Anexa nr. 5 la
Ședința nr. 187 din
Data 29.10.2026

Avizat în ședința Consiliului de Administrație UTCN din 06.10.2026

UNIVERSITATEA TEHNICĂ
DIN CLUJ-NAPOCA

PLANUL STRATEGIC PRIVIND EGALITATEA DE GEN

al Universității Tehnice din Cluj-Napoca
2026 - 2029

Cuprins

1 INTRODUCERE. CONTEXTUL EUROPEAN ŞI NAŢIONAL....2

2 CONTEXTUL INSTITUŢIONAL....3

3 STRATEGIA ŞI PLANUL DE EGALITATE DE GEN....4

3.1 PLANIFICARE: RESURSE IMPLICATE. FUNCŢII IMPLICATE LA NIVELUL UNIVERSITĂŢII....5

3.2 IMPLEMENTARE: ARII DE INTERVENŢIE ŞI OBIECTIVE....5

3.3 MONITORIZARE: MĂSURI ŞI INDICATORI....7

3.4 MONITORIZAREA, EVALUAREA ȘI ACTUALIZAREA PLANULUI DE EGALITATE DE GEN....15

4 ANEXA I....16

1 Introducere. Contextul european şi naţional

Planul strategic privind egalitatea de gen al Universității Tehnice din Cluj-Napoca pentru perioada 2026–2029 reprezintă continuarea și actualizarea Planului strategic privind egalitatea de gen implementat în perioada 2022–2025. Documentul valorifică experiența acumulată, rezultatele obținute și mecanismele instituționale dezvoltate în etapa anterioară, asigurând continuitatea măsurilor implementate și adaptarea acestora la evoluțiile cadrului legislativ și strategic european și național în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

În vederea fundamentării noului ciclu strategic, UTCN a evaluat implementarea măsurilor prevăzute în Planul strategic privind egalitatea de gen pentru perioada 2022–2025, prin raportarea acestora la indicatorii și țintele stabilite, pe baza documentelor și informațiilor disponibile până la 31 decembrie 2025. Rezultatele evaluării, prezentate în Anexa I, parte integrantă a prezentului document, au fost valorificate în elaborarea Planului pentru perioada 2026–2029, în scopul asigurării continuității instituționale și al îmbunătățirii proceselor de implementare, monitorizare și raportare. Pe baza acestor rezultate, conținutul Planului a fost revizuit și actualizat, după caz, pentru a asigura claritatea și aplicabilitatea măsurilor, precum și coerența dintre obiective, măsuri, indicatori, responsabili, responsabilități și termenele aferente.

Actualizarea prezentului plan are la bază obiectivele Strategiei Uniunii Europene privind egalitatea de gen 2026–2030[1] și principiile prevăzute în Foaia de parcurs pentru drepturile femeilor[2], referitoare la prevenirea violenței bazate pe gen, egalitatea de remunerare, echilibrul dintre viața profesională și cea privată, accesul la educație incluzivă și participarea echilibrată la procesul decizional. De asemenea, planul are în vedere prioritățile Institutului European pentru Egalitatea de Gen (EIGE) pentru perioada 2026–2028[3] privind utilizarea datelor dezagregate pe sexe, integrarea perspectivei de gen în procesul decizional și monitorizarea progreselor prin indicatori relevanți.

Egalitatea de gen reprezintă o valoare fundamentală a Uniunii Europene și o condiție esențială pentru dezvoltarea unui mediu educațional și profesional echitabil, incluziv și orientat spre performanță. În acest context, instituțiile de învățământ superior au responsabilitatea de a promova egalitatea de șanse, diversitatea și participarea echilibrată a femeilor și bărbaților în activitățile de educație, cercetare, inovare și în procesele de guvernanță și luare a deciziilor.

În cadrul Universității Tehnice din Cluj-Napoca, aceste principii sunt susținute prin Carta universitară, reglementările interne și politicile instituționale privind resursele umane și dezvoltarea organizațională, fundamentate pe merit, competență, integritate, transparență și nediscriminare. Universitatea își asumă promovarea unui mediu academic și profesional bazat pe respect reciproc, egalitate de șanse și valorizarea diversității, în care fiecare membru al comunității universitare beneficiază de oportunități egale de dezvoltare și afirmare profesională.

[1] European Commission. (2026). Gender Equality Strategy 2026–2030 (Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM(2026) 113 final). https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

[2] European Commission. (2025). A Roadmap for Women's Rights (Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM(2025) 97 final). https://commission.europa.eu/news-and-media/news/eu-roadmap-womens-rights-renewed-push-gender-equality-2025-03-07_en

[3] European Institute for Gender Equality. (2025). EIGE's 2026–2028 single programming document (amended) (Management Board Decision No MB/2025/019). https://eige.europa.eu/about/documents-registry/eiges-2026-2028-single-programming-document-amended

Prin obiectivele și măsurile prevăzute în prezentul plan, Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca urmărește consolidarea culturii organizaționale incluzive dezvoltate în perioada 2022–2025, promovarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la toate nivelurile vieții universitare, creșterea transparenței și echității în procesele instituționale, prevenirea și combaterea discriminării și hărțuirii, precum și integrarea perspectivei de gen în activitățile de educație, cercetare, inovare și management universitar. În același timp, planul consolidează mecanismele de monitorizare și evaluare a progresului, în concordanță cu recomandările Horizon Europe privind implementarea și monitorizarea planurilor de egalitate de gen.

2 Contextul instituţional

Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca este o instituţie ale cărei scopuri, valabile pentru fiecare membru al său, includ dezvoltarea şi afirmarea profesională, evoluţia cunoaşterii şi cercetării în condiţiile respectării statului de drept şi ale drepturilor omului.

În concordanță cu Carta Universității Tehnice din Cluj-Napoca (UTCN), comunitatea academică se defineşte ca un spaţiu al libertăţii şi demnităţii, al competenţei şi integrităţii profesionale, al educaţiei şi moralei, care conturează un perimetru de înaltă ţinută spirituală în care se susţine o cultură durabilă a calităţii, a eficienţei şi pragmatismului în educaţie şi cercetarea ştiinţifică la cele mai înalte standarde în concordanţă cu exigenţele mediului economic şi social, prin abordări inovatoare, interdisciplinare şi transdisciplinare, subsumate procesului cunoaşterii în epoca informaţiei şi globalizării.

