



MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII
ROMÂNIA

UNIVERSITATEA DE MEDICINĂ,
FARMACIE, ȘTIINȚE ȘI TEHNOLOGIE
„GEORGE EMIL PALADE”
DIN TÂRGU MUREȘ

**Universitatea de Medicină, Farmacie, Științe și Tehnologie „George
Emil Palade” din Târgu Mureș, România**

**PLAN PENTRU EGALITATEA DE GEN
2026-2030**



Abrevieri

EG	Egalitate de gen
PEG	Plan de Egalitate de Gen
UE	Uniunea Europeană
CEG	Comisia pentru Egalitatea de Gen
SEC	Spațiul European de Cercetare (European Research Area)
UMFST G.E. Palade Tg.Mureș	Universitatea de Medicină, Farmacie, Științe și Tehnologie "George Emil Palade" din Târgu Mureș
CDI	Cercetare, Dezvoltare, Inovare
DCOPIS	Departamentul de Consiliere, Orientare Profesională și Informare Studenți
DD	Directori Departamente
DAC	Departamentul Asigurarea Calității
DGA	Direcția Generală Administrativă
RU	Resurse Umane
PRs	Pro-Rectori
DF	Decani Facultăți
SAS	Societatea Antreprenorială Studențească
BMP	Biroul Multimedia și Promovare
RCCI	Serviciul Rețele, Calculatoare, Comunicații și Informatizare
EIGE	Institutul European pentru Egalitate de Gen
GBV	Violența bazată pe gen (Gender-Based Violence)
ANES	Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați



1. Introducere

Prezentul Plan de Egalitate de Gen (PEG) 2026-2028 reprezintă o versiune actualizată și extinsă a planului pentru perioada precedentă, 2022-2025, al Universității de Medicină, Farmacie, Științe și Tehnologie „George Emil Palade” din Târgu Mureș (UMFST). Actualizarea a fost necesară pentru a integra evoluțiile legislative semnificative intervenite la nivel european și național în perioada 2022-2025, precum și pentru a îmbunătăți instrumentele de implementare și monitorizare.

Față de versiunea precedentă, prezentul PEG aduce completări esențiale în domeniile:

- transparenței salariale (Directiva UE 2023/970),
- combaterii violenței de gen conform Codului de conduită zero-toleranță adoptat de ERA (septembrie 2024),
- integrării abordării intersecționale în planificarea egalității de gen
- alinierea la ERA Policy Agenda 2025-2027 adoptat de Comisia Europeană la 28 februarie 2025.

Strategia UE privind egalitatea de gen se aliază angajamentului Comisiei UE de a realiza o Uniune a egalității.

Obiectivele-cheie sunt:

- încetarea violenței împotriva femeilor;
- combaterea stereotipurilor de gen;
- eliminarea disparităților de gen de pe piața forței de muncă;
- asigurarea unei participări egale a femeilor și a bărbaților în diferite sectoare ale economiei;
- eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați și a disparităților de gen în ceea ce privește pensiile;



- eliminarea discrepanțelor de gen în ceea ce privește asumarea responsabilităților familiale și atingerea echilibrului de gen în procesul decizional și în politică.

Strategia urmează o abordare dublă: integrarea perspectivei de gen în toate celelalte politici, combinată cu acțiuni specifice.

PEG 2026-2030 continuă și aprofundează angajamentul UMFST față de valorile de egalitate, transparență, incluziune, demnitate și echitate, urmând o abordare holistică ce vizează întreaga comunitate universitară — cadre didactice, cercetători, personal tehnic și administrativ, studenți — indiferent de gen, etnie, vârstă, orientare sexuală, dizabilitate sau alte caracteristici personale

2. Contextul legislativ și de politici actualizat (2022-2025)

2.1. Cadrul legislativ european — noutăți esențiale

A. Directiva UE 2023/970 privind transparența salarială

Adoptată de Consiliul UE la 24 aprilie 2023 și intrată în vigoare în iunie 2023, Directiva (UE) 2023/970 privind transparența salarială reprezintă cel mai important instrument legislativ nou în domeniul egalității de gen de la nivel european. Termenul de transpunere în legislația națională a statelor membre este 7 iunie 2026, cu primele raportări obligatorii privind exercițiul calendaristic 2026 datorate până la 7 iunie 2027.

