenți / e, cadre didactice, personal administrativ, fiind propuse pornind de la date și cunoaștere științifică validă existentă la nivel instituțional.

Perioada de implementare: 1 ianuarie 2025 – 31 decembrie 2028.

Document aprobat și votat în unanimitate în Consiliul de Administrație al Universității din București în data de 5 februarie 2025.

II. Context și obiective

Noul ciclu al Planului de Egalitate de Gen al Universității din București (PEG2-UB) propune pentru perioada 2025-2028 o serie de activități care:

- a) țin cont de recomandările UE privind necesitatea și obligativitatea implementării unor planuri de egalitate de gen în cadrul instituțiilor de învățământ superior;
- b) continuă o serie de activități din primul ciclu de implementare (2022-2024), derulate în cadrul proiectului European HORIZON-2020 ATHENA — „Gender Equality to Unlock Research Potential: Implementing gender equality plans to unlock research potential of research performing organizations (RPOs) and research funding organizations (RFOs) in Europe”, proiect în care UB a fost instituție parteneră;
- c) sunt în acord cu obiectivele și prioritățile incluse în noul proiect European SEE-ERA — „Transforming R&I organisations and advancing the ERA through gender equality and inclusiveness in SEE”, în care UB este instituție parteneră (2025-2028);
- d) au fost identificate pornind de la rapoartele de evaluare/monitorizare din perioada implementării primului ciclu PEG, dar și în urma unui proces participativ de consultare instituțional organizat de către echipa de implementare a primului ciclu al PEG (a se vedea Anexa 3).

Obiectivul principal al Planului de Egalitate de Gen pentru perioada următoare este **dezvoltarea unei culturi organizaționale sensibile la gen**. Astfel, în acord cu prevederile și recomandările recente la nivel European, cu legislația națională dar și cu abordările contemporane din domeniul egalității de gen/egalității de șanse, noul plan acordă o atenție deosebită practicilor de **incluziune**. În acest sens, inițiativele propuse, pe baza cunoașterii științifice existente, vor aborda genul dintr-o perspectivă multidimensională — adică vor trata cu atenție mai mare aspectele de intersecționalitate (gen și clasă/vârstă/etnie/orientare sexuală/religie/mediu de proveniență/alte caracteristici) din cadrul problemelor de egalitate și echitate avute în vedere.

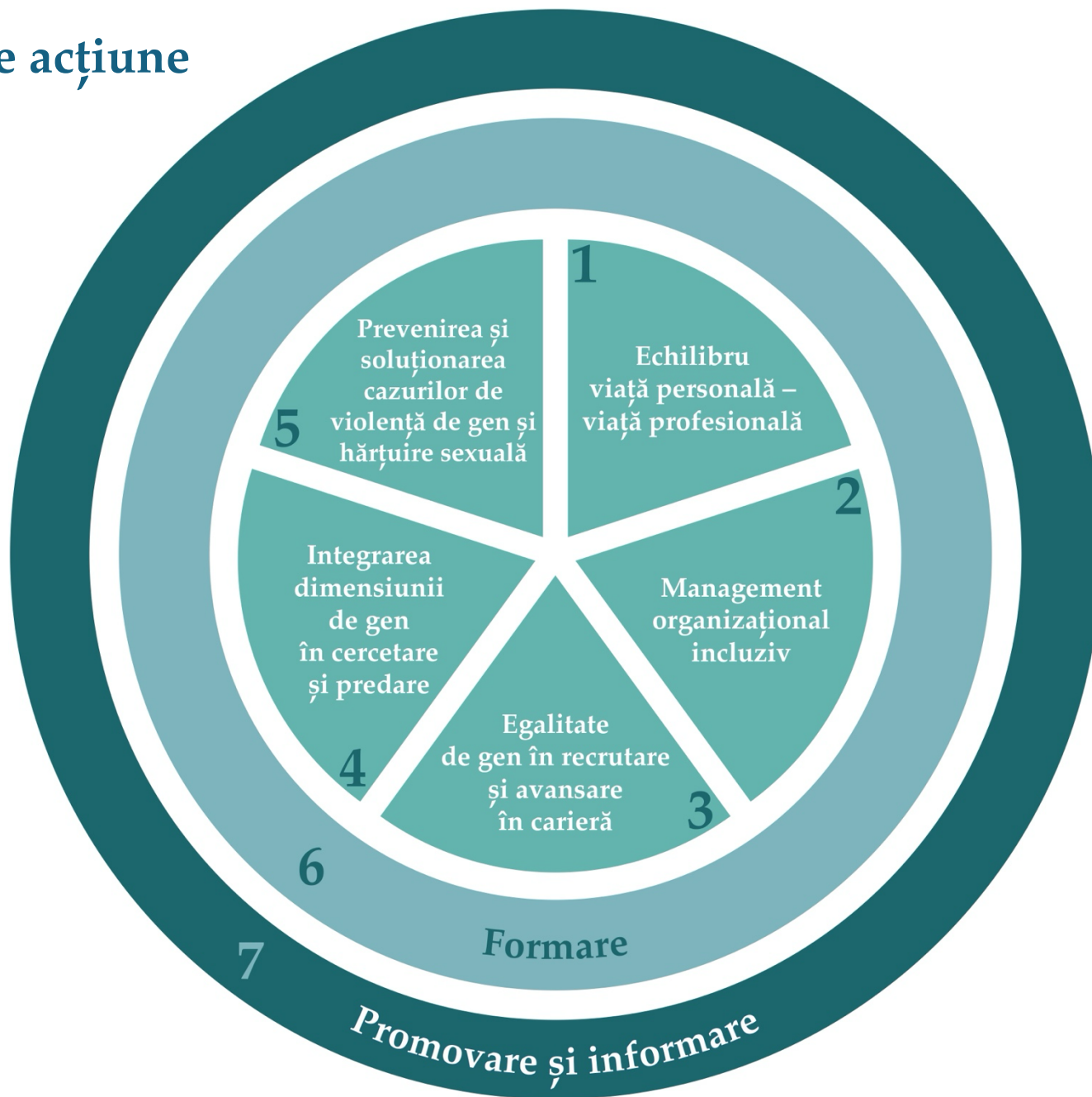
Acest cadru general, în care incluziunea și diversitatea sunt asumate ca ingrediente necesare calității și performanței organizației, este racordat la eforturile deja asumate de UB în domeniul sustenabilității instituționale, oferind un context propice pentru dezvoltarea unei culturi organizaționale incluzive și sensibile la gen în UB—astfel încât sistemul de norme, valori și practici organizaționale să vizeze realizarea egalității de gen de facto, substanțiale în UB.