În universitate, la nivelul politicii de resurse umane, sunt promovate valoarea, meritele şi competenţa, care se alătură conduitei, corectitudinii şi fidelităţii faţă de universitate, drept criterii esenţiale pentru evoluţia în carieră. Conform Art. 7 al Cartei UTCN, dintre principiile generale formulate care reglementează activitatea comunității academice, se disting următoarele:

- principiul libertăţii academice;
- principiul răspunderii publice;
- principiul transparenței;
- principiul respectării drepturilor şi libertăţilor studenţilor şi ale personalului academic;
- principiul echităţii;
- principiul libertăţii de mobilitate naţională şi internaţională a studenţilor, a cadrelor didactice şi a cercetătorilor.

Potrivit Art. 8 al Cartei UTCN, nu sunt admise discriminări pe criterii de vârstă, etnie, sex, origine socială, orientare politică sau religioasă ori alte criterii discriminatorii.

Potrivit Art. 9 al Cartei UTCN, răspunderea publică obligă Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca să respecte legislaţia în vigoare, Carta universitară proprie şi politicile naţionale şi europene în domeniul învăţământului superior și să respecte politicile de echitate şi etică universitară, cuprinse în Codul de etică şi deontologie profesională, ca parte integrantă a Cartei universitare.

Codul de etică și deontologie universitară al UTCN este elaborat în conformitate cu prevederile Legii învățământului superior nr. 199/2023 și are caracter obligatoriu pentru toți membrii comunității

universitare. Prin dispozițiile sale sunt promovate principiile eticii și integrității academice, ale echității, respectului reciproc, incluziunii și nediscriminării în toate activitățile desfășurate în cadrul universității

Principiul dreptăţii şi echităţii între persoane, între structurile de conducere sau între acestea şi personalul din subordine este reglementat de Carta UTCN, regulamentele şi legile în vigoare. Orice membru al comunităţii universitare trebuie să evite lezarea libertăţii celorlalţi, pe baza respectului pentru diversitate.

Universitatea adoptă măsuri ferme pentru nediscriminare şi asigurarea egalităţii de şanse la studii, angajare şi la programe, pentru eliminarea conflictelor de interese, pentru prevenirea şi combaterea oricărei forme de corupţie, iar membrii universităţii sunt trataţi drept, corect şi echitabil, nefiind permise discriminarea sau exploatarea, în mod direct sau indirect în conformitate cu principiul nediscriminării şi egalităţii de şanse.

3 Strategia şi Planul strategic de egalitate de gen

Pe baza rezultatelor obținute în implementarea Planului strategic privind egalitatea de gen pentru perioada 2022–2025, a analizei instituționale actualizate și a evoluțiilor cadrului normativ și strategic la nivel european și național, Senatul Universității Tehnice din Cluj-Napoca și Rectorul universității își reafirmă angajamentul pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați prin adoptarea și implementarea Planului strategic privind egalitatea de gen pentru perioada 2026–2029.

Prezentul plan reprezintă continuarea și consolidarea măsurilor dezvoltate în perioada anterioară, valorificând experiența acumulată, rezultatele obținute și mecanismele instituționale create la nivelul universității. Planul este elaborat în concordanță cu prioritățile europene și naționale în domeniul egalității de gen, cu recomandările Programului Horizon Europe privind implementarea planurilor de egalitate de gen (Gender Equality Plans), precum și cu obiectivele instituționale privind dezvoltarea unui mediu academic și profesional bazat pe echitate, incluziune, respect reciproc și valorizarea diversității.

Față de perioada anterioară de implementare, strategia pentru perioada 2026–2029 menține domeniile de intervenție dezvoltate și le completează cu măsuri orientate spre consolidarea mecanismelor instituționale de coordonare, monitorizare și raportare a egalității de gen, precum și spre promovarea transparenței și echității în remunerare, în concordanță cu obiectivele Strategiei Uniunii Europene privind egalitatea de gen 2026–2030 și cu cerințele legislative recente. Totodată, planul promovează o abordare bazată pe date, prin colectarea, analiza și monitorizarea periodică a indicatorilor relevanți privind participarea, reprezentarea și dezvoltarea profesională a femeilor și bărbaților în cadrul comunității universitare.

Pentru atingerea acestor obiective, planul este structurat pe șase arii de intervenție și urmărește un proces continuu de audit, planificare, implementare, monitorizare și evaluare.

În sprijinul îmbunătățirii continue a egalității de gen, în beneficiul întregii universități, a fost adoptat un proces standard de planificare cu paşii tipici din ciclul de viaţă al unui plan de egalitate de gen:

- **Etapa de audit** - include colectarea de date dezagregate pe sexe și/sau dezagregate pe gen și o revizuire a practicilor pentru a identifica inegalitățile de gen și cauzele acestora. Etapa de audit include, de asemenea, revizuirea politicilor şi reglementărilor naționale și europene relevante.

- **Etapa de planificare** - presupune stabilirea resurselor şi responsabilităţilor pentru implementarea planului.
- **Etapa de implementare** - evidenţiază ariile de intervenţie şi obiectivele care determină parcursul activităţilor, creşterea gradului de conştientizare şi formare, acceptarea planului în întreaga universitate, precum şi vizibilitatea sa pe plan intern şi extern.
- **Etapa de monitorizare -** se realizează pe baza analizei măsurilor, indicatorilor, termenelor şi responsabilităţilor stabilite.
- **Etapa de evaluare** – presupune revizuirea periodică a progresului, oferă posibilitatea realizării unor analize și a obținerii de feedback și permite adoptarea unor măsuri sau intervenții pentru ajustarea și îmbunătățirea situației existente.

3.1 Planificare: resurse implicate. Funcţii implicate la nivelul universităţii

În scopul asigurării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, Consiliul de Administraţie stabileşte Comisiei pentru Accesibilitate și Educație Incluzivă atribuţii de sprijin, consultare şi monitorizare în implementarea prezentului plan.

Comisia oferă sprijin structurilor şi persoanelor implicate în implementarea planului, cooperează cu părţile interesate la toate nivelurile pentru susţinerea măsurilor prevăzute şi creşterea gradului de conştientizare privind importanţa egalităţii de gen, evaluează progresul înregistrat şi formulează recomandări pentru îmbunătăţirea continuă a politicilor şi practicilor instituţionale, contribuind totodată la monitorizarea implementării planului şi la elaborarea raportului anual privind egalitatea de gen.