Prevederile esențiale ale Directivei 2023/970 aplicabile UMFST includ:

- Obligația de a publica informații privind salariul inițial sau intervalul salarial pentru orice post scos la concurs, înainte de desfășurarea interviurilor;
- Interdicția solicitării istoricului salarial al candidaților;
- Dreptul angajaților de a solicita informații privind nivelurile medii de salarizare defalcate pe gen pentru posturi echivalente;
- Obligația efectuării unei evaluări comune a remunerației în cazul în care raportarea evidențiază o diferență salarială de gen de cel puțin 5% nejustificată prin factori obiectivi, neutri față de gen;



- Interdicția clauzelor de confidențialitate salarială care limitează dreptul angajaților de a-și divulga propriul salariu în contextul exercitării dreptului la egalitate de remunerare;
- Raportarea diferenței de remunerare de gen — cadențele de raportare variind în funcție de dimensiunea organizației (anual pentru peste 250 de angajați, la 3 ani pentru 100-249 de angajați).

B. ERA Policy Agenda 2025-2027 — Politica structurală privind egalitatea de gen

La 28 februarie 2025, Comisia Europeană a adoptat ERA Policy Agenda 2025-2027, document strategic care stabilește 11 politici structurale pe termen lung. Politica structurală dedicată egalității de gen este formulată astfel: "Consolidarea egalității de gen și a incluziunii în ERA, în special printr-o abordare intersecțională". Consiliul Competitivității UE a aprobat formal Agenda prin Recomandare de Consiliu la 23 mai 2025.

Principalele cerințe adresate universităților din ERA Policy Agenda 2025-2027 privind PEG-urile:

- Elaborarea de linii directoare pentru implementarea intersecționalității în politicile de cercetare și inovare, inclusiv indicatori recomandați;
- Conceperea unui sistem de monitorizare și evaluare pentru creșterea integrării dimensiunii de gen în conținutul de cercetare și inovare;
- Implementarea Codului de conduită zero-toleranță față de violența de gen în cercetare și inovare;
- Promovarea bugetării sensibile la gen (gender budgeting) și urmărirea cheltuielilor în cercetare și inovare.

C. Codul de conduită ERA cu toleranță zero față de violența de gen (septembrie 2024)

La Conferința ERA din 19 septembrie 2024, subgrupul ERA Forum privind Egalitatea Incluzivă de Gen a lansat Codul de conduită cu toleranță zero pentru combaterea violenței de gen, inclusiv a hărțuirii sexuale, în sistemul european de cercetare și inovare. Documentul este structurat pe trei piloni: Angajament, Acțiune și Responsabilitate (Accountability).

Proiectul GenderSAFE (2024-2027), finanțat prin Horizon Europe cu aproape 2 milioane de euro, sprijină instituțiile de învățământ superior și de cercetare în elaborarea, implementarea



și monitorizarea unor politici comprehensive anti-violență de gen. Conform studiului UniSAFE (42.000+ studenți și angajați din 46 de instituții europene), 62% din participanți au experimentat cel puțin o formă de violență de gen în cadrul instituției lor, hărțuirea psihologică (57%) și cea sexuală (31%) fiind cele mai frecvente forme. Gradul de raportare rămâne extrem de scăzut — doar 13% au raportat incidentele instituției.

D. Regulamentul UE 2021/695 (Horizon Europe) — actualizări Work Programme 2026-2027

Comisia Europeană a publicat versiuni actualizate ale documentelor de îndrumare privind planurile privind egalitățile de gen în Horizon Europe, incluzând un Ghid suplimentar privind criteriul de eligibilitate planurile privind egalitățile de gen instituționale, o versiune revizuită care încorporează feedback-ul din verificările ex-post pilot ale planurilor, și un Ghid actualizat al PEG-urilor care conectează instituțiile cu resurse noi de inspirație.

Echilibrul de gen în echipele de cercetare rămâne criteriu de departajare pentru propunerile cu punctaje egale la evaluare.

2.2. Cadrul legislativ național — actualizări

România trebuie să transpună Directiva (UE) 2023/970 privind transparența salarială până la 7 iunie 2026. Strategia Națională de Promovare a Egalității de Șanse și Tratatment între Femei și Bărbați 2018-2021 a expirat; la data elaborării prezentului document, România se află în faza de elaborare a unui nou document strategic național în domeniu, urmând ca UMFST să integreze prevederile acestuia în procesul de actualizare continuă a planului propriu privind egalitatea de gen.

Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați rămâne cadrul legal de bază. Modificările preconizate în vederea transpunerii Directivei 2023/970 vor impune ajustări ale procedurilor interne de recrutare și salarizare ale UMFST, prezentate în detaliu la Aria de intervenție 3 a planului de acțiune.



3. Contextul instituțional

UMFST este o comunitate universitară complexă, cu o mare diversitate de membri ca gen, rasă, grup etnic, religie și convingeri politice. Universitatea respectă demnitatea fiecăruia dintre membrii săi și promovează integritatea academică, funcționând pe principiile autonomiei universitare, libertății academice, răspunderii publice, asigurării calității, echității, eficienței manageriale, transparenței, respectării drepturilor studenților și personalului academic.

UMFST se conduce și își exercită libertățile academice fără niciun fel de ingerințe ideologice, politice sau religioase, adoptând principii nediscriminatorii și respingând ideile, curentele și atitudinile nedemocratice, xenofobe, șovine sau rasiale. Ca instituție de învățământ superior, UMFST garantează drepturi egale de acces la studii tuturor cetățenilor români și străini, care recunosc și respectă legile țării și Carta universitară. În cadrul universității nu sunt admise discriminările pe criterii de vârstă, sex, etnie, origine socială, orientare politică sau religioasă, orientare sexuală sau orice alte tipuri de discriminare.

UMFST funcționează pe următoarele principii:

- a) principiul autonomiei universitare;
- b) principiul libertății academice;
- c) principiul răspunderii publice;
- d) principiul asigurării calității;
- e) principiul echității;
- f) principiul eficienței manageriale și financiare;
- g) principiul transparenței;
- h) principiul respectării drepturilor și libertăților studenților și ale personalului academic;
- i) principiul independenței de ideologii, religii și doctrine politice;
- j) principiul libertății de mobilitate națională și internațională a studenților, a cadrelor didactice și a cercetătorilor;
- k) principiul consultării partenerilor sociali în luarea deciziilor;
- l) principiul centrării educației pe student.



Valorile de bază ale UMFST G.E. Palade Tg. Mureș sunt reprezentate de:

- formarea de competențe profesionale/ transversale și perfecționarea resurselor umane înalt calificate pentru o societate modernă, capabile să satisfacă, prin inserție profesională, nevoile de competență ale mediului socioeconomic;
- îmbogățirea și difuzarea valorilor științifice, culturale, sociale și etice;
- contribuția la progresul științelor fundamentale și aplicative prin cercetarea științifică pentru adevăr, materializată prin lucrări de cercetare fundamentală, aplicativă și dedicată;
- promovarea spiritului și a gândirii critice în rândul specialiștilor și al populației; libertatea de exprimare și conștiință și deschidere în educație, formare și cercetare, în legătură directă cu etica și deontologia universitară, respectul reciproc și multiculturalismul
- promovarea și dezvoltarea valorilor naționale și internaționale în domeniile științific, cultural și educațional, prin cooperare academică;
- transferul de cunoștințe și bune practici către societate și în slujba societății prin servicii de consultanță și consiliere care să susțină dezvoltarea regională în spiritul generoaselor principii ale conceptului de dezvoltare durabilă;
- climat adecvat pentru dezvoltarea personală a membrilor comunității universitare, recunoașterea valorii personale și instituționale și recompensarea meritelor, creativității și inovației;
- consolidarea spiritului de comunitate universitară;
- dezvoltarea conștiinței, a comportamentului de creștere a libertăților umane și a principiilor democrației.
- tratament egal al tuturor membrilor comunității academice, cu demnitate, corectitudine și respect reciproc
- transparența decizională și organizațională.

Față de PEG 2022-2025, prezentul plan integrează în mod explicit abordarea intersecțională, recunoscând că inegalitățile de gen se suprapun adesea cu alte forme de discriminare (etnie, vârstă, dizabilitate, statut socioeconomic, orientare sexuală, statut de migrant), și că politicile



eficiente de egalitate de gen trebuie să ia în considerare aceste intersecții pentru a fi cu adevărat incluzive.

