	INSTITUȚIA PUBLICĂ UNIVERSITATEA DE STAT DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE „NICOLAE TESTEMIȚANU” DIN REPUBLICA MOLDOVA	Pag. 1
--	---	--------

Aprobat
proces-verbal al ședinței Senatului
USMF „Nicolae Testemițanu”
nr. 2/17 din 27.02.2025

PLAN DE ACȚIUNI
PENTRU ASIGURAREA EGALITĂȚII DE GEN
ÎN CADRUL INSTITUȚIEI PUBLICE UNIVERSITATEA DE STAT DE MEDICINĂ ȘI
FARMACIE „NICOLAE TESTEMIȚANU” DIN REPUBLICA MOLDOVA
PENTRU ANII 2025-2027

1. DISPOZIȚII GENERALE

Instituția Publică Universitatea de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu” din Republica Moldova (în continuare USMF) este unica instituție de învățământ superior din țară, care formează specialiști medici, stomatologi, farmaciști, optometriști, asistenți medicali generaliști, specialiști în sănătate publică, tehnologii în radiologie și imagistică, fiziokinetoterapie și reabilitare cu studii superioare pentru sistemul național de sănătate și pentru alte state, concomitent fiind antrenată în activitatea științifică și de prestare a serviciilor medicale și farmaceutice specializate populației. Totodată, Universitatea este pivotul asistenței medicale în Republica Moldova, sub aspect metodologic și practic.


Conform Planului Strategic de dezvoltare al USMF pentru perioada 2021-2030 Universitatea de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu” este o instituție academică, care are drept componente funcționale de suport activitatea educațională și cea de cercetare științifică.

USMF are misiunea de a oferi servicii la cel mai înalt nivel în domeniul educației, cercetării, asistenței medicale și formării profesionale pe parcursul întregii vieți, manifestând o preocupare continuă pentru asigurarea calității și promovarea valorilor naționale în contextul globalizării.

Fondatorul USMF este Ministerul Sănătății. Actualmente USMF se subordonează Ministerului Sănătății, iar în plan metodic – Ministerului Educației și Cercetării pe componentele: instruire, educație și cercetare științifică.

Planul de acțiuni pentru Egalitatea de Gen în cadrul Instituției Publice Universitatea de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu” din Republica Moldova pentru anii 2025-2027 (PEG) reflectă angajamentul conducerii USMF de a integra principiile egalității de gen în toate politicile instituției și de a diminua eventualele discrepante față de angajamentele naționale și europene în acest domeniu, esențiale pentru dezvoltarea durabilă a comunității academice din perspectivă socială,

instituțională și economică. Acest document oferă un cadru general de acțiune pentru remedierea potențialelor vulnerabilități, precum inechitățile și utilizarea suboptimală a resurselor și a datelor bazate

	INSTITUȚIA PUBLICĂ UNIVERSITATEA DE STAT DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE „NICOLAE TESTEMIȚANU” DIN REPUBLICA MOLDOVA	Pag. 2
--	---	--------

pe dovezi. Promovarea egalității de gen îmbunătățește calitatea și relevanța cercetării și inovării, facilitează atragerea și retenția talentelor și asigură valorificarea maximă a potențialului fiecărei persoane.

Planul este un document menit să permită o articulare puternică la contextul european și orientările strategice cuprinse în prevederile Cartei europene a cercetătorilor și ale Codului de conduită în procesul de recrutare a cercetătorilor, 2015-2019, Strategia europeană pentru egalitatea de gen 2020-2025 și Ghidul Orizont Europa 2021-2024, cu privire la planurile de egalitate de gen, cu acțiuni și măsuri concrete, precum și indicatori pentru măsurarea progresului în implementarea și revizuirea acestora.

Prin implementarea misiunii și valorilor asumate, PEG va asigura egalitatea și diversitatea cunoștințelor și dobândirea de competențe pentru toți angajații USMF.

Obiectivele PEG sunt concretizate prin acțiuni specifice care vizează promovarea egalității de gen la toate nivelurile.

PEG va milita pentru:

- creșterea gradului de conștientizare a importanței egalității de gen în dobândirea de abilități și competențe;
- echilibrul de gen în structurile și procesele decizionale, inclusiv în recrutare;
- egalitatea de gen în cercetare;
- integrarea dimensiunii de gen în întregul proces de cercetare.