Persoana desemnată pentru egalitatea de gen coordonează procesul de implementare, monitorizare și raportare a progresului înregistrat în realizarea obiectivelor Planului strategic privind egalitatea de gen. Comisia pentru Accesibilitate și Educație Incluzivă contribuie la monitorizarea și evaluarea implementării măsurilor prevăzute în plan, prin analizarea rezultatelor și formularea de recomandări. În vederea monitorizării indicatorilor și a elaborării rapoartelor periodice, persoana desemnată colaborează cu Comisia pentru Accesibilitate și Educație Incluzivă, precum și cu structurile universitare competente, care asigură, potrivit atribuțiilor proprii, colectarea, validarea, centralizarea și transmiterea datelor și informațiilor relevante.

Conducerea universităţii are în vedere identificarea unor oportunităţi de pregătire profesională în domeniul egalităţii de gen pentru persoana desemnată şi asigură sprijin pentru identificarea resurselor necesare punerii în aplicare a planului.

3.2 Implementare: arii de intervenţie şi obiective

Strategia UTCN privind egalitatea de gen cuprinde următoarele arii de intervenţie şi obiective pentru 2026–2029:

A1. Echilibrul dintre activitatea profesională, viața privată și cultura organizațională

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

A2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor

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

A3. Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră

Obiective: Promovarea activităţilor care favorizează și susțin recrutarea şi promovarea în carieră, cu respectarea egalității de gen

Promovarea transparenței și echității în remunerare, în vederea prevenirii și eliminării eventualelor diferențe salariale nejustificate între femei și bărbați

A4. Integrarea dimensiunii de gen în activitatea de cercetare și predare

Obiective: Promovarea perspectivei egalității de gen în procesele de cercetare

Promovarea integrării perspectivei egalității de gen în programele de predare

A5. Măsuri împotriva discriminării şi a violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală

Obiectiv: Creșterea gradului de conștientizare la nivelul instituţiei cu privire la importanța egalității de gen și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitatea de gen

A6. Guvernanță, monitorizare și raportare instituțională

Obiectiv: Consolidarea mecanismelor instituționale de coordonare, monitorizare și raportare a implementării politicilor privind egalitatea de gen, prin utilizarea datelor și indicatorilor relevanți pentru procesul decizional

Acțiunea „Guvernanță, monitorizare și raportare instituțională" urmărește consolidarea mecanismelor de monitorizare, evaluare și raportare a progresului în domeniul egalității de gen, fiind aliniată recomandărilor europene și cerințelor promovate prin programele de finanțare, inclusiv Horizon Europe, referitoare la colectarea datelor, monitorizarea indicatorilor și raportarea implementării planurilor de egalitate de gen

3.3 Monitorizare: măsuri şi indicatori

Domeniul de intervenţie/Obiective					
	Măsuri	**Grup ţintă**	**Indicatori**	**Responsabili**	**Termen**
A1. Echilibrul dintre activitatea profesională, viața privată și cultura organizațională *Obiectiv: Promovarea integrării muncii cu viața de familie și cea personală*					
1	Dezvoltarea politicilor şi procedurilor pentru promovarea echilibrului între activitatea profesională și viața de familie/personală (prin programe de lucru flexibil sau la distanţă; reintegrarea personalului după pauze în carieră, incluzând programe de mentorat şi sprijin la revenire, etc.)	• Personal didactic şi de cercetare, • personal tehnic şi administrativ	Numărul măsurilor și mecanismelor instituționale implementate pentru facilitarea echilibrului dintre activitatea profesională și viața personală și de familie, inclusiv pentru sprijinirea reintegrării personalului după pauze în carieră.	• Directori ai structurilor UTCN	anual, în perioada 2026–2029.
2	Analiza fezabilităţii şi a posibilităţilor de creare a unor noi servicii pentru susţinerea angajaţilor în probleme legate de îngrijirea copiilor sau a persoanelor dependente aflate în îngrijire (în cazul mobilităţilor, delegaţiilor în interes de serviciu sau a participării la conferinţe/evenimente profesionale).	• Personal didactic şi de cercetare, • personal tehnic şi administrativ	1 raport de analiză 1 plan de măsuri	• DGA, Prorectori • persoane responsabile cu egalitatea de gen (EG)	2027

Domeniul de intervenţie/Obiective					
	Măsuri	**Grup ţintă**	**Indicatori**	**Responsabili**	**Termen**
3	Utilizarea sistemelor de comunicaţie electronice pentru sporirea flexibilității și o mai bună planificare a întâlnirilor de lucru în funcție de nevoile de echilibru între activitatea profesională și viața personală.	• Personal didactic şi de cercetare, • personal tehnic şi administrativ	Ponderea întâlnirilor de lucru organizate online sau în format hibrid în totalul întâlnirilor de lucru înregistrate, calculată anual.	• Departamentul de digitalizare; • Centrul de Comunicaţii • directori ai structurilor UTCN	monitorizare anuală, în perioada 2026–2029.
A2. Echilibrul de gen în conducere şi luarea deciziilor *Obiectiv: Promovarea egalității de gen în cultura, procesele și practicile instituționale*					
1	Monitorizarea proceselor de selecţie ale personalului de conducere astfel încât să se asigure informarea şi participarea echitabilă a persoanelor de ambele sexe.	• Personal academic şi de cercetare; • personal tehnic şi administrativ	Ponderea femeilor din numărul total de candidați pentru funcții de conducere: > 35%	• Rector, prorectori • directori ai structurilor UTCN	permanent
2	Promovarea programelor de formare în management în rândul femeilor pentru încurajarea participării acestora la procesele de selecţie în funcţii de conducere în UTCN.	• Personal academic şi de cercetare; • personal tehnic şi administrativ	3 programe de formare în management urmate de femei	• Responsabili EG în universitate	permanent

