



**INSTITUTUL DE URGENȚĂ PENTRU  
BOLI CARDIOVASCULARE  
"PROF.DR.C.C.ILIESCU" BUCUREȘTI**

Șos.Fundeni nr.258, sector 2, 022328 București  
Tel.+4021 3175222 | Fax +4021 3175221  
ibcardio@gmail.com | www.cardiiliescu.ro



# **PLAN PENTRU EGALITATEA DE GEN**

## **2024-2027**

**Institutul de Urgență pentru Boli Cardiovasculare  
„Prof.Dr.C.C.Iliescu”**

**București - România**

## Abrevieri

CD	Comitetul Director
CM	Consiliul Medical
EG	Egalitate de gen
IUBCV	Institutul de Urgență pentru Boli Cardiovasculare "Prof.Dr.C.C.Iliescu"
PEG	Plan de egalitate de gen
REG	Responsabil pentru egalitatea de gen
RUNOS	Serviciul de Resurse Umane
SESM	Serviciul de Evaluare și Statistică Medicală
UE	Uniunea Europeana

## CUPRINS

Abrevieri .....	2
<b>1. Introducere.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Cadrul de reglementare .....</b>	<b>5</b>
2.1. Context legislativ național .....	5
2.2. Context legislativ internațional.....	5
<b>3. Principiile de bază .....</b>	<b>6</b>
<b>4. Obiective. Direcții de acțiune .....</b>	<b>6</b>
<b>5. Indicatori. Date de referință.....</b>	<b>7</b>
5.1. Indicatorii privind asigurarea unui echilibru între viața personală și profesională a personalului IUBCV .....	7
5.2. Indicatorii privind procesul de recrutare și dezvoltarea carierei pentru personalul IUBCV .....	7
5.3. Indicatorii relevanți privind posturile de management din cadrul IUBCV .....	7
5.3. Indicatorii referitori la activitatea medicală/activitatea de cercetare/activitatea didactică desfășurată în cadrul IUBCV.....	7
<b>6. Monitorizare. Evaluare.....</b>	<b>7</b>
<b>7. Măsuri instituționale .....</b>	<b>8</b>
Anexa 1. Echilibrul între viața profesională și cea personală. Cultura organizațională .....	9
Anexa 2. Egalitatea de gen în conducere și în luarea deciziilor la toate nivelurile .....	10
Anexa 3. Egalitatea de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră .....	11
Anexa 4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și educație.....	12
Anexa 5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale.....	13

## 1. Introducere

Egalitatea de gen (egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați) reprezintă una dintre valorile fundamentale ale Uniunii Europene, consacrată în tratate/documente internaționale specifice și constituie baza unui principiu fundamental al omului. Genul cu care se naște o persoană nu ar trebui să influențeze sub nicio formă demnitatea și calitatea vieții acesteia.

Egalitatea de gen poate reprezenta un indicator al progresului social și economic în societățile dezvoltate. Deși peste 50% din populația globală este reprezentată de femei, încă se constată numeroase inegalități între persoanele de sex masculin și cele de sex feminin, în special în domeniul remunerării salariale, a ocupării forței de muncă și a pozițiilor de conducere ocupate de către femei. Aceste discrepanțe nu doar că subliniază persistența barierelor structurale și culturale în fața egalității de șanse, dar și limitează capacitatea societăților de a se dezvolta la potențialul maxim, inhibând inovația, diversitatea și reziliența economică. Astfel, promovarea egalității de gen se transformă într-o prioritate strategică pentru realizarea dezvoltării sustenabile și a justiției sociale, evidențiind necesitatea unor politici și măsuri concrete care să adreseze aceste inegalități și să faciliteze participarea egală a tuturor în toate sferele vieții.

În contextul existenței Strategiei Uniunii Europene privind egalitatea de gen pentru perioada 2020-2025 și a Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027, precum și a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, adoptarea unui plan specific la nivelul IUBCV a reprezentat o necesitate în cadrul instituției pentru a asigura alinierea la standardele și obiectivele europene și naționale în materie de egalitate de gen.