Noul ciclu al Planului de Egalitate de Gen își propune, de asemenea, să coaguleze mai bine inițiativele, interesele și practicile deja existente în UB în domeniu. Este conceput astfel încât să ofere un cadru suficient de flexibil pentru ca, în aria de interes și competență, să se adapteze la dinamica instituțională din UB strâns legată de schimbările economice, sociale, culturale la nivel național, regional sau european, sprijinind deci diverse inițiative ce pot apărea pe parcursul implementării Planului.

Realizarea lui este un angajament și efort de echipă. Persoanele, departamentele și structurile instituționale responsabile direct și indirect de implementarea și monitorizarea PEG-2 sunt specificate la secțiunea Resurse Umane de la finalul acestui document (Anexa 1). Managementul curent al Planului revine echipei PEG (sprijinită parțial pentru perioada următoare prin proiectele europene ATHENA și SEE-ERA).

Pentru perioada 2025–2028, PEG-2 se axează pe **cinci domenii principale de acțiune/intervenție și două domenii transversale**. Activitățile propuse au fiecare în parte indicatori de performanță care vor fi monitorizați prin intermediul rapoartelor de evaluare prevăzute (Anexa 2).

Domenii de acțiune PEG-2 UB 2025–2028



III. Plan de Egalitate de Gen al Universității din București 2025–2028

Domenii principale

Obiectiv 1. Echilibru viață personală – viață profesională

- 1.1. **Revizuirea sau propunerea de documente instituționale relevante în domeniu** (ca de exemplu: privind telemunca, munca la birou / la distanță, zile libere acordate din motive personale, concedii parentale)
- 1.2. **Inițierea și sprijinirea implementării de proceduri/măsuri/inițiative privind echilibrul între viața personală și cea profesională** (aspecte precum: acordarea zilelor libere din motive personale / dezvoltarea unei culturi a încrederii; crearea unei săli de sport și fitness; dezvoltarea unei structuri pentru consiliere și suport psihologic pentru persoanele angajate în UB; sprijinirea unui proces de inducție pentru poziții noi / ajutor în integrarea la locul de muncă acordat tuturor persoanelor angajate în UB, în special celor cu nevoi speciale; realizarea unui contract cu o clinică stomatologică, oftalmologică – vouchere, reduceri)

Notă: O atenție specială se va acorda în acest ciclu formulării (pe baza unor date colectate) unor inițiative privind reglementarea lucrului full-time în timpul studiilor universitare pentru persoanele care studiază în cadrul universității.