Domeniul de intervenţie/Obiective					
	Măsuri	**Grup ţintă**	**Indicatori**	**Responsabili**	**Termen**
3	Monitorizarea componenţei comisiilor formate în UTCN pentru analiza problemelor sau pentru luarea deciziilor şi asigurarea participării echitabile a membrilor de ambele sexe.	• Personal academic şi de cercetare; • personal tehnic şi administrativ	Ponderea femeilor și, respectiv, a bărbaților în totalul membrilor comisiilor constituite la nivelul UTCN, calculată anual.	• Prorectori • decani • directori ai structurilor UTCN	anual, în perioada 2026–2029
A3. Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră *Obiective: Promovarea activităţilor care să favorizeze și să susțină recrutarea şi promovarea în carieră ţinând cont de egalitatea de gen* *Promovarea transparenței și echității în remunerare, în vederea prevenirii și eliminării eventualelor diferențe salariale nejustificate între femei și bărbați*					
1	Asigurarea unui nucleu de competenţe în egalitate de gen prin identificarea oportunităţilor de formare a persoanelor responsabile din UTCN.	• Persoanele responsabile la nivelul UTCN	Participare la minimum 1 curs de formare în domeniul egalității de gen	• Consiliul de Administraţie • Direcția Resurse Umane	2026–2029
2	Asigurarea diseminării echitabile a informațiilor către persoane de ambele sexe, în procesele de recrutare a noilor angajați. Încurajarea persoanelor aparținând sexului subreprezentat să participe la procesul de selecţie.	• Persoane candidate la posturi vacante	Evoluția anuală a ponderii femeilor și bărbaților înscriși și declarați admiși la concursurile pentru ocuparea posturilor vacante, pe categorii de posturi.	• Direcția Resurse Umane • directori de departamente • directori de proiecte	monitorizare anuală, în perioada 2026–2029.

Domeniul de intervenţie/Obiective					
	Măsuri	**Grup ţintă**	**Indicatori**	**Responsabili**	**Termen**
3	Diseminarea și comunicarea bunelor practici privind dezvoltarea carierei femeilor (cercetătoare, cercetători și cadre didactice).	• Personal academic şi de cercetare	2 comunicări anuale	• Decani, • director Consiliul pentru Studiile Universitare de Doctorat (CSUD) • prorector didactic • prorector cercetare • responsabili EG	permanent
4	Organizarea seriei de evenimente "Women in Tech" în vederea promovării egalității de șanse în mediul socio-economic pentru absolvenții UTCN	• Studente din UTCN • Femei în posturi didactice sau de cercetare	1 eveniment organizat anual	• Prorectorat management universitar şi relaţia cu mediul socio-economic • Compartiment pentru relaţia cu mediul socio-economic • facultăți	2026–2029

Domeniul de intervenţie/Obiective					
	Măsuri	**Grup ţintă**	**Indicatori**	**Responsabili**	**Termen**
5	Analiza anuală a distribuției personalului pe funcții, grade profesionale și categorii de venituri, dezagregată pe gen.	• Personal didactic; • Personal de cercetare; • Personal didactic auxiliar; • Personal administrativ; • Structurile de conducere și management ale UTCN; • Direcția Resurse Umane.	Evoluția anuală a distribuției femeilor și bărbaților pe categorii de personal, funcții, grade profesionale și categorii de venituri, precum și a accesului la promovare, pe sexe.	• Prorector responsabil cu resursele umane; • Direcția Resurse Umane; • Direcția Economică; • Decanii facultăților și directorii structurilor implicate.	monitorizare anuală, în perioada 2026–2029.
6	Analiza periodică a diferențelor salariale agregate între femei și bărbați pentru categorii comparabile de personal.	• Personal didactic; • Personal de cercetare; • Personal didactic auxiliar; • Personal administrativ; • Structurile de conducere și management ale UTCN; • Direcția Resurse Umane.	Raport de analiză realizat o dată la doi ani	• Direcția Resurse Umane; • Direcția Economică.	2027 și 2029
A4. Integrarea dimensiunii de gen în activitatea de cercetare şi predare *Obiective: Promovarea unei perspective de gen și sex în procesele de cercetare* *Promovarea integrării unei perspective de sex și gen în programele de predare*					

Domeniul de intervenţie/Obiective					
	Măsuri	**Grup ţintă**	**Indicatori**	**Responsabili**	**Termen**
1	Campanii de creştere a conştientizării prin premierea tezelor şi a activităţilor de cercetare care iau în considerare egalitatea de gen.	• Personal didactic şi de cercetare • studenţi	2 teze sau lucrări/rezultate de cercetare premiate anual la nivel instituțional	• Director CSUD; Prorector cercetare	permanent
2	Includerea problemelor legate de egalitatea de gen, diversitate şi incluziune în disciplinele de Etică şi integritate academică.	Studenţi şi doctoranzi din UTCN	Numărul disciplinelor revizuite prin integrarea unor teme privind egalitatea de gen, diversitatea și incluziunea.	• Responsabili de disciplină	2027
A5. Măsuri împotriva discriminării şi a violenței bazate pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale *Obiectiv: Creșterea gradului de conștientizare la nivelul instituţiei cu privire la importanța problemelor de egalitate de gen și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitatea de gen*					
1	Dezvoltarea reglementărilor în cadrul UTCN în ceea ce priveşte semnalarea neregulilor şi protecţia persoanelor care le semnalează.	• Personal academic şi de cercetare • personal tehnic şi administrativ	1 procedură elaborată	• Compartiment Management Universitar • Comisia de etică	actualizare până în 2027

Domeniul de intervenţie/Obiective					
	Măsuri	**Grup ţintă**	**Indicatori**	**Responsabili**	**Termen**
2	Dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de sex în instituţie, cu sprijin acordat părților vătămate pe durata etapelor administrative și juridice aplicabile.	• Personal academic şi de cercetare • personal tehnic şi administrativ	1 procedură elaborată	• Comisia de etică • Direcția Resurse Umane • Compartiment Juridic	actualizare până în 2027
3	Campanii de conștientizare și elaborarea unor materiale informative care evidențiază diversitatea și incluziunea în comunitatea universitară, precum şi prevenirea discriminării. Încurajarea organizării de evenimente/conferinţe/seminarii pe tema egalității de gen, a incluziunii și a diversității în educație și cercetare.	• Personal academic şi de cercetare • personal tehnic şi administrativ	1 campanie sau sesiune informativă anuală 3 materiale informative	• Responsabili EG în universitate	permanent
A6. Guvernanță, monitorizare și raportare instituțională ***Obiectiv:* Consolidarea mecanismelor instituționale de coordonare, monitorizare și raportare a implementării politicilor privind egalitatea de gen, prin utilizarea datelor și indicatorilor relevanți pentru procesul decizional**					