4. Măsurile instituționale pentru implementarea planului de egalitate de gen

4.1. Comisia pentru Egalitatea de Gen (CEG)

La nivel instituțional, pentru perioada anterioară a fost desemnat un reprezentant responsabil cu problematica egalității de gen. Ca urmare a extinderii ariei de competențe ale planului, câmpul CEG va fi revizuit pentru a asigura reprezentarea diversă (gen, vârstă, statut, departamente), și va include un reprezentant cu expertiză în abordări intersecționale.

4.2. Punctele focale de egalitate de gen

Rețeaua de delegați PEG se dezvoltă prin: mandate formale documentate, sesiuni periodice de formare specifică inclusiv pe problematica intersecționalității și violenței de gen, și instrumente standardizate de colectare a datelor dezagregate.

4.3. Resurse dedicate implementării

Conform cerințelor obligatorii Horizon Europe (bloc de construcție nr. 2 — Resurse dedicate), UMFST alocă resurse umane și financiare explicite pentru implementarea PEG, inclusiv timp de personal pentru colectarea datelor, raportare anuală și participare în grupuri de lucru. Aceste resurse sunt reflectate în planul operațional anual al universității.

4.4. Colectarea datelor dezagregate

Un element obligatoriu al PEG, conform Horizon Europe, este colectarea și analiza datelor dezagregate pe sex/gen privind personalul și studenții. UMFST se angajează să colecteze și să raporteze anual, public, cel puțin următorii indicatori:

- Distribuția personalului academic și de cercetare pe gen, grad didactic/cercetare și facultate;
- Distribuția personalului tehnic-administrativ pe gen și nivel ierarhic;



- Distribuția studenților pe gen, nivel de studiu (licență, master, doctorat) și domeniu;
- Ratele de promovare și avansare în carieră dezagregate pe gen;
- Diferența de remunerare de gen pentru categorii comparabile de personal;
- Participarea pe gen în structuri de conducere și comisii decizionale;
- Numărul de cazuri de discriminare/violență de gen raportate și soluționate.

5. Strategia UMFST G.E. Palade Tg.Mureș pentru egalitatea de gen pentru perioada 2026-2030

Nr.	Aria de intervenție	Obiectiv strategic
1	Echilibrul viață profesională – viață privată și cultură organizațională	Promovarea integrării muncii cu viața de familie și personală, cu acoperire explicită a nevoilor diverselor grupuri de personal
2	Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor	Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale, cu o abordare intersecțională
3	Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră	Promovarea recrutării echitabile față de gen, a progresului echitabil în carieră și a transparenței salariale (cf. Directivei UE 2023/970)
4	Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și predare	Promovarea perspectivei de gen/sex și a analizei inclusive de gen în cercetare și curriculum
5	Prevenirea și combaterea violenței bazate pe gen (GBV), inclusiv hărțuirea sexuală	Implementarea unui cadru instituțional cuprinzător cu toleranță zero față de GBV, conform Codului de conduită ERA (septembrie 2024)
6	Transparența salarială și egalitatea de remunerare	Asigurarea conformității cu Directiva (UE) 2023/970 și eliminarea diferenței salariale nejustificate de gen



6. Planul de acțiuni 2026-2030

Responsabilii principali pentru toate arile de intervenție sunt: Rector, Pro-Rectori (PRs), Comisia pentru Egalitatea de Gen (CEG), Decani Facultăți (DF), Resurse Umane (RU). Fiecărei acțiuni îi sunt atribuite responsabili suplimentari specifici în planul operațional anual.