Succesul Planului de acțiuni pentru Egalitatea de Gen (PEG) depinde de asumarea, angajamentul și responsabilitatea actorilor instituționali și ai angajatorilor în atingerea obiectivelor stabilite, vizând transformarea actualei paradigme de gen într-una aliniată orientărilor moderne de progres și dezvoltare în societate. Realizarea acestui plan se bazează pe promovarea unei culturi a colaborării, monitorizarea progresului în statutul de gen, utilizarea eficientă a resurselor disponibile și implementarea unui management al calității.

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

2.1. Contextul actual al egalității de gen la nivelul UE

La nivel internațional există un angajament ferm privind egalitatea de gen, asumat prin obiectivul 5 al Agendei de Dezvoltare Durabilă 2030. Deși există încă inegalități, în ultimele decenii, UE a făcut progrese mari în direcția asigurării egalității dintre femei și bărbați. Măsurile care au dat rezultate sunt: legislația privind tratamentul egal, integrarea perspectivei de gen în toate celelalte politici instituționale, măsuri specifice de promovare a femeilor.

Strategia UE privind egalitatea de gen se aliniază 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.

În cadrul Spațiului European de Cercetare (ERA), egalitatea de gen în cercetare este unul dintre subiectele prioritare, iar instituțiile de cercetare precum universitățile sunt încurajate să elaboreze planuri de acțiune pentru egalitatea de gen.

Obiectivele egalității de gen pot fi atinse doar printr-o abordare structurală a schimbării în întregul sistem european de cercetare și inovare, care implică angajamentul comun al organizațiilor de cercetare și inovare, finanțatorilor și autorităților naționale, precum și al Comisiei Europene. Introducerea criteriului de eligibilitate a PEG are ca scop sprijinirea acestor eforturi, reflectând temeiul juridic al programului Orizont Europa, care consolidează egalitatea de gen ca prioritate transversală.

2.2 Contextul actual al egalității de gen la nivel național

În Republica Moldova, femeile, în raport cu bărbații, reprezintă 52,1% din totalul populației țării, 51,3% din forța de muncă, 52% din specialiștii calificați, 59% din alegători, 49-52% dintre membrii partidelor politice. În pofida reprezentării cantitative a celor două genuri, sferele decizionale politice de nivel înalt, structurile de partid sau instituțiile administrației publice nu sunt accesibile în aceeași măsură femeilor și bărbaților. Femeile rămân, cel mai adesea, cantonate în activități executive, având posibilități limitate de promovare sau de afirmare în prima linie politică. Politica privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament între femei și bărbați a fost legiferată pentru prima dată în Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, aprobată la 9 februarie 2006 de Parlamentul Republicii Moldova. De atunci au avut loc mai multe modificări atât în legislație, cât și în cadrul instituțional și în arhitectura organelor guvernamentale.

Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, care s-a concentrat în mod special pe egalitatea de gen. Această lege are ca scop eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de gen din sectorul public și cel privat, în domenii ca munca, educația, sănătatea, cultura, informarea, furnizarea și accesul la bunuri și servicii etc. În temeiul art.17 al legii nr.5-XVI din 9 februarie 2006, Guvernul Republicii Moldova a aprobat Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pentru anii 2017-2021 și a Planului de acțiuni privind implementarea Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați pe anii 2017-2021, prin care s-a recomandat tuturor organizațiilor publice să întreprindă măsuri necesare pentru realizarea obiectivelor Strategiei. Strategia are trei obiective generale: (1) Asigurarea abordării complexe a egalității între femei și bărbați; (2) reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie și cea privată; (3) încurajarea participării femeilor la procesul decizional și cinci domenii de intervenție: (1) educație, (2) sănătate, (3) piața muncii, (4) participarea echilibrată la procesele de luare a deciziilor și (5) integrarea perspectivei de gen. Pentru implementarea Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați a fost creată o Comisie guvernamentală care întrunește mai mulți reprezentanți ai ministerelor de resort, precum și reprezentanți ai societății civile.

2.3 Contextul actual al egalității de gen la nivel universitar

Conform Planului Strategic de Dezvoltare al USMF pentru perioada 2021-2030, principalele valori după care se ghidează angajații Universității sunt:

- calitatea – promovarea unei culturi a calității în toate domeniile de activitate;
- excelența – element de referință în toate activitățile Universității;
- performanța instituțională prin aderarea la standardele internaționale;
- creativitatea și inovația în activitatea de instruire, cercetare științifică, asistență medicală și management;
- responsabilitatea individuală și instituțională;
- satisfacția beneficiarilor;
- motivarea și dezvoltarea comunității academice;
- lucrul în echipă și comunicarea intrași inter-instituțională;
- parteneriatul proactiv cu instituții academice, organizații guvernamentale.