- 1.3. **Sprijin în organizarea de structuri suport pentru studenți/studente, personal administrativ și cadre didactice care au copii** (promovarea celor existente; facilități și resurse corespunzătoare pentru organizarea de spații/activități pentru copii în timpul diverselor evenimente academice; facilități pentru părinți din UB pentru desfășurarea în cele mai bune condiții a activității lor)

Obiectiv 2. Management organizațional incluziv

- 2.1. Reorganizarea managementului instituțional privind funcționarea PEG** — Desemnarea unui Prorector care să aibă în portofoliu tema „Egalitate de gen, incluziune și sustenabilitate”
- 2.2. Constituirea unui grup de lucru consultativ în domeniu** (cu responsabilități privind diseminarea de informații la nivel de facultăți și implicare în activitățile Planului) pentru eficientizarea colaborării instituționale între departamentele/structurile implicate: Serviciul Incluziune, Echitate și Egalitate de Șanse, Comisia de Etică, echipa de implementare PEG, Rectorat (protocoale de colaborare, proceduri, responsabilități)
- 2.3. Revizuirea unor documente strategice**, regulamente interne și/sau prevederi legale în raport cu respectarea principiilor egalității de șanse și incluziunii (de exemplu, Regulamentul intern de conduită pentru membrii comunității academice, Codul de Etică, etc.)
- 2.4. Analiza anuală a reprezentării/reprezentativității de gen în structurile de management** (la nivel de reprezentanți în Senat a persoanelor care studiază în UB și persoane angajate în poziții de conducere în UB)
- 2.5. Îmbunătățirea echilibrului de gen în reprezentarea vizuală a excelenței din UB** (de exemplu, prin redenumirea unor săli din UB, organizarea de evenimente)
- 2.6. Sprijinirea procesului de colectare, analiză și raportare de date** privind (i) transparența salarială și consolidarea principiului egalității de remunerare între femei și bărbați, în conformitate cu normele recente adoptate de Consiliul UE (2023, [EU Pay Transparency Directive](#)) și alte norme și prevederi adoptate la nivel de UE relevante pentru PEG.

Obiectiv 3. Egalitate de gen în recrutare și avansare în carieră

- 3.1. Crearea și punerea în practică a unui instrument de monitorizare a egalității de gen în procesul de recrutare și avansare în carieră pentru persoanele angajate (personal administrativ și cadre didactice)
- 3.2. Crearea și punerea în practică a unui instrument de monitorizare a egalității de gen privind recrutarea și parcursul academic al studenților/studentelor

Obiectiv 4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și predare

- 4.1. Colectarea, monitorizarea și analiza anuală de date sensibile la gen pe multiple dimensiuni (pornind de la Ghidul cu Statistici Sensibile la Gen, date privind școlaritatea, resursele umane și cercetarea; adăugarea de noi date ca de exemplu: segregări verticale pe grade didactice, pe vârstă; studenți/e activi / e pe piața forței de muncă; gen și inovație incluzivă; gen și antreprenariat; autori de patente, studenți internaționali care studiază în UB; statistici privind originile sociale și alte caracteristici identificate în bazele de date curente ale UB, alte date la cerere în diverse contexte)
- 4.2. Continuarea colecției *Interdisciplinary Gender Research Series* (Editura UB) și indexarea publicațiilor în platforma Web of Science.
- 4.3. Conferință internațională bianuală pe o temă de interes și de actualitate (proponeri preliminare: Reverse Gender Gap în UB/în universități; Excelența (și) la feminin în UB / universități; Pedagogii incluzive)
- 4.4. Consolidarea rețelei de experți de gen (întâlniri periodice / proiecte comune realizate prin platforma ICUB – Studii de Gen)
- 4.5. Implicarea și promovarea persoanelor tinere cu interese de cercetare în domeniu (din cadrul programelor de masterat, doctorat, post-doctorat) — prin (1) crearea unei pagini pe site (gep.unibuc.ro/ teze) dedicate promovării constante a cercetării academice în domeniu și a altor activități și (2) implicarea lor în organizarea de evenimente și conferințe sprijinite de echipa PEG

- 4.6. **Sprijinirea programului de studii post-universitare pentru formarea de „Expert în egalitate de șanse” pe piața muncii** (participare ca formatori, contribuție la realizarea programei, promovare)
- 4.7. **Elaborarea unui ghid de integrare a dimensiunii de gen în curricula universitară** (pedagogii incluzive; accent pe domeniile STEM)

Obiectiv 5. Prevenirea și soluționarea cazurilor de violență de gen/hărțuire sexuală