Planul de egalitate de gen (PEG) al IUBCV reprezintă un set de angajamente asumate la nivel instituțional în scopul promovării egalității de gen la toate nivelurile.

Această inițiativă subliniază angajamentul IUBCV de a promova un mediu de lucru inclusiv și divers, unde egalitatea de șanse, respectul și integritatea sunt valorizate și susținute activ. Totodată, în institut se pune un accent deosebit pe prevenirea și combaterea oricăror forme de violență sau hărțuire bazate pe gen, creând un mediu de lucru sigur și respectuos pentru toți angajații.

Planul specific include măsuri concrete pentru promovarea echilibrului de gen în procesele de recrutare și selecție, dezvoltarea unor programe de instruire care să încurajeze și să sprijine femeile în dezvoltarea carierei lor profesionale, precum și inițiative pentru creșterea conștientizării și combaterea stereotipurilor de gen. Acesta se adresează întregului personal contractual din cadrul IUBCV.

Performanța institutului în ceea ce privește egalitatea de gen, poate fi exemplificată prin faptul că femeile sunt bine reprezentate în conducerea superioară, în management și în restul disciplinelor.

Implementarea acestui plan este monitorizată și evaluată periodic, pentru a asigura că măsurile adoptate sunt eficiente și că obiectivele de egalitate de gen sunt îndeplinite. Acest demers contribuie nu doar la îmbunătățirea bunăstării și satisfacției angajaților în cadrul IUBCV, dar reprezintă și un exemplu de bune practici care poate inspira alte instituții din sectorul public și privat să adopte strategii similare pentru promovarea egalității de gen.

Implementarea prezentului Plan pentru egalitatea de gen contribuie pozitiv la imaginea IUBCV, confirmând angajamentul instituției față de principiile egalității și diversității, și consolidând reputația instituției ca fiind modernă și un actor decisiv al implementării Strategiei Naționale pentru Dezvoltarea Durabilă a României 2030.

## **2. Cadrul de reglementare**

### **2.1. Context legislativ național**

Constituția României;

Decretul 342/1981 privind ratificarea Convenției din 18 decembrie 1979 asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, adoptată și deschisă spre semnare de Adunarea generală a Națiunilor Unite prin Rezoluția 34/180 din 18 decembrie 1979, intrată în vigoare la 3 septembrie 1981;

Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare;

O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare; Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

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

O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare;

O.U.G. nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială;

O.U.G. nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, cu modificările și completările ulterioare;

O.U.G. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor;

Legea nr. 23/2015 pentru declararea zilei de 8 mai Ziua egalității de șanse între femei și bărbați;

Legea nr. 22/2016 pentru declararea zilei de 8 martie - Ziua femeii și 19 noiembrie – Ziua bărbatului;

Legea-cadru nr. 137/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;

H.G. nr. 877/2018 privind adoptarea Strategiei naționale pentru dezvoltarea durabilă a României 2030, cu modificările și completările ulterioare;

H.G. nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați;

H.G. nr.1.547/2022 pentru aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027;

H.G. nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă.

### **2.2. Context legislativ internațional**

Strategia Uniunii Europene privind egalitatea de gen 2020-2025;

Tratatul privind Uniunea Europeană (Articolul 2 și articolul 3 alin (3) consacră dreptul la egalitate între femei și bărbați, ca fiind una dintre valorile esențiale ale Uniunii);

Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (Articolele 8 și 10 prevăd ca Uniunea să urmărească eliminarea inegalităților și promovarea egalității între femei și bărbați, precum și combaterea discriminării pe motive de sex în toate politicile și acțiunile sale);

Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European de consolidare a principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii.

### 3. Principiile de bază

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

- **Incluziunea.** Promovarea culturii 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 cunoștințe.
- **Egalitatea de gen.** Promovarea practicilor și politicilor care asigură o reprezentare echilibrată, la toate nivelurile de decizie; 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.