Aria de intervenție 1: Echilibrul viață profesională – viață privată

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

Acțiune / Măsură	Target	2026	2027	2028	2029	2030	Indicatori
1.1. Menținerea și actualizarea politicilor de echilibrare a vieții profesionale cu viața de familie, integrând explicit drepturile persoanelor cu responsabilități de îngrijire indiferent de gen	Tot personalul	X	X	X	X	X	Politici actualizate publicate
1.2. Asigurarea și monitorizarea condițiilor flexibile de lucru (part-time, telemuncă, program flexibil) pentru sarcini administrative	Personal academic, cercetători, personal tehnic-administrativ	X	X	X	X	X	Nr. acorduri flexibile încheiate
1.3. Volum de muncă echilibrat: proceduri interne de cuantificare și distribuție echitabilă a sarcinilor didactice, de cercetare, administrative și medicale	Personal academic, cercetători	X	X	X	X	X	Procedură internă adoptată; raport anual de monitorizare
1.4. Îmbunătățirea condițiilor de muncă adaptate nevoilor specifice de gen, SSM și situații de criză	Tot personalul, studenți	X	X	X	X	X	Raport condiții de muncă
1.5. Studiu anual de satisfacție a angajaților (dezagregat pe gen) și integrarea rezultatelor în planurile instituționale	Tot personalul	X	X	X	X	X	Rapoarte anuale publicate
1.6. Promovarea asumării reciproce a responsabilităților familiale prin campanii de conștientizare la nivelul comunității academice	Tot personalul, studenți	X	X	X	X	X	Nr. ateliere, participanți
1.7. Implementarea și îmbunătățirea sistemelor TIC pentru planificarea flexibilă a întâlnirilor de lucru (management program, comunicare)	Tot personalul	X	X	X	X	X	Proceduri standard TIC adoptate
1.8. NOU: Măsuri specifice pentru personalul cu statut precariat (contracte temporare, doctoranzi,	Personal contractual temporar,	X	X	X	X	X	Nr. beneficiari, tipuri de suport



A acțiune / Măsură	Target	2026	2027	2028	2029	2030	Indicatori
postdoc) — grup vulnerabil identificat prin abordarea intersecțională	doctoranzi, postdoctoranzi						

Aria de intervenție 2: Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor

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

A acțiune / Măsură	Target	2026	2027	2028	2029	2030	Indicatori
2.1. Numirea și formarea delegaților PEG în departamente/facultăți/centre, responsabili cu monitorizarea procedurilor de egalitate de gen	Personal academic, cercetători, personal tehnic-administrativ, studenți	X	X	X	X	X	Nr. delegați numiți, formare documentată
2.2. Revizuirea periodică a comunicărilor, textelor și imaginilor instituționale din perspectiva egalității de gen și a diversității	Tot personalul, studenți	X	X	X	X	X	Nr. materiale revizuite/an
2.3. Training de conștientizare privind egalitatea de gen și biasurile inconștiente pentru personal și factori de decizie	Personal academic, cercetători, personal tehnic-administrativ, studenți	X	X	X	X	X	Nr. participanți/an, categorii acoperite
2.4. Monitorizarea anuală a reprezentării de gen în structurile de conducere și comisiile universitare și publicarea datelor dezagregate	Structuri de conducere și comisii	X	X	X	X	X	Raport anual public privind echilibrul de gen în conducere
2.5. NOU: Integrarea criteriilor intersecționale în analiza reprezentării în conducere (etnie, vârstă, statut)	Structuri de conducere	X	X	X	X	X	Date dezagregate multi-criteriu publicate anual



Aria de intervenție 3: Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră

Obiectiv: Procese de recrutare echitabile față de gen și transparentizarea salarizării (cf. Directivei UE 2023/970)

Acțiune / Măsură	Target	2026	2027	2028	2029	2030	Indicatori
3.1. Inițiative de conștientizare a egalității de gen: ghiduri actualizate și briefing-uri pentru comisiile de recrutare și promovare	Conducere universitară, comisii de recrutare	X	X	X	X	X	Ghiduri actualizate publicate
3.2. Cursuri și training privind egalitatea de gen, progresul în carieră și leadership pentru tot personalul	Tot personalul	X	X	X	X	X	Nr. cursuri, nr. participanți/an
3.3. Diseminarea modelelor de succes feminine în știință, cercetare și leadership academic	Personal academic, cercetători, studenți	X	X	X	X	X	Nr. inițiative de promovare a modelelor feminine
3.4. NOU (Directiva 2023/970): Publicarea intervalului salarial în anunțurile de recrutare pentru orice post	RU, conducere	X	X	X	X	X	100% anunțuri cu interval salarial publicat (indicator verificabil de la 7 iun. 2026)
3.5. NOU (Directiva 2023/970): Elaborarea și comunicarea internă a criteriilor obiective, neutre față de gen, de stabilire și progresie salarială	RU, conducere	X	X	X	X	X	Document de politică salarială adoptat și publicat
3.6. NOU (Directiva 2023/970): Interzicerea formală a solicitării istoricului salarial al candidaților în procesul de recrutare	RU	X	X	X	X	X	Modificare regulament intern de recrutare
3.7. NOU (Directiva 2023/970): Raportare internă anuală a diferenței de remunerare de gen pe categorii comparabile de personal	RU, CEG	X	X	X	X	X	Raport anual intern; raport public conform calendarului directivei