- 5.1. **Revizuirea colaborării și a responsabilităților** între Comisia de Etică, Serviciul Incluziune, Echitate și Egalitate de Șanse, Prorector și echipa de implementare și monitorizare a PEG pe baza pilotării primei forme a procedurii aflată în vigoare din 2024 și a legislației naționale în vigoare
- 5.2. **Formări cu specialiști privind hărțuirea sexuală** pentru Comisia de Etică, Serviciul Incluziune, Echitate și Egalitate de Șanse, cadre didactice care predau cursurile de etică, asociații ale studenților.
- 5.3. **Revizuirea de documente strategice pe componenta de abordare a hărțuirii sexuale:** Codul de Etică, Regulamente, Cartă – armonizarea reglementărilor interne cu privire la subiect
- 5.4. **Sprijinirea eforturilor instituționale de consiliere și protecție pentru victimele cazurilor de hărțuire și discriminare de gen**

Domenii transversale

Obiectiv 6. Formare (cursuri, mentorat și alte tipuri de formări)

- 6.1. Participarea la activitățile de formare/informare din cadrul noului proiect european SEE-ERA** (cele axate pe formare și sprijinire a activităților Planului)
- 6.2. Formări colegiale periodice pentru cadrele didactice în cadrul consiliilor de facultate** (cu transmitere de materiale de informare prin intermediul consiliilor sau prin alte modalități)
- 6.3. Continuarea colaborării în Programul de Formare profesională și Dezvoltare a carierei pentru personalul administrativ** din UB prin oferirea de cursuri de formare/informare/conștientizare pe teme relevante pentru PEG
- 6.4. Sesiuni de orientare la început de an universitar pentru persoanele care studiază în anul I** care să conțină informații privind egalitatea de gen, discriminarea și incluziunea, prevenirea hărțuirii sexuale.
- 6.5. Activități de formare legate de tematicile din Plan în perioada Săptămânii Sustenabilității** în UB
- 6.6. Organizarea de întâlniri de mentorat la nivel de facultate/universitate privind avansarea în carieră** pentru persoanele angajate în UB (cadre didactice, personal administrativ) și pentru studenții/studentele care studiază la licență, master și doctorat.

Obiectiv 7. Promovare și informare

- 7.1. **Actualizarea permanentă** a site-ului gep.unibuc.ro, a paginilor de [Facebook](#) și de [Instagram](#) dedicate PEG cu informații privind activitățile și activitățile din cadrul proiectelor SEE-ERA și ATHENA
- 7.2. **Campanii periodice de informare a persoanelor angajate în UB privind facilități existente** în legislația națională și în cea instituțională (de exemplu, realizarea unui ghid privind resursele și măsurile de incluziune existente în universitate)
- 7.3. **Campanii de informare în facultăți și pe canalele social media privind activitățile din Plan** (pentru persoanele care studiază sau sunt angajate în UB) — Realizarea unui raport anual cu statistici și activitățile realizate în anul respectiv și publicarea acestui raport pe site-ul PEG
- 7.4. **Sprijinirea (prin promovare/informare) a unor inițiative UB relevante pentru PEG** — Revizuirea/îmbunătățirea Anexei cu Lista de Documente și Resurse de Informare în format electronic pentru studenți/studente la admitere și a Declarației Persoanelor Angajate în UB; promovarea cursului postuniversitar de Expert Egalitate de Șanse; promovarea activităților și proiectelor derulate de Masterul în Politicile Egalității de Șanse – MPES, Facultatea de Științe Politice UB, activitățile CIVIS, etc.
- 7.5. **Elaborarea și promovarea unui material informativ privind limbajul incluziv în cadrul comunității UB.**
- 7.6. **Monitorizarea implementării activităților din Planul de egalitate de gen**

IV. Anexe

Anexa 1. Resurse dedicate pentru implementarea activităților PEG-2 UB

Resurse financiare

- ⇒ **Buget UB**
- ⇒ **Buget Proiect** SEE-ERA — „Transforming R&I organisations and advancing the ERA through gender equality and inclusiveness in SEE”, în care UB este instituție parteneră (2025-2028)
- ⇒ **Resurse financiare de la ICUB** pentru susținerea în continuare a Platformei pentru Studii de Gen
- ⇒ **Posibile sponsorizări**

Resurse umane

- ⇒ **Echipa PEG**
- ⇒ **Echipa Serviciului Incluziune, Echitate și Egalitate de Șanse**
- ⇒ **Persoane angajate în UB care susțin activitățile PEG**
- ⇒ **Grup consultativ pe sustenabilitate** – care va include și tema incluziunii și egalității de gen; câte un reprezentant din fiecare facultate și din echipa PEG; scopul este de a discuta periodic noutăți/probleme/sugestii privind activitățile PEG-2 UB
- ⇒ **Doctoranzi bursier(i/e) care să se implice în activitățile PEG**
- ⇒ **Rețeaua de experți/experte de gen; Rețeaua de stakeholderi creată în cadrul proiectului ATHENA**