IUBCV își asumă angajamentul pentru susținerea și promovarea acestor valori, inclusiv prin PEG, iar această inițiativă relevă preocuparea pentru recunoașterea și, dacă e cazul, depășirea inegalităților, pentru eliminarea dezechilibrelor și a barierelor, pentru asigurarea oportunităților și drepturilor egale tuturor.

### 4. Obiective. Direcții de acțiune

Obiectivul principal al prezentului PEG este de a servi ca instrument și cadru pentru consolidarea egalității de gen la locul de muncă și de a permite includerea aspectelor de gen în politicile și practicile organizaționale.

#### **Ariile de intervenție și obiectivele strategice:**

Aria de intervenție	Obiective strategice
1. Echilibrul între viața profesională și cea personală. Cultura organizațională.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate și incluziune în toate domeniile de activitate ale IUBCV;</li><li>• Promovarea unui mediu de lucru favorabil vieții profesionale și vieții personale.</li></ul>
2. Egalitatea de gen în leadership și în luarea deciziilor la toate nivelurile.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Asigurarea echilibrului de gen în structurile decizionale și de management;</li><li>• Promovarea principiului egalității de gen în practicile, procesele și cultura instituțională.</li></ul>
3. Egalitatea de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promovarea echilibrului de gen în procesele de recrutare și selecție la toate nivelurile;</li><li>• Stimularea și susținerea femeilor în dezvoltarea carierei.</li></ul>
4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și educație.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promovarea perspectivei de gen în procesele de cercetare și transfer de cunoștințe;</li><li>• Integrarea perspectivei de gen în acțiunile desfășurate de IUBCV.</li></ul>

5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creșterea gradului de conștientizare a problematicii egalității de gen și consolidarea atitudinilor pozitive față de incluziune și diversitate;</li> <li>• Prevenirea oricărei forme de violență și/sau hărțuire morală sau psihologică bazată pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale.</li> </ul>
--	--

Direcțiile de acțiune ale IUBCV sunt detaliate în anexele 1- 5 ce fac parte integrantă din prezentul PEG.

## 5. Indicatori. Date de referință

### 5.1. Indicatorii privind asigurarea unui echilibru între viața personală și profesională a personalului IUBCV

- Politici existente pentru asigurarea și promovarea unui echilibru între viața personală și cea profesională a angajaților Institutului;
- Politici de flexibilizare a programului de lucru ținând cont de domeniul de activitate al Institutului;
- Procentele personalului care beneficiază de concediu pentru creșterea copilului defalcate pe gen;
- Aranjamente legate și convenții interne pentru flexibilitate în muncă.

### 5.2. Indicatorii privind procesul de recrutare și dezvoltarea carierei pentru personalul IUBCV

- Obiective de reprezentare de gen existente în comisiile de recrutare;
- Analize privind diferențele de remunerare pentru fiecare nivel profesional în cadrul Institutului;
- Media anilor la același nivel profesional pe gen;
- Rata de promovare în funcție de gen, domeniu și nivel.

### 5.3. Indicatorii relevanți privind posturile de management din cadrul IUBCV

- Rolurile de management și conducere din cadrul Institutului (manager, directori);
- Șefi de secție și manageri programe de studiu pe tematica de gen;
- Componența de gen a structurilor de management la nivelul Institutului;
- Numirea unui departament către care se pot sesiza eventuale carențe/probleme punctuale privind supunerea unor diferențe bazate pe gen;
- Existența unor politici privind hărțuirea sexuală/violentă bazată pe gen;
- Menționarea egalității de gen în documente oficiale.

### 5.4. Indicatorii referitori la activitatea medicală/activitatea de cercetare/activitatea didactică desfășurată în cadrul IUBCV

- Existența unor politici privind recrutarea și/sau carierele echilibrate de gen ale personalului.