Aria de intervenție 4: Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și predare

Obiectiv: Promovarea perspectivei de gen/sex și a analizei inclusive de gen în cercetare și curriculum

Acțiune / Măsură	Target	2026	2027	2028	2029	2030	Indicatori
4.1. Seminarii interne de formare privind perspectiva de gen în cercetare și integrarea analizei sex/gen pe domenii de cercetare	Personal academic, cercetători, studenți, comunitate științifică	X	X	X	X	X	Nr. seminarii/an, nr. participanți
4.2. Elaborarea, comunicarea și implementarea standardelor pentru incorporarea variabilelor de sex și gen în cercetare	Personal academic, cercetători	X	X	X	X	X	Standarde adoptate; nr. proiecte cu dimensiune de gen integrată
4.3. Recunoașterea instituțională a tezelor de master/doctorat cu dimensiune de gen (premii, distincții)	Personal academic, cercetători, studenți		X	X	X	X	Nr. lucrări premiate/an
4.4. Promovarea modelelor feminine în cariera de cercetare și diseminarea bunelor practici privind diversitatea de gen în echipele de cercetare	Personal academic, cercetători, studenți	X	X	X	X	X	Nr. inițiative/an
4.5. Cursuri și instrumente de formare la toate nivelurile (Licență, Master, Doctorat) privind variabilele de sex și gen, specifice domeniilor de studiu	Personal academic		X	X	X	X	Nr. cursuri cu dimensiune de gen introduse/actualizate
4.6. Cursuri specifice pentru studenți privind egalitatea de gen în programele lor de studiu	Studenți		X	X	X	X	Nr. studenți cu acces la module de gen/an
4.7. NOU: Integrarea Cadrlui pentru analiza incluzivă de gen în conținuturile de cercetare și inovare (cf. Ghidului Comisiei Europene, actualizat 2025)	Personal academic, cercetători		X	X	X	X	Nr. proiecte de cercetare cu analiză incluzivă de gen documentată



Aria de intervenție 5: Prevenirea și combaterea violenței bazate pe gen (GBV)

Obiectiv: Cadru instituțional cuprinzător cu toleranță zero față de GBV, aliniat Codului de conduită ERA (septembrie 2024)

ELEMENT NOU fata de PEG 2022-2025: Aceasta arie de interventie a fost semnificativ extinsa pentru a integra cerintele Codului de conduita ERA cu toleranta zero fata de GBV (septembrie 2024) si recomandarile proiectului GenderSAFE (2024-2027). Cadrul 7P — Politici, Prevalenta, Preventie, Protectie, Urmarire, Furnizare de servicii, Parteneriate — dezvoltat de proiectul UniSAFE — constituie referinta metodologica a acestei arii de interventie.

A acțiune / Măsură	Target	2026	2027	2028	2029	2030	Indicatori
5.1. Training/instruire privind fenomenele de discriminare, violența de gen, hărțuire și hărțuire sexuală (inclusiv online) pentru tot personalul și studenții	Personal academic, cercetători, personal tehnic-administrativ, studenți	X	X	X	X	X	Nr. participanți/an, categorii acoperite; abilități dobândite evaluate
5.2. Proceduri interne clare de raportare anonimă a incidentelor de discriminare, violență de gen și hărțuire sexuală — canale accesibile, transparente și sigure	Tot personalul, studenți	X	X	X	X	X	Canal de raportare funcțional; nr. sesizări raportate și soluționate/an
5.3. NOU: Adoptarea formală a Codului de conduită ERA cu toleranță zero față de GBV și semnarea Pledgei GenderSAFE (https://gendersafe.eu)	Conducere universitară	X					Cod adoptat de Senat; Pledge semnat și publicat pe website universitar
5.4. Consolidarea Codului de etică al universității cu prevederi actualizate împotriva GBV, inclusiv hărțuirii online și comportamentelor abuzive bazate pe intersecționalitate (gen + etnie, orientare sexuală, dizabilitate etc.)	Tot personalul, studenți	X	X	X	X	X	Cod de etică actualizat și adoptat; nr. cazuri soluționate/an
5.5. NOU: Evaluarea instituțională a capacității de a aborda GBV prin Instrumentul de Evaluare Instituțională GenderSAFE (modelul 7P)	CEG, conducere	X					Raport de evaluare instituțională publicat
5.6. Campanie anuală de conștientizare privind diversitatea, incluziunea și prevenirea discriminării	Tot personalul, studenți	X	X	X	X	X	Nr. activități/an; acoperire comunitate universitară