Domeniul de intervenţie/Obiective					
	Măsuri	**Grup ţintă**	**Indicatori**	**Responsabili**	**Termen**
1	Monitorizarea anuală a indicatorilor privind egalitatea de gen și elaborarea unui raport sintetic privind implementarea Planului strategic al UTCN pentru egalitatea de gen.	• Personal didactic, • personal de cercetare şi • personal didactic auxiliar; • personal administrativ; • studenți; • structurile de conducere ale UTCN	numărul indicatorilor monitorizați anual; gradul de realizare a măsurilor prevăzute în plan	• Persoana desemnată pentru egalitatea de gen; • Comisia pentru Accesibilitate și Educație Incluzivă; • Direcția Resurse Umane; • structurile UTCN furnizoare de date	anual, pe întreaga perioadă 2026–2029

3.4 Monitorizarea, evaluarea și actualizarea Planului de egalitate de gen

Implementarea Planului strategic privind egalitatea de gen este monitorizată și evaluată anual sub coordonarea persoanei desemnate pentru egalitatea de gen, desemnată la nivelul universității, cu sprijinul Comisiei pentru Accesibilitate și Educație Incluzivă și al structurilor administrative și academice relevante din cadrul UTCN.

Monitorizarea se realizează pe baza indicatorilor stabiliți în plan, a datelor statistice dezagregate pe sexe și, după caz, pe categorii de personal, funcții și niveluri de carieră, precum și a informațiilor calitative rezultate din activitățile desfășurate. Procesul de evaluare urmărește evidențierea progreselor înregistrate, identificarea eventualelor dificultăți de implementare și formularea unor recomandări menite să contribuie la consolidarea culturii instituționale a egalității de șanse și de gen.

Rezultatele monitorizării și evaluării sunt sintetizate într-un raport anual elaborat sub coordonarea persoanei desemnate pentru egalitatea de gen, cu contribuția Comisiei pentru Accesibilitate și Educație Incluzivă și a structurilor universitare furnizoare de date. Raportul prezintă stadiul implementării măsurilor prevăzute în plan, evoluția indicatorilor relevanți, principalele rezultate obținute, precum și recomandările formulate pentru perioada următoare, constituind un instrument de sprijin pentru procesul decizional și pentru dezvoltarea continuă a politicilor instituționale în domeniul egalității de gen.

Pentru asigurarea transparenței și a informării comunității academice, raportul anual este publicat pe site-ul universității și prezentat structurilor de conducere ale acesteia. Concluziile rezultate din procesul de monitorizare și evaluare sunt valorificate în vederea actualizării măsurilor prevăzute în plan și a îmbunătățirii continue a implementării acestuia.

Planul strategic privind egalitatea de gen poate fi revizuit și actualizat pe parcursul perioadei de implementare, în funcție de rezultatele monitorizării și evaluării, de evoluțiile cadrului legislativ național și european, precum și de prioritățile strategice ale universității, cu respectarea procedurilor instituționale de aprobare.

Rector,

Prof. dr. ing. Vasile ŢOPA

4 ANEXA I

Evaluarea realizării măsurilor prevăzute în Planul strategic privind egalitatea de gen al UTCN pentru perioada 2022–2025

Prezenta anexă cuprinde evaluarea modului de realizare a celor 15 măsuri prevăzute în Planul strategic privind egalitatea de gen al UTCN pentru perioada 2022–2025. Evaluarea a fost efectuată prin raportarea rezultatelor identificate la indicatorii și țintele stabilite pentru fiecare măsură, pe baza documentelor și informațiilor disponibile până la 31 decembrie 2025. Pentru asigurarea unei corespondențe clare și verificabile cu Planul evaluat, măsurile și indicatorii aferenți au fost păstrați integral și în ordinea inițială.

Calificativele acordate reflectă exclusiv măsura în care realizarea indicatorilor a putut fi demonstrată prin dovezile analizate. **„REALIZAT”** indică faptul că documentele disponibile confirmă îndeplinirea indicatorului și a țintei stabilite. **„PARȚIAL REALIZAT”** indică existența unor activități sau rezultate relevante, fără demonstrarea integrală a țintei ori a realizării acesteia pentru întreaga perioadă evaluată. **„NEEVALUABIL DIN DATELE DISPONIBILE”** indică faptul că informațiile analizate nu sunt suficiente pentru stabilirea documentată a gradului de realizare. Acest calificativ nu echivalează cu neîndeplinirea măsurii, ci semnalează imposibilitatea formulării unei concluzii complete pe baza dovezilor disponibile.

Nr. crt.	Măsura din Planul 2022–2025	Indicatorul și ținta, grupul-țintă, responsabilii și termenul prevăzute în Planul 2022–2025	Ce s-a identificat	Concluzie	Justificarea calificativului acordat
1	Dezvoltarea politicilor și procedurilor pentru promovarea echilibrului între activitatea profesională și viața de familie/personală (prin programe de lucru flexibil sau la distanță; reintegrarea personalului după pauze în carieră, incluzând programe de mentorat și sprijin la revenire etc.).	2 proceduri elaborate **Aria de intervenție:** A1 **Grup-țintă:** Personal didactic și de cercetare; personal tehnic și administrativ **Responsabili:** Directori structuri UTCN **Termen:** permanent	DRU a confirmat existența unor contracte individuale de muncă sau acte adiționale care conțin clauze de telemuncă, a cererilor și aprobărilor pentru program individualizat, precum și a deciziilor privind desfășurarea activității în regim de telemuncă. Aceste documente confirmă aplicarea efectivă, în cazuri individuale, a unor forme flexibile de organizare a muncii.	**PARȚIAL REALIZAT**	Documentele furnizate de DRU dovedesc că programul individualizat și telemunca au fost utilizate în practică, astfel încât componenta privind flexibilizarea activității este confirmată. Calificativul rămâne „parțial realizat”, deoarece indicatorul din plan solicita numărul procedurilor elaborate sau actualizate, iar informațiile disponibile nu confirmă existența ori actualizarea unei proceduri instituționale distincte privind toate componentele măsurii, inclusiv revenirea după întreruperi de carieră.