## 6. Monitorizare. Evaluare

IUBCV va desemna un responsabil pentru egalitatea de gen (REG) și va include în atribuțiile acestuia și a celor specifice ce derivă din această calitate, pe baza recomandărilor și politicilor europene și naționale în domeniu. Rolul REG va fi să urmărească activ implementarea PEG, să semnaleze conducerii eventualele dificultăți în implementarea sa, să propună îmbunătățirea PEG dacă se impune acest lucru și să centralizeze propunerile de îmbunătățire ale acestuia, în măsura în care apar.

REG va monitoriza schimbările la nivel legislativ național și european din domeniu și va semnala conducerii IUBCV necesitatea adaptării PEG la acestea.

Monitorizarea și evaluarea progresului în implementarea acțiunilor identificate pentru fiecare domeniu, se bazează pe colectarea și analizarea datelor și vor fi coordonate de REG împreună cu personalul desemnat în acest sens în cadrul IUBCV. RUNOS și SESM va acorda sprijin activității de monitorizare și evaluare, inclusiv prin punerea la dispoziție a datelor statistice necesare.

Monitorizarea și evaluarea progresului PEG va fi efectuată anual, prin Rapoarte anuale, rapoarte ce vor fi prezentate în cadrul CD, CM și a altor comisii de conducere relevante din cadrul Institutului, în vederea adoptării unor potențiale măsuri adaptate pentru îmbunătățirea implementării obiectivelor egalității de gen propuse în cadrul Institutului. Totodată, Rapoartele anuale se vor publica pe site-ul Institutului.

Rapoartele anuale pot include în mod util informații calitative alături de date cantitative, cum ar fi actualizări ale datelor despre resursele umane dezagregate pe sexe sau date de monitorizare pentru a urmări implementarea acțiunilor cheie.

## 7. Măsuri instituționale

PEG al IUBCV pentru perioada 2024-2027 cuprinde acțiunile și măsurile cheie pentru îndeplinirea obiectivelor strategice specifice fiecărei arii de intervenție, grupul țintă vizat, termenul de implementare, indicatorii pentru măsurarea progresului, precum și compartimentele responsabile.

În urma monitorizării și evaluării PEG, acesta va fi revizuit și îmbunătățit anual și va permite modificări și completări ulterioare, bazate pe dialoguri permanente cu întregul personal angajat al IUBCV, după caz.

Concomitent cu dezvoltarea PEG, IUBCV va numi un Responsabil pentru egalitatea de gen la nivel de instituție. Rolul REG va fi să urmărească activ implementarea și monitorizarea PEG, să semnaleze conducerii eventualele dificultăți în implementarea sa, să evalueze progresul în ceea ce privește egalitatea de gen în organizație, să centralizeze propunerile de îmbunătățire ale acestuia, în măsura în care apar și să propună îmbunătățirea PEG dacă se impune acest lucru. REG va monitoriza schimbările la nivel legislativ național și european din domeniu și va semnaliza conducerii IUBCV necesitatea adaptării PEG la acestea. RUNOS și SESM va acorda sprijin activității REG, inclusiv prin punerea la dispoziție a datelor statistice necesare.

PEG este un document oficial, aprobat de Comitetul Director și comunicat intern tuturor angajaților Institutului.

PEG ilustrează o dedicare fermă față de promovarea egalității de gen, prin definirea unor obiective clare și a măsurilor concrete, detaliate, care vor fi întreprinse pentru realizarea acestora.



**Director Medical,**  
**Dr. Iulia Kulcsar**

**Director Financiar-Contabil,**  
**Ec. Elena Tapu-Mocanu**



## **Anexa 1. Echilibrul între viața profesională și cea personală. Cultura organizațională**

Obiective: Consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate și incluziune în toate domeniile de activitate ale IUBCV;  
Promovarea unui mediu de lucru favorabil vieții profesionale și vieții personale.