Resurse materiale

- ⇒ **Resurse materiale promoționale dedicate** (tipărirea celor existente pentru evenimentele propuse și realizarea unor noi materiale necesare)

- ⇒ **Identificarea de potențiali sponsori/parteneri** pentru o serie de (i) activități academice (conferințe, dezbateri, cercetare, stagii de practică pentru studenți în beneficiul PEG) dar și (ii) alte tipuri de inițiative (de exemplu, pentru dotarea / oferirea gratuită a toaletelor cu absorbante)

Resurse IT

- ⇒ **Mentenanța site-ului și a platformelor social media** — sprijin în continuare de la echipa de Comunicare și Relații Publice UB și de la echipa IT&C

Echipa de implementare a proiectului ATHENA–UB (2022-2024, prelungit fără fonduri suplimentare până în iulie 2025)

Prof.univ.dr. Laura Grünberg — Directoare de proiect

Lect. univ. dr. Corina Ilinca — Coordonatoare cercetare cantitativă

Filuța Ioniță — Directoare financiară

Drd. Ștefania Chihaia — Coordonatoare comunicare

Drd. Alexandra Dimofte — Asistentă de cercetare; bursă extracurriculară doctorală UB

Drd. Raluca Molea — Voluntară

Echipa de implementare a proiectului SEE-ERA (2025-2028)

Lect.univ.dr. Corina Ilinca — Coordonatoare / Responsabilă Proiect SEE-ERA

Prof.univ.dr. Laura Grünberg — Coordonatoare Planului de Egalitate de Gen în UB

Drd. Ștefania Chihaia — Asistentă de cercetare, Comunicare

Drd. Alexandra Dimofte — Asistentă de cercetare, Comunicare

Drd. Raluca Molea — Voluntară și asistentă de cercetare

Filuța Ioniță — Directoare financiară

Personal UB implicat în activitățile PEG

Conf. univ. dr. Ana-Maria Vlăsceanu – Prorectoră Legislație, Conformitate, Relații de Muncă și Achiziții Publice (cu atribuții în domeniul egalității de gen în portofoliu)

Daniela Popa – Directoare, Direcția Resurse Umane

Ana Maria Gheorghe – Referentă de specialitate, Dezvoltarea Carierei și Programul de Integrare al Noilor Persoane Angajate. Direcția Resurse Umane, Serviciul Recrutare și Dezvoltarea Carierei

Mihaela Niță – Referentă de specialitate, Elaborare Statistici. Direcția Resurse Umane, Serviciul Administrare Personal

Dragoș Dena – Director, Direcția Managementul Programelor de Cercetare și echipa direcției

Oana Sârbu – Directoare, Direcția Generală Management Academic și echipa direcției

Mircea Sava – Director, Direcția Comunicare și Relații Publice și echipa direcției

Anca Ileana – Directoare, Direcția IT&C și echipa direcției

Mirabela Amarandei-Duminică – Directoare, Direcția Orientare Strategică, Evaluare, Monitorizare și Politici Publice

Daniela Zaharia – Referentă de specialitate, Direcția Orientare Strategică, Evaluare, Monitorizare și Politici Publice

Liviu Nițu – Șef Serviciul Incluziune, Echitate și Egalitate de Șanse, Direcția Orientare Strategică, Evaluare, Monitorizare și Politici Publice

Platforma pentru Studii de Gen a UB

- ⇒ Informare și invitație de participare la activitățile create
- ⇒ **Detalii aici:** <https://icub.unibuc.ro/the-gender-studies-platform/>

Anexa 2. Indicatori minimali de performanță și planificare

Domeniu	Activitate/ Indicator	Indicator minimal de performanță	Perioada
1. Echilibru viață personală – viață profesională	1.1. Revizuirea / propunerea de documente instituționale relevante în domeniu	Cel puțin un document revizuit sau propus anual	Anual, 2025–2028
	1.2. Inițierea și sprijinirea implementării de proceduri / măsuri privind echilibrul între viața personală și cea profesională	Minimum o inițiativă anual	Anual, 2025–2028
	1.3. Sprijin în organizarea unei structuri suport pentru studenți/studente, personal administrativ și cadre didactice care au copii	Crearea unui ghid privind facilitățile naționale și din universitate pentru creșterea și îngrijirea copiilor	2026
		Amenajarea corespunzătoare a unui spațiu de îngrijire copil (la toaletă) — minim 1 loc / an	2026–2028
		Crearea primei camere dedicate copiilor în campusul din Panduri	2028
		Includerea de facilități pentru copii în cadrul unui eveniment academic major în UB / anual	2026–2028
	2.1. Reorganizarea managementului instituțional privind funcționarea PEG prin desemnarea unui prorector care să	Desemnarea oficială a unui Prorector cu responsabilități în domeniu	2025