Nr. crt.	Măsura din Planul 2022–2025	Indicatorul și ținta, grupul-țintă, responsabilii și termenul prevăzute în Planul 2022–2025	Ce s-a identificat	Concluzie	Justificarea calificativului acordat
2	Analiza fezabilității și a posibilităților de creare a unor noi servicii pentru susținerea angajaților în probleme legate de îngrijirea copiilor sau a persoanelor dependente aflate în îngrijire (în cazul mobilităților, delegațiilor în interes de serviciu sau al participării la conferințe/evenimente profesionale).	1 raport de analiză; 1 plan de măsuri **Aria de intervenție:** A1 **Grup-țintă:** Personal didactic și de cercetare; personal tehnic și administrativ **Responsabili:** DGA, prorectori, persoane responsabile cu egalitatea de gen **Termen:** 2024	Nu a fost identificat, în sursele publice consultate, un raport de analiză, o notă de fundamentare sau un plan de măsuri.	**NEEVALUABIL DIN DATELE DISPONIBILE**	Indicatorul prevedea elaborarea a două documente concrete: un raport de analiză și un plan de măsuri. Aceste documente nu au fost identificate în sursele publice consultate. Pentru stabilirea unui calificativ definitiv este necesară verificarea evidențelor interne.

Nr. crt.	Măsura din Planul 2022–2025	Indicatorul și ținta, grupul-țintă, responsabilii și termenul prevăzute în Planul 2022–2025	Ce s-a identificat	Concluzie	Justificarea calificativului acordat
3	Utilizarea sistemelor de comunicație electronice pentru sporirea flexibilității și o mai bună planificare a întâlnirilor de lucru în funcție de nevoile de echilibru între activitatea profesională și viața personală.	25% din numărul de întâlniri lunare, organizate online **Aria de intervenție:** A1 **Grup-țintă:** Personal didactic și de cercetare; personal tehnic și administrativ **Responsabili:** Departamentul de Digitalizare; Centrul de Comunicații; directori structuri **Termen:** permanent	Există infrastructură și activități online, dar nu a fost identificată o evidență a întâlnirilor de lucru organizate online sau hibrid.	**NEEVALUABIL DIN DATELE DISPONIBILE**	Existența platformelor online arată că întâlnirile la distanță sunt posibile, dar nu dovedește numărul sau ponderea întâlnirilor efectiv organizate online. Indicatorul nu poate fi calculat pe baza surselor publice consultate.

Nr. crt.	Măsura din Planul 2022–2025	Indicatorul și ținta, grupul-țintă, responsabilii și termenul prevăzute în Planul 2022–2025	Ce s-a identificat	Concluzie	Justificarea calificativului acordat
4	Monitorizarea proceselor de selecție ale personalului de conducere astfel încât să se asigure informarea și participarea echitabilă a persoanelor de ambele sexe.	Ponderea numărului de femei din totalul candidaților pentru funcții de conducere > 35% **Aria de intervenție:** A2 **Grup-țintă:** Personal academic și de cercetare; personal tehnic și administrativ **Responsabili:** Rector, prorectori, directorii structurilor din UTCN **Termen:** permanent	UTCN publică liste de candidaturi și rezultate. Indicatorul poate fi calculat după centralizarea și validarea datelor, dar nu există o situație publică unică.	**PARȚIAL REALIZAT**	Listele de candidaturi și rezultatele sunt publice, deci baza documentară există. Totuși, indicatorul nu a fost calculat și centralizat instituțional, iar datele trebuie validate fără deducerea sexului din nume.

Nr. crt.	Măsura din Planul 2022–2025	Indicatorul și ținta, grupul-țintă, responsabilii și termenul prevăzute în Planul 2022–2025	Ce s-a identificat	Concluzie	Justificarea calificativului acordat
5	Promovarea programelor de formare în management în rândul femeilor pentru încurajarea participării acestora la procesele de selecție în funcții de conducere în UTCN.	3 programe de formare în management urmate de femei **Aria de intervenție:** A2 **Grup-țintă:** Personal academic și de cercetare; personal tehnic și administrativ **Responsabili: Responsabilii cu egalitatea de gen din universitate** **Termen:** permanent	UTCN organizează programe de dezvoltare profesională, dar nu a fost identificată public participarea grupului vizat la programe de management.	**NEEVALUABIL DIN DATELE DISPONIBILE**	UTCN oferă programe generale de formare, însă măsura viza participarea unui grup precis la programe de management. Fără liste de participanți sau certificate, realizarea nu poate fi demonstrată.

Nr. crt.	Măsura din Planul 2022–2025	Indicatorul și ținta, grupul-țintă, responsabilii și termenul prevăzute în Planul 2022–2025	Ce s-a identificat	Concluzie	Justificarea calificativului acordat
6	Monitorizarea componenței comisiilor formate în UTCN pentru analiza problemelor sau pentru luarea deciziilor și asigurarea participării echitabile a membrilor de ambele sexe.	Ponderea numărului de femei din totalul membrilor comisiilor > 35% **Aria de intervenție:** A2 **Grup-țintă:** Personal academic și de cercetare; personal tehnic și administrativ **Responsabili:** Prorectori, decani, directorii structurilor din UTCN **Termen:** permanent	Sunt publicate componențele unor comisii, dar nu există o analiză centralizată pentru toate tipurile de comisii.	**PARȚIAL REALIZAT**	Pentru unele comisii există decizii de numire, dar planul cere o pondere la nivel relevant. Fără o evidență completă a tuturor comisiilor, poate fi confirmată doar existența documentelor, nu atingerea țintei.

Nr. crt.	Măsura din Planul 2022–2025	Indicatorul și ținta, grupul-țintă, responsabilii și termenul prevăzute în Planul 2022–2025	Ce s-a identificat	Concluzie	Justificarea calificativului acordat
7	Asigurarea unui nucleu de competențe în egalitate de gen prin identificarea oportunităților de formare a persoanelor responsabile din UTCN.	Participare la minimum 1 curs de formare în egalitate de gen **Aria de intervenție:** A3 **Grup-țintă:** Persoanele responsabile la nivelul UTCN **Responsabili:** CA, DRU **Termen:** 2022–2024	Nu a fost identificată, în sursele publice consultate, o evidență a cursurilor urmate de persoanele responsabile cu egalitatea de gen.	**NEEVALUABIL DIN DATELE DISPONIBILE**	Planul prevedea formarea persoanelor responsabile. Desemnarea unei persoane sau menționarea responsabilității în plan nu ține loc de dovadă a participării la curs. Sunt necesare certificate sau evidențe de formare.
8	Asigurarea diseminării echitabile între sexe în procesele de recrutare a noilor angajați. Încurajarea persoanelor de sex subreprezentat într-o categorie să participe la procesul de selecție.	Raportul dintre numărul de femei și bărbați care participă la concursurile pentru posturi vacante **Aria de intervenție:** A3 **Grup-țintă: Candidați la posturi vacante** **Responsabili:** DRU, directori de departamente, directori de proiecte **Termen:** permanent	UTCN publică posturile, metodologia, calendarul și candidații înscriși. Nu este publicată o statistică agregată pe sexe.	**PARȚIAL REALIZAT**	Publicarea posturilor dovedește diseminarea, dar nu dovedește raportul femei/bărbați între candidați. Indicatorul numeric trebuie calculat de DRU pe baza datelor declarate și validate.