Acțiune/Măsură	Grup țintă	Indicatori	Responsabil	Termen de implementare
Promovarea și dezvoltarea unor politici de echilibrarea a vieții profesionale cu cea personală	Toate categoriile de personal din institut	Indicatorii privind asigurarea unui echilibru între viața personală și profesională a personalului IUBCV	CD, CM, REG, RUNOS	2027
Disponibilitatea unor condiții flexibile de lucru pentru sarcini cu caracter administrativ (munca part time, munca la distanță, intervale orare flexibile)	Toate categoriile de personal din institut	Politici de flexibilizare a programului de lucru ținând cont de domeniul de activitate al Institutului	CD, CM, REG, RUNOS	2027
Dezvoltarea politicilor de recrutare considerand principiile egalitatii de gen	Toate categoriile de personal din institut	Existența unor politici privind recrutarea și/sau carierele echilibrate de gen ale personalului	CD, CM, REG, RUNOS	2027
Volum de muncă echilibrat, inclusiv modul în care diferitele sarcini sunt alocate și distribuite	Toate categoriile de personal din institut	Asigurarea unei cuantificari corecte și echilibrate a sarcinilor personalului IUBCV	CD, CM, REG, RUNOS	2027
Desfășurarea în mod regulat a unor sondaje pentru a determina opiniile personalului IUBCV și valorificarea și integrarea rezultatelor în instrumentele pentru asigurarea egalității de gen de la nivelul Institutului	Toate categoriile de personal din institut	Existența unor chestionare / studii la dispoziția personalului IUBCV	CD, CM, REG, RUNOS	2027
Desfășurarea unor informări, cursuri dedicate privind promovarea în comunitatea institutului a egalității de gen de-a lungul carierei, inclusiv pentru asigurarea unui suport/sfaturi pentru asigurarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată	Toate categoriile de personal din institut	Programe de educare dedicate, puse la dispoziția personalului IUBCV		2027

## Anexa 2. Egalitatea de gen în conducere și în luarea deciziilor la toate nivelurile

Obiective: Asigurarea echilibrului de gen în structurile decizionale și de management;  
Promovarea principiului egalității de gen în practicile, procesele și cultura instituțională.

Acțiuni/Măsură	Grup țintă	Indicatori	Responsabil	Termen de implementare
Numirea REG, cu rol proactiv, responsabil cu monitorizarea și asigurarea respectării egalității de gen în procedurile și practicile la locul de muncă	Toate categoriile de personal din institut	REG numit	CD, RUNOS	Trimestrul I 2024
Comunicarea și diseminarea PEG la nivel de institutie; colectarea și monitorizarea anuală a datelor colectate pe sexe/gen personal institut	Toate categoriile de personal din institut	PEG diseminat periodic / Date colectate și monitorizate anual	CD, CM, REG, RUNOS	2027
Promovarea inițiativelor de facilitare a egalității de gen la toate nivelurile organizației, oferind instruire personalului, cadrelor didactice și cercetătorilor	Toate categoriile de personal din institut	Instruiri de conștientizare cu privire la problemele egalității de gen	CD, CM, REG, RUNOS	2027
Numirea unui departament către care se pot sesiza eventuale curențe/probleme în aplicarea principiilor egalității de gen intervenite, inclusiv la nivelul managementului institutului	Toate categoriile de personal din institut	Numirea departamentului	CD, CM, REG	Trimestrul I 2024
Revizuirea de rutină a oricărui text, comunicare, imagini, din punct de vedere al egalității de gen și al diversității	Toate categoriile de personal din institut	Texte comunicari, imagini revizuite din punct de vedere al egalității de gen și al diversității	CD, CM, REG, RUNOS	2027

### **Anexa 3. Egalitatea de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră**

Obiective: Promovarea echilibrului de gen în procesele de recrutare și selecție la toate nivelurile  
Stimularea și susținerea femeilor în dezvoltarea carierei