În vederea realizării misiunii, Universitatea își asumă respectarea principiilor de bază:

- a) principiul autonomiei universitare;
- b) principiul libertății academice;
- c) principiul centrării educației pe beneficiar;
- d) principiul răspunderii publice;
- e) principiul asigurării calității;
- f) principiul egalității de șanse și echității;
- g) principiul eficacității manageriale și financiare;
- h) principiul transparenței;
- i) principiul respectării drepturilor și libertăților beneficiarilor de instruire și ale personalului universitar;
- j) principiul libertății de mobilitate națională și internațională a beneficiarilor de studii, a personalului didactic și științifico-didactic, a cercetătorilor;
- k) principiul independenței de ideologii, religii și doctrine politice;
- l) principiul parteneriatului și consultării partenerilor sociali în luarea deciziilor.

3. MĂSURI INSTITUȚIONALE PENTRU IMPLEMENTAREA PLANULUI DE ACȚIUNI PENTRU EGALITATEA DE GEN

PEG fiind un document strategic, va implica întreaga instituție, cu sprijinul și angajamentul oficial al conducerii și implicarea activă a întregii instituții, inclusiv a personalului și părților interesate, atât femei, cât și bărbați.

Domeniul 1. Crearea unei culturi organizaționale care să încurajeze echilibrul între viața profesională și viața privată

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

O componentă cheie a transformării culturii unei organizații pentru promovarea egalității de gen este echilibrul dintre viața profesională și viața privată. Echilibrul dintre viața profesională și viața privată este relevant atât pentru femei, cât și pentru bărbați și implică asigurarea faptului că întreg personalul este sprijinit în mod corespunzător pentru a-și dezvolta cariera profesională în paralel responsabilitățile personale pe care le pot deține în afara locului de muncă, inclusiv cele de îngrijire copii, persoane vârstnice, persoane cu dizabilități.

Acțiune	Subiecții vizați	Cronologie			Indicator	Responsabil
		2025	2026	2027		
1. Dezvoltarea instrumentelor necesare pentru politica de echilibrare a vieții profesionale cu viața de familie și cea personală	Personalul universitar, beneficiarii de studii	x	x	x	Numărul de instrumente de politica de echilibrare a vieții profesionale cu viața de familie și personală elaborate și implementate	Rector, prorectori, decani, prodecani, șefi subdiviziuni,
2. Volum de muncă echilibrat la nivel de management, predare, responsabilități clinice, de cercetare și administrative, inclusiv modul în care diferite sarcini sunt alocate și distribuite	Personalul universitar, beneficiarii de studii	x	x	x	Reglementarea în fișa postului a atribuțiilor și sarcinilor	Rector, prorectori, decani, prodecani, șefi subdiviziuni



INSTITUȚIA PUBLICĂ
UNIVERSITATEA DE STAT DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE
„NICOLAE TESTEMIȚANU” DIN REPUBLICA MOLDOVA

Pag. 6

3. Îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru personalul universitar, adaptate nevoilor specifice ale acestora, inclusiv prin considerarea diferențelor de gen. Asigurarea sănătății și securității muncii și adaptarea mediului de muncă la condițiile generale de desfășurare a activității și la situații de criză (ex. pandemia de COVID-19)	Personalul universitar, beneficiarii de studii	x	x	x	Condiții de muncă îmbunătățite	Rector, prorectori, decani, prodecani, șefi subdiviziuni
4. Realizarea anuală a unui studiu cu privire la satisfacția angajaților USMF și valorificarea și integrarea rezultatelor acestuia în strategia de dezvoltare instituțională și în planurile anuale de activitate ale universității.	Personalul universitar, beneficiarii de studii	x	x	x	Studiu realizat	Rector, prorectori, decani, prodecani, șefi subdiviziuni
5. Promovarea în comunitatea universitară a egalității de gen de-a lungul carierei, inclusiv prin asumarea reciprocă a responsabilităților care țin de viața personală	Personalul universitar, beneficiarii de studii	x	x	x	Numărul de ateliere și dezbateri la evenimente	Rector, prorectori, decani, prodecani, șefi subdiviziuni