Nr. crt.	Măsura din Planul 2022–2025	Indicatorul și ținta, grupul-țintă, responsabilii și termenul prevăzute în Planul 2022–2025	Ce s-a identificat	Concluzie	Justificarea calificativului acordat
9	Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră de către femei (cercetătoare și cadre didactice).	2 comunicări anuale **Aria de intervenție:** A3 **Grup-țintă:** Personal academic și de cercetare **Responsabili: Decani, directorul CSUD, prorector didactic, prorectorul responsabil cu cercetarea, responsabilii cu egalitatea de gen** **Termen:** permanent	Există programe și informații generale de dezvoltare profesională, dar nu a fost identificată o serie distinctă de comunicări dedicată măsurii.	**PARȚIAL REALIZAT**	Activitățile generale de dezvoltare profesională sunt relevante, dar măsura solicita comunicări identificabile și cuantificabile. Fără o evidență distinctă nu poate fi confirmată atingerea țintei.

10	Organizarea seriei de evenimente „Women in Tech” în vederea promovării egalității de șanse în mediul socio-economic pentru absolvenții UTCN.	1 eveniment organizat anual **Aria de intervenție:** A3 **Grup-țintă: Studente din UTCN; femei în posturi didactice sau de cercetare** **Responsabili:** Prorector MURMSE, CRMSE, facultăți **Termen:** 2022–2025	În anul 2022 a fost documentată organizarea conferinței de lansare a inițiativei naționale „Women in Tech”, desfășurată la Cluj-Napoca, la 20 mai 2022, în cadrul Innowave Summit 2022. Inițiativa a fost lansată de Autoritatea pentru Digitalizarea României și Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca, iar evenimentul a reunit reprezentanți ai sectorului public, ai mediului privat și academic. Conferința a urmărit susținerea femeilor în alegerea și dezvoltarea unei cariere în domeniul IT&C, prin mentorat, comunicare, programe educaționale și promovarea egalității de tratament. În anul 2022, în cadrul UTCN a fost constituit și grupul de lucru „Women in Tech”, ca urmare a inițiativei lansate la conferință. Pentru anii 2023–2025 nu au fost identificate, în sursele publice consultate, dovezi suficiente privind organizarea anuală a unor evenimente cu această denumire.	**PARȚIAL REALIZAT**	Existența conferinței „Women in Tech” din 20 mai 2022 și implicarea UTCN în lansarea inițiativei confirmă realizarea măsurii pentru anul 2022. Constituirea ulterioară a grupului de lucru „Women in Tech” demonstrează continuitatea preocupării instituționale. Totuși, indicatorul prevedea organizarea unui eveniment în fiecare an al perioadei 2022–2025, iar documentele publice identificate nu permit confirmarea îndeplinirii țintei pentru anii 2023, 2024 și 2025. Prin urmare, calificativul justificat este „parțial realizat”.

11	Campanii de creștere a conștientizării prin premierea tezelor și a activităților de cercetare care iau în considerare egalitatea de gen.	2 teze sau diseminări de cercetare premiate la nivel instituțional, anual **Aria de intervenție:** A4 **Grup-țintă:** Personal didactic și de cercetare; studenți **Responsabili: Director CSUD, prorectorul responsabil cu cercetarea** **Termen:** permanent	IOSUD întocmește statistici privind numărul femeilor și al bărbaților din totalul doctoranzilor, precum și privind numărul doctoranzilor proveniți din mediul rural sau din medii defavorizate. De asemenea, IOSUD a comunicat existența unor teze care cercetează importanța perspectivei de sex și gen. În completare, chestionarele statistice CD-HES aferente anilor 2022–2025 confirmă colectarea și raportarea periodică a datelor privind personalul implicat în cercetare-dezvoltare, cu defalcare pe sexe, statut, ocupație, nivel de pregătire, domeniu științific, grupă de vârstă și proveniență din afara României. Potrivit chestionarelor statistice CD-HES, la 31 decembrie 2022 erau raportate 532 de persoane implicate în activitatea de cercetare-dezvoltare, dintre care 192 de femei, iar dintre cei 411 cercetători, 126 erau femei. La 31 decembrie 2023 erau raportate 405 persoane, dintre care 138 de femei, și 300 de cercetători, dintre care 90 de femei. La 31 decembrie 2024 erau raportate 503 persoane, dintre care 193 de femei, și 408 cercetători, dintre care 135 de femei. La 31 decembrie 2025 erau raportate 491 de persoane,	**NEEVALUABIL DIN DATELE DISPONIBILE**	Statisticile IOSUD și raportările CD-HES aferente întregii perioade 2022–2025 constituie dovezi instituționale privind colectarea și raportarea anuală a datelor dezagregate pe sexe pentru personalul și cercetătorii implicați în activitatea de cercetare-dezvoltare. Continuitatea raportării și declararea anuală a existenței planului privind egalitatea de gen confirmă o preocupare instituțională constantă pentru monitorizarea dimensiunii de gen. Existența tezelor care abordează perspectiva de sex și gen confirmă și o preocupare academică în acest domeniu. Totuși, indicatorul măsurii urmărea numărul lucrărilor, tezelor sau cercetărilor recunoscute ori premiate pentru integrarea acestei perspective. În lipsa unei evidențe privind recunoașterea sau premierea lor, informațiile suplimentare consolidează dovada preocupării instituționale, dar nu permit schimbarea calificativului „neevaluabil din datele disponibile”.