Acțiune/Măsură	Grup țintă	Indicatori	Responsabil	Termen de implementare
Analiza detaliată a procedurilor și practicilor de recrutare, selecție și promovare profesională în scopul identificării factorilor care ar putea stimula discriminarea pe criterii de gen	Toate categoriile de personal din institut	Procedurile de recrutare și selecție revizuite din perspectiva de gen	CD, RUNOS	2027
Inițierea unor documente pentru promovarea principiilor egalității de gen, inclusiv privind recrutarea și promovarea în carieră, aplicabile personalului IUBCV	Toate categoriile de personal din institut	Ghiduri, note de informare	CD, REG, RUNOS	2027
Organizarea de instruiți periodice privind recunoașterea și prevenirea discriminării bazate pe gen și a stereotipurilor de gen în procesele de recrutare, selecție și dezvoltare a carierei	Toate categoriile de personal din institut	Instruiți organizate la nivelul IUBCV	REG, Personalul de la nivel de conducere	2027

#### **Anexa 4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și educație**

Obiective: Promovarea perspectivei de gen în procesele de cercetare și transfer de cunoștințe;  
Integrarea perspectivei de gen în acțiunile desfășurate de IUBCV.

Acțiune/Măsură	Grup țintă	Indicatori	Responsabil	Termen de implementare
Includerea egalității de gen printre activitățile interne de cercetare / didactică	Management, Personal didactic și de cercetare	Programe de conștientizare cu privire la potențiale carențe referitoare la egalitatea de gen	Personal didactic și de cercetare	2027
Integrarea dimensiunii de gen în activitățile didactice	Personalul didactic	Sprijin în adoptarea și dezvoltarea dimensiunii de gen în activitățile didactice	Personal didactic	2027
Dezvoltarea și implementarea unor programe / workshop-uri de formare aplicate intern, privind încurajarea egalității de gen în domeniul cercetării și didactic	Personal didactic și de cercetare	Număr de programe / workshop-uri Număr de participanți	Personal didactic și de cercetare, Personal TESA	2027
Promovarea unor cursuri disponibile studenților / elevilor cu privire la egalitatea de gen	Personal didactic, studenți / elevi	Cursuri dedicate studenților / elevilor pentru promovarea egalității de gen	Personal didactic	2027

## Anexa 5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale

Obiective: Creșterea gradului de conștientizare a problematicei egalității de gen și consolidarea atitudinilor pozitive față de incluziune și diversitate;  
Prevenirea oricărei forme de violență și/sau hărțuire morală sau psihologică bazată pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale.

Acțiune/Măsură	Grup țintă	Indicatori	Responsabil	Termen de implementare
Instruiri privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbaj discriminatoriu), violența (inclusiv cea bazată pe prejudecăți sau gen), hărțuirea și hărțuirea sexuală	Toate categoriile de personal din institut	Participarea la training, pe categorii Abilități dobândite în legătură cu identificarea și răspunsul la fenomenele de discriminare și violență	REG, Personalul de la nivel de conducere	2027
Dezvoltarea unei proceduri interne care să sprijine informarea și educația, precum și încurajarea raportării tuturor formelor de discriminare, inclusiv discriminarea de gen, violența bazată pe gen, hărțuirea sexuală	Toate categoriile de personal din institut	Elaborare procedură internă Publicare pe site-ul institutului	REG, RUNOS	2027
Consolidarea Codului de etică și al Regulamentului intern ale Institutului cu prevederi împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	Toate categoriile de personal din institut	Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine Inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la diversitatea de gen	CD, Consiliul etic, RUNOS, REG	2027
Asigurarea unor informații vizibile și ușor de înțeles pentru întreg personalul institutului, studenți, elevi, pacienți și aparținători, vizitatori de alte categorii, asupra procesului de investigare și luare a deciziilor, cu privire la eventualele comportamente raportate	Toate categoriile de personal din institut  Studenți, elevi, pacienți și aparținători, vizitatori de alte categorii	Afișe de informare Publicații pe site-ul institutului	CD, REG	2027