Domeniu	Activitate/ Indicator	Indicator minimal de performanță	Perioada
2. Management organizațional incluziv	aibă în portofoliu tema „Egalitate de gen, incluziune și sustenabilitate”		
	2.2. Constituirea unui grup de lucru consultativ în domeniu (protocoale de colaborare, proceduri, responsabilități)	Minimum un protocol de colaborare / Minimum o procedură de funcționare / Minimum o consultare pe semestru	2025–2028
	2.3. Revizuirea unor documente strategice, regulamente interne și/ sau prevederi legale în raport cu respectarea principiilor egalității de șanse și incluziunii	Minimum un document/ an	Anual, 2025–2028
	2.4. Analiza anuală a reprezentării/ reprezentativității de gen în structurile de management	Minimum o analiză raportată pe an	Anual, 2025–2028
	2.5. Îmbunătățirea echilibrului de gen în reprezentarea vizuală a excelenței din UB	Minimum o sală redenumită pe an sau o inițiativă în domeniu	Anual, 2025–2028
	2.6. Sprijinirea procesului de colectare, analiză și raportare date privind transparența salarială și consolidarea	Colectare, prelucrare date specifice la cerere- Oferire comentarii/ sugestii pe raport (la cerere)	2025-2026

Domeniu	Activitate/ Indicator	Indicator minimal de performanță	Perioada
	principiului egalității de remunerare între femei și bărbați (cf. directivă Consiliul UE, 2023)		
3. Egalitate de gen în recrutare și avansare în carieră	3.1. Crearea unui instrument de monitorizare a egalității de gen în procesul de recrutare și avansare în carieră pentru persoanele angajate în UB	Realizarea instrumentului Raport anual (din 2026)	2025 2026–2028
	3.2. Crearea unui instrument de monitorizare a egalității de gen privind recrutarea și parcursul academic al studenților/ studentelor	Realizarea instrumentului Raportare anuală (din 2026)	2026 2026–2028
4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și predare	4.1. Colectare, monitorizare și analiză de date sensibile la gen pe multiple dimensiuni	Actualizare anuală a ghidului statistic	2025–2028
	4.2. Continuarea colecției <i>Interdisciplinary Gender Research Series</i> (Editura UB)	O publicație bianuală Indexarea în WOS	2026, 2028
	4.3. Conferință internațională bianuală	Un eveniment academic bianual cu minim 25 de participanți	2026, 2028

Domeniu	Activitate/ Indicator	Indicator minimal de performanță	Perioada
	4.4. Consolidarea rețelei de experți de gen	Minimum o întâlnire anuală Minimum un proiect comun per ciclu PEG-2	2025–2028
	4.5. Implicarea și promovarea persoanelor tinere cu interese de cercetare în domeniu	Crearea unei paginii online dedicate — 2025	2025
		Actualizarea semestrială a acesteia	2025–2028
		Minim de 2-3 persoane tinere participante / per eveniment organizat de PEG	2025–2028
	4.6. Sprijinirea programului de studii post-universitare pentru formarea de „Expert în egalitate de șanse” pe piața muncii	Finalizarea dosarului pentru demararea admiterii în program	2025
		Sprijin în promovarea programului (vezi Domeniu 7)	2025–2028
	4.7. Elaborarea unui ghid de integrare a dimensiunii de gen în curricula universitară	Elaborare ghid	2027
5. Prevenirea și soluționarea	5.1. Revizuirea colaborării și responsabilităților între Comisia de Etică, Serviciul Incluziune, Echitate și	Creare protocol de colaborare instituțional agreat de părți	2025

Domeniu	Activitate/ Indicator	Indicator minimal de performanță	Perioada
cazurilor de violență de gen, hărțuire sexuală	Egalitate de Șanse, Prorector și echipa implementare și monitorizare a PEG		
	5.2. Formări cu specialiști privind hărțuirea sexuală pentru Comisia de Etică, Serviciul Incluziune, Echitate și Egalitate de Șanse, cadre didactice care predau cursurile de etică, asociații ale persoanelor care studiază în UB	Minimum o formare anual	Anual, 2025–2028
	5.3. Revizuirea unor documente strategice pe componenta de abordare a hărțuirii sexuale:	Minimum un document/bianual	2025–2028
	5.4. Sprijinirea eforturilor instituționale de consiliere și protecție pentru victimele cazurilor de hărțuire și discriminare de gen	Minimum o întâlnire pe an între serviciile aferente în vederea dezvoltării serviciilor de consiliere și protecție oferite (Serviciul Incluziune, Echitate și Egalitate de Șanse, Echipa PEG și Serviciul de consiliere psihologică)	