Domeniul 2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor

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

Acțiune	Subiecții vizați	Cronologie			Indicator	Responsabil
		2025	2026	2027		
1. Comunicarea și diseminarea PEG la nivel de instituție; colectarea și monitorizarea anuală a datelor colectate pe sexe/gen personal USMF și beneficiari	Personalul universitar, beneficiarii de studii	x	x	x	PEG diseminat. Raportul anual de analiză a datelor colectate și monitorizate	Rector, prorectori, decani, prodecani, șefi subdiviziuni Departamentul Comunicare și Relații Publice
2. Revizuirea de rutină a oricărui text, comunicare, imagini, din punct de vedere al egalității de gen și al diversității	Personalul universitar, beneficiarii de studii	x	x	x	Toate textele comunicările, imaginile plasate pe pagina web și de FB a USMF revizuite din punct de vedere al egalității de gen și al diversității	Rector, prorectori, decani, prodecani, șefi subdiviziuni Departamentul Comunicare și Relații Publice
3. Promovarea inițiativelor de facilitare a egalității de gen la toate nivelurile USMF, oferind instruire personalului universitar	Personalul universitar, beneficiarii de studii	x	x	x	Numărul de instruiți realizate cu privire la conștientizare egalității de gen și problemele posibile în respectarea acestora Numărul de participanți la instruire dezagregat pe categorii	Rector, prorectori, decani, prodecani, șefi subdiviziuni

Domeniul 3. Egalitatea de gen în procesul de recrutare și în progresul în carieră

Obiectiv: promovarea proceselor care să faciliteze și să susțină recrutarea sensibă la gen, cariera și numire în funcții

Acțiune	Subiecții vizați	Cronologie			Indicator	Responsabil
		2025	2026	2027		
1. Cursuri și instruiți privind egalitatea de gen, progres în carieră și leadership	Personalul universitar, beneficiarii de studii	x	x	x	Numărul de cursuri și instruiți realizate cu referire la recrutare, progresul în carieră și leadership Numărul de participanți la instruire dezagregat pe categorii	Prorectori, decani, prodecani, șefi subdiviziuni
2. Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru femei (oameni de știință, cercetători și cadre universitare)	Personalul universitar, beneficiarii de studii	x	x	x	Numărul de inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la modelele feminine. Numărul de inițiative pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare	Rector, prorectori, decani, prodecani, șefi subdiviziuni

Domeniul 4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și predare

Obiective:

- Promovarea unei perspective de gen și sex în procesele de cercetare
- Promovarea integrării unei perspective de gen în programele de predare

Acțiune	Subiecții vizati	Cronologie			Indicator	Responsabil
		2025	2026	2027		
1.Seminare interne de formare privind utilizarea perspectivei de gen în cercetare, pentru a incuraja recunoașterea valorii sale economice, sociale și de inovare	Personalul universitar, beneficiarii de studii	x	x	x	Nr de seminare organizate Nr de participanți Participarea la seminare de formare privind integrarea metodelor de analiză sex/gen, pe gen și domeniu de cercetare	Prorector pentru cercetare și inovare, Departamentul Cercetare, Institutul Național de Cercetare în Medicină și Sănătate
2.Recunoașterea instituțională a tezelor de masterat/ doctorat/ doctor habilitat și lucrărilor care au luat în considerare dimensiunea de gen	Personalul universitar, beneficiarii de studii	x	x	x	Numărul de lucrări care au abordat probleme cu referire la dimensiunea de gen.	Prorector pentru cercetare și inovare, Departamentul Cercetare, Institutul Național de Cercetare în Medicină și Sănătate, Șefi de subdiviziuni didactice
3.Ateliere și seminare privind integrarea problemelor de egalitate de gen și diversitate în proiectarea curriculum-	Personal academic, beneficiarii de studii	x	x	x	Numărul de ateliere și seminare privind integrarea problemelor de	Prorector pentru activitate didactică și management academic,

ului, activitățile de învățare și/sau programul de studii, ca sprijin pentru personalul didactic					egalitate de gen . Numărul de participanți, inclusiv dezagregat pe categorii	Departamentul Didactic și management academic decani, prodecani, șefi subdiviziuni didactice
--	--	--	--	--	---	--

Domeniul 5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală

Obiectiv: Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate

Acțiune	Subiecții vizați	Cronologie			Indicator	Responsabil
		2025	2026	2027		
1. Instruire privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbajul discriminatoriu), violența (inclusiv cea bazată pe prejudecăți sau gen), hărțuirea și hărțuirea sexuală	Personalul universitar, beneficiarii de studii	x	x	x	Numărul de instruirii organizate. Numărul de persoane care au participat la instruirii și obținerea abilităților cu identificarea și răspunsul la fenomenele de discriminare și violență.	Prorectori, decani, prodecani, șefi subdiviziuni
2. Campanie de conștientizare care evidențiază diversitatea și incluziunea în comunitatea universitară și încurajează prevenirea discriminării în diverse domenii	Personalul universitar, beneficiarii de studii	x	x	x	Numărul de campanii de conștientizare realizate.	Rector, prorectori, decani, prodecani, șefi subdiviziuni