A acțiune / Măsură	Target	2026	2027	2028	2029	2030	Indicatori
5.7. NOU: Servicii de suport pentru victimele GBV — consiliere psihologică specializată, proceduri de protecție, informații privind resursele externe	Tot personalul, studenți	X	X	X	X	X	Servicii documentate și accesibile; nr. beneficiari
5.8. NOU: Politică specifică privind GBV online (cyberhărțuire, imagini intime non-consensuale, discurs de ură online)	Tot personalul, studenți	X	X				Politică adoptată; proceduri clare de raportare online

Aria de intervenție 6 : Transparența salarială și egalitatea de remunerare

Obiectiv: Conformitatea cu Directiva (UE) 2023/970 și eliminarea diferenței salariale nejustificate de gen

Aria 6 este introdusă ca răspuns explicit la Directiva (UE) 2023/970 privind transparența salarială, adoptată la 24 aprilie 2023, cu termen de transpunere 7 iunie 2026 și prime raportări obligatorii pentru exercițiul 2026, datorate la 7 iunie 2027.

A acțiune / Măsură	Target	2026	2027	2028	2029	2030	Indicatori
6.1. Audit intern al structurii salariale a universității, dezagregat pe gen și categorii de personal, pentru identificarea diferențelor nejustificate de remunerare	RU, CEG, conducere	X					Raport de audit intern finalizat
6.2. Elaborarea și adoptarea unui sistem transparent de criterii obiective și neutre față de gen pentru stabilirea și progresia salarială	RU, conducere	X	X				Document de politică salarială publicat pe website universitar
6.3. Modificarea procedurilor de recrutare pentru publicarea intervalului salarial în anunțuri și interzicerea solicitării istoricului salarial	RU	X					Regulament intern de recrutare actualizat
6.4. Raportare anuală internă a indicatorilor de remunerare dezagregați pe gen, cu prezentare la CEG și conducere	RU, CEG	X	X	X	X	X	Raport intern anual
6.5. Raportare publică a diferenței de remunerare de gen conform cerințelor Directivei 2023/970 și	RU, conducere		X	X	X	X	Raport public publicat pe website universitar conform calendarului legal



A acțiune / Măsură	Target	2026	2027	2028	2029	2030	Indicatori
legislației naționale de transpunere							
6.6. Informarea și formarea personalului RU și a comisiilor de recrutare privind cerințele Directivei 2023/970	RU	X	X				Nr. persoane formate; documentare cursuri
6.7. Evaluarea comună a remunerației dacă auditul evidențiază o diferență de gen de ≥5% nejustificată obiectiv, cu plan de corecție	RU, CEG, reprezentanți personal		X	X	X	X	Raport evaluare comună; plan de corecție adoptat (dacă aplicabil)

7. Monitorizarea și evaluarea PEG 2026-2030

7.1. Mecanismul de monitorizare

Implementarea PEG la UMFST G.E. Palade Tg. Mureș va fi monitorizată permanent de CEG. Față de PEG 2022-2025, mecanismul de monitorizare este consolidat prin:

- Date dezagregate pe sex/gen colectate și analizate anual — cerință obligatorie Horizon Europe;
- Rapoarte anuale de progres, prezentate la conducere (Senat, Rector, PRs) și publicate pe website-ul universitar;
- Indicatori cantitativi și calitativi, structurați în conformitate cu cerințele ERA Policy Agenda 2025-2027;
- Verificare externă periodică — UMFST poate solicita revizuire peer din rețele de bune practici sau prin participare în proiecte ERA (ex. GENDERACTIONplus);
- Auto-evaluare anuală a gradului de conformitate cu Directiva 2023/970.