Domeniu	Activitate/ Indicator	Indicator minimal de performanță	Perioada
Domenii transversale			
6. Formare (cursuri, mentorat și alte tipuri de formări)	6.1. Participarea la activitățile de formare / informare din cadrul noului proiect european SEE-ERA de formare și sprijinire a activităților planului	Îndeplinirea cerințelor din proiectul SEE-ERA	2025–2028
	6.2. Formări colegiale periodice pentru cadrele didactice	Minimum o participare la ședințele Consiliilor din facultățile UB pe parcursul ciclului PEG	2025–2028
	6.3. Colaborare permanentă în Programul de Formare profesională și Dezvoltare a carierei pentru personalul administrativ din UB	Minimum o formare pe an	2025–2028
	6.4. Sesiuni de orientare la început de an universitar pentru persoanele care studiază în anul I	O sesiune pe an cel puțin la fiecare facultate	2025–2028
	6.5. Activități de formare legate de tematicile din Plan în perioada Săptămânii Sustenabilității în UB	Minimum o formare pe an	Anual, 2025–2028

Domeniu	Activitate/ Indicator	Indicator minimal de performanță	Perioada
	6.6. Organizarea de întâlniri de mentorat la nivel de facultate privind avansarea în carieră pentru persoane angajate în UB (cadre didactice, personal administrativ)	Minimum o întâlnire anuală de mentorat cu personal administrativ din UB Minimum o întâlnire anuală cu cadre didactice din fiecare facultate per ciclu PEG (colaborare cu Programul de Mentorat al UB)	2025–2028
7. Promovare și informare	7.1. Actualizarea permanentă a site-ului gep.unibuc.ro și a paginilor de Facebook și Instagram dedicate PEG	Minimum o postare pe site/Facebook/Instagram pe lună	2025–2028
	7.2. Campanii periodice de informare a persoanelor angajate în UB cu privire la facilități existente în legislația națională și în cea instituțională	Minimum o campanie pe an Realizare material cu facilități existente 2025 Actualizare anuală	2025–2028
	7.3. Campanii de informare în facultăți și pe canalele social media privind activitățile din Plan (pentru persoane care studiază sau sunt angajate în UB)	Minimum o campanie pe an	2025–2028

Domeniu	Activitate/ Indicator	Indicator minimal de performanță	Perioada
	7.4. Sprijinirea (prin promovare) a diverselor inițiative UB relevante pentru PEG	Minimum o actualizare a documentelor pe parcursul ciclului propus pentru plan	2025–2028
		Minimum o postare pe site/Facebook/Instagram pe lună	
	7.5. Elaborarea și promovarea unui material informativ privind limbajul incluziv în cadrul comunității UB	Realizarea materialului	2025
		Diseminarea materialului pe canalele GEP-UB și pe rețelele de comunicare UB	2026–2028
	7.6. Monitorizare a implementării activităților din Planul de egalitate de gen	Realizarea unui raport anual	2025–2028
		Publicarea raportului online	

Anexa 3. Procesul de consultare și colectare de sugestii pentru PEG-2 UB

Consultări periodice cu partenerii europeni

1.1. Consultări periodice cu partenerii din proiectul ATHENA — perioada 2022-2024

Comunicări privind activitățile desfășurate în fiecare organizație în vederea finalizării proiectului ATHENA: realizarea rapoartelor de monitorizare și evaluare a activităților din PEG, primul ciclu, cât și pentru a vedea ce fel de îmbunătățiri pot fi aduse pentru viitoarele activități ale UB în acest domeniu; întâlniri periodice de lucru în cadrul consorțiului.

1.2. Consultări cu echipa proiectului SEE-ERA „Transforming R&I organisations and advancing the ERA through gender equality and inclusiveness in SEE”

Întâlniri pentru crearea și depunerea proiectului în vederea obținerii finanțării, proiectul conținând și idei adiționale pentru dezvoltarea noului ciclu al PEG-2 UB. Universitatea din București este parteneră în cadrul proiectului, alături de Oxford Brooks University, ELIAMEP (Hellenic Foundation for European & Foreign Policy), University of Crete, Aarhus University, UEFISCDI (Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării), University of Zagreb Faculty of Electrical Engineering and Computing, University of Tirana.

1.3. Sesiune de formare „Gender equality plans monitoring and evaluation” — 24-25 octombrie 2024

Echipa PEG-UB a participat la sesiunea de formare comunității WIGE, cu finanțare din partea UE, pe tema monitorizării și evaluării Planurilor de Egalitate de Gen.

1.4. Întâlnire online CoP WIGE — 17 septembrie 2024

Echipa PEG-UB a participat la o întâlnire online a comunității WIGE de bune practici în dezvoltarea și implementarea de Planuri, parte a unui proiect al consorțiului INSPIRE.