Nr. crt.	Măsura din Planul 2022–2025	Indicatorul și ținta, grupul-țintă, responsabilii și termenul prevăzute în Planul 2022–2025	Ce s-a identificat	Concluzie	Justificarea calificativului acordat
			dintre care 185 de femei, și 351 de cercetători, dintre care 106 femei. Formularele aferente anilor 2022–2025 confirmă, de asemenea, existența unui plan instituțional privind egalitatea de gen. Documentele demonstrează continuitatea monitorizării dimensiunii de gen în cercetare, dar nu conțin o evidență a lucrărilor, tezelor sau cercetărilor recunoscute ori premiate în mod specific pentru integrarea perspectivei de sex și gen.		
12	Includerea problemelor legate de egalitatea de gen, diversitate și incluziune în disciplinele de Etică și integritate academică.	2 discipline revizuite **Aria de intervenție:** A4 **Grup-țintă:** Studenți și doctoranzi din UTCN **Responsabili:** Responsabili de disciplină **Termen:** 2025	Au fost identificate documente privind etica și integritatea academică, dar sursele publice consultate nu demonstrează revizuirea expresă a două discipline prin introducerea perspectivei de gen.	**PARȚIAL REALIZAT**	Documentele de etică și integritate nu demonstrează automat integrarea perspectivei de gen în conținutul disciplinelor. Sunt necesare fișele revizuite, aprobările și elementele introduse în programă.

Nr. crt.	Măsura din Planul 2022–2025	Indicatorul și ținta, grupul-țintă, responsabilii și termenul prevăzute în Planul 2022–2025	Ce s-a identificat	Concluzie	Justificarea calificativului acordat
13	Dezvoltarea reglementărilor în UTCN în ceea ce privește semnalarea neregulilor și protecția persoanelor care le semnalează.	1 procedură elaborată **Aria de intervenție:** A5 **Grup-țintă:** Personal academic și de cercetare; personal tehnic și administrativ **Responsabili:** CMU, Comisia de etică **Termen:** 2023	Există proceduri instituționale privind semnalarea neregulilor și protecția persoanelor care sesizează. Procedurile nu au fost actualizate în perioada evaluată deoarece cadrul legislativ pe baza căruia au fost elaborate nu s-a modificat și nu a fost identificată necesitatea revizuirii lor.	**REALIZAT**	Indicatorul prevedea elaborarea sau actualizarea procedurilor. Existența procedurilor confirmă realizarea măsurii. Actualizarea nu a fost necesară, deoarece legislația relevantă a rămas neschimbată; în lipsa unei modificări legislative sau a unei nevoi instituționale, neactualizarea nu reprezintă neîndeplinirea măsurii.

Nr. crt.	Măsura din Planul 2022–2025	Indicatorul și ținta, grupul-țintă, responsabilii și termenul prevăzute în Planul 2022–2025	Ce s-a identificat	Concluzie	Justificarea calificativului acordat
14	Dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de sex în instituție, cu sprijinirea părților vătămate pe durata etapelor administrative și juridice aplicabile.	1 procedură elaborată **Aria de intervenție:** A5 **Grup-țintă:** Personal academic și de cercetare; personal tehnic și administrativ **Responsabili:** Comisia de etică, DRU, Biroul Juridic **Termen:** 2024	UTCN are o procedură și două modalități publice de sesizare: depunere la Registratură și transmitere prin e-mail. Pentru sesizările privind hărțuirea sunt prevăzute protejarea identității persoanei care sesizează și, în anumite situații, analizarea sesizărilor anonime.	**REALIZAT**	Indicatorul solicita existența procedurii și a canalelor de sesizare, iar acestea sunt publice și verificabile. Prin urmare, calificativul este „realizat”. Gradul de cunoaștere nu făcea parte din indicatorul inițial și nu influențează această evaluare.

15	Campanii de conștientizare și dezvoltare a materialelor informative care evidențiază diversitatea și incluziunea în comunitatea universitară, precum și prevenirea discriminării. Încurajarea organizării de evenimente/conferințe/seminarii pe tema egalității de gen, incluziunii și diversității în educație și cercetare.	1 campanie sau sesiune informativă anuală; 3 materiale informative **Aria de intervenție:** A5 **Grup-țintă:** Personal academic și de cercetare; personal tehnic și administrativ **Responsabili: Responsabilii cu egalitatea de gen** **Termen:** permanent	Acțiuni și rezultate identificate: • COMPAE – Consiliere, Orientare și Motivare pentru Prevenirea Abandonului în Educație, cod SMIS 323064: proiect PEO din cadrul apelului „Primul student din familie", cu un grup-țintă asumat de 351 de persoane: 180 de elevi/absolvenți de liceu și 171 de studenți UTCN. Intervențiile prevăd consiliere, programe remediale, buddy-system, mentorat, planuri personalizate, workshopuri, subvenții de până la 9 luni și măsuri de accesibilizare pentru studenții cu dizabilități. Pentru anul 2025 sunt documentate demararea proiectului, recrutarea/selecția personalului și organizarea cadrului de implementare; ținta de 351 de beneficiari nu este considerată realizată anticipat. • Puntea către Succes (P.S.) – Măsuri și Activități Remediale pentru Prevenirea Abandonului în Educație, cod SMIS 325198: proiect contractat la 20 ianuarie 2025, cu un grup-țintă de 351 de persoane: 180 de elevi și 171 de studenți UTCN. Activitățile includ programe remediale, buddy-system și mentorat, consiliere educațională și de carieră, caravane și informare, tablete și subvenții,	**PARȚIAL REALIZAT**	Documentele analizate confirmă existența, pe întreaga perioadă 2022–2025, a unor proiecte și activități relevante pentru incluziune, acces echitabil, integrarea studenților internaționali și sprijinirea studenților cu nevoi specifice. Proiectele din perioada 2022–2024 completează dovezile de continuitate instituțională, iar pentru anul 2025 sunt documentate materiale, sesiuni, instrumente de sprijin și rezultate concrete. Calificativul rămâne „parțial realizat", deoarece proiectele sunt relevante pentru obiectul măsurii, dar documentele disponibile nu permit verificarea completă, pentru fiecare an, a țintei de o campanie sau sesiune informativă și trei materiale informative.

			identificarea și monitorizarea studenților vulnerabili, planuri personalizate, precum și tehnologii și servicii pentru accesibilizarea mediului universitar. Pentru perioada evaluată sunt