7.2. Calendarul de raportare

Termen	Activitate de raportare/evaluare	Responsabil
Trimestrial	Ședințe de lucru CEG — analiză progres acțiuni curente	CEG
Semestrial	Colectare date dezagregate pe gen de la toate facultățile/departamentele	CEG, RU, DF, DD
Anual (martie)	Raport de progres PEG — date cantitative + calitative; prezentare la Senat și conducere	CEG, Rector
Anual (mai)	Publicare raport anual pe website universitar; comunicare comunitate academică	BMP, CEG
Anual (iunie)	Raport de autoevaluare privind conformitatea cu Directiva 2023/970	RU, CEG
2027 (Q4)	Revizuire mid-term PEG — ajustare acțiuni în funcție de progres și noi cerințe legislative	CEG, Rector, Senat
2030 (Q2)	Evaluare finală PEG 2026-2030 și lansare proces PEG 2031-2035	CEG, Rector, Senat



8. Tabelul de aliniere legislativă — modificări față de PEG 2022-2025

Tabelul următor prezintă sintetic principalele acte normative și documente de politică noi sau actualizate care au determinat revizuirea PEG, articolând corespundența cu ariile de intervenție din prezentul plan:

Act normativ / Document de politică	Conținut relevant	An / Termen	Aria PEG afectată
Directiva (UE) 2023/970 privind transparența salarială	Raportare diferențe salariale de gen, publicare salarii în anunțuri, audit salarial la diferențe $\geq 5\%$	Adoptată apr. 2023; aplicare iun. 2026	Aria 6 (nouă), Aria 3
ERA Policy Agenda 2025-2027 — Politică structurală privind egalitatea de gen	Abordare intersecțională, bugetare de gen, monitorizare și evaluare PEG, implementare cod conduită GBV	Adoptată feb. 2025	Toate ariile, în special 2, 4, 5
Codul de conduită ERA cu toleranță zero față de GBV (Zero-tolerance Code of Conduct)	Definiții comune GBV, 3 piloni: Angajament, Acțiune, Responsabilitate; Pledge instituțional	Lansat sept. 2024	Aria 5 (extinsă semnificativ)
Proiectul GenderSAFE (Horizon Europe, 2024-2027)	7P framework pentru politici anti-GBV, Community of Practice, Instrument de evaluare instituțională	2024-2027	Aria 5
Horizon Europe Work Programme 2026-2027 — actualizări PEG	Ghid actualizat PEG, verificări ex-post, categorii de gen extinse (femeie/bărbat/non-binar)	Actualizat 2025	Toate ariile
ERA Policy Agenda 2022-2024 — Acțiunea 5 (gender equality)	Ljubljana Declaration, strategie GBV în ERA, cadru pentru analiza inclusivă de gen în R&I	2022-2024	Ariile 4, 5
Regulamentul UE 2021/695 (Horizon Europe)	PEG ca criteriu de eligibilitate pentru HEI — 4 blocuri obligatorii: document public, resurse, date, training	În vigoare din 2021	Toate ariile — baza PEG
Legea 202/2002 (modificată) — România	Cadrul național de egalitate de șanse; urmează modificări pentru transpunerea Directivei 2023/970 până la iun. 2026	Modificări preconizate 2025-2026	Aria 3, Aria 6



9. Angajament instituțional

Prezentul Plan de Egalitate de Gen 2026-2030 al Universității de Medicină, Farmacie, Științe și Tehnologie "George Emil Palade" din Târgu Mureș a fost elaborat printr-un proces participativ, cu implicarea activă a CEG, a reprezentanților comunității universitare și a conducerii instituționale.

PEG 2026-2030 a fost aprobat de Senatul Universitar și este semnat de Rector ca expresie a angajamentului deplin al conducerii față de principiile egalității de gen, incluziunii și diversității. Documentul este publicat pe website-ul universitar și comunicat activ întregii comunități academice.

UMFST G.E. Palade Tg. Mureș se angajează să revizuiască continuu acest plan în funcție de evoluțiile legislative, de rezultatele monitorizării și de nevoile identificate ale comunității universitare, menținând un standard ridicat de conformitate cu cerințele Horizon Europe și ale Spațiului European de Cercetare.

RECTOR,

Prof.univ.dr. Azamfirei Leonard

Semnătură și ștampilă

PREȘEDINTE CEG,

Semnătură