Consultări cu stakeholderi instituționali interni

2.1. Atelier local pentru a discuta rezultatele proiectului ATHENA (PEG-UB) — 21 martie 2024

La atelier au participat 36 de persoane din cadrul instituțiilor publice, universităților, precum și organizațiilor nonguvernamentale din România. Invitația a fost trimisă la aproximativ 130 de persoane și/sau asociații.

Diseminare: <https://gep.unibuc.ro/dialog-colegial-martie-2024/>

2.2. Atelier local pentru a discuta rezultatele proiectului ATHENA (PEG-UB) — 14 noiembrie 2024

Echipa ATHENA-UB a organizat a doua întâlnire dialog, de tip atelier local, cu același scop. La atelier au participat 15 persoane din cadrul instituțiilor publice, universităților, precum și organizațiilor nonguvernamentale din România. Invitația a fost trimisă la 123 de persoane și/sau asociații.

Diseminare: <https://gep.unibuc.ro/intalnire-dialog-planul-de-egalitate-de-gen-universitatea-din-bucuresti-14-11-2024/>

Consultări periodice cu GEPI-UB

Consultări periodice cu GEPI (Comitetul pentru Egalitatea de Gen UB), grupul consultativ creat în cadrul proiectului ATHENA în vederea implementării și monitorizării Planului pentru Egalitate de Gen. Membrii GEPI au primit drafturi ale unor documente, au fost informați de diverse inițiative și li s-au cerut sugestii și recomandări pe tot parcursul primului ciclu PEG.

Consultări informale periodice cu specialiști în domeniu

Echipa PEG-UB s-a implicat în consultări informale cu decidenți și specialiști în domeniu din cadrul UB, dar și din afara instituției, în diverse contexte instituționale (participări la conferințe, "Săptămâna Sustenabilității" în UB, consultări și culegere de sugestii după formările din cadrul Programului de Formare profesională și Dezvoltare a carierei pentru personalul administrativ, consultări individuale

cu experte/experti în domeniu pe anumite aspecte: Irina Costache, Romina Surugiu, Oana Băluță, Diana Elena Neaga, Mia Constantin, membri UEFISCDI, etc.)

Colectarea de sugestii pentru PEG-2 din partea membrilor comunității UB

Această activitate s-a desfășurat prin mai multe canale de diseminare a informațiilor și colectare a sugestiilor:

Formularul „Cutia cu sugestii” :

Activități de diseminare online a formularului de feedback „Cutia cu Sugestii”, inițiat pe pagina web a PEG. Formularul a fost promovat în cadrul fiecărei întâlniri online organizate de echipa PEG-UB și promovat online în cadrul campaniilor de informare pe două canale:

(1) paginile online de promovare PEG-UB (Facebook, Instagram și Youtube), printr-o campanie cu postări săptămânale desfășurată în octombrie – decembrie 2024; (2) pagina oficială de Instagram @unibuc, cu o campanie de informare și conștientizare în perioada martie – iunie 2024.

Sondaj cu întrebări deschise în rândul persoanelor angajate în UB — Noiembrie 2024

Echipa PEG-UB a distribuit un sondaj (disponibil aici) în rândul persoanelor angajate în UB — „Percepția angajaților cu privire la aspecte legate de egalitatea de gen”. Sondajul, creat de Consorțiul Atena pentru toți partenerii din proiect a fost diseminat ca newsletter de către departamentul de Comunicare și Relații Publice UB. Echipa PEG a adăugat întrebări deschise pentru a colecta feedback legat de primul PEG și sugestii pentru PEG-2.

⇒ 210 de persoane au răspuns la sondaj. Echipa PEG-UB a realizat o analiză calitativă a răspunsurilor. Departamentul PR din UB a diseminat, de asemenea, chestionarul în rândul persoanelor angajate în UB, urmând să genereze un raport cantitativ distinct în urma analizei răspunsurilor.

Pliantul PEG-UB

A fost creat un pliant de promovare a activităților implementate în cadrul PEG-UB, conținând invitația de a trimite sugestii pentru al doilea ciclu al Planului.

Sugestii și recomandări bazate pe documentul draft PEG-2

În ianuarie 2025, draft-ul PEG-2 UB a fost trimis tuturor persoanelor/departamentelor/serviciilor cu atribuții în sprijinirea activităților (vezi Anexa 1). Sugestiile și recomandările primite în termenul indicat au fost integrate în documentul final trimis către Rectoratul Universității din București în vederea finalizării și validării de către Consiliul de Administrație.

Document aprobat și votat în unanimitate în Consiliul de Administrație al Universității din București în data de 5 februarie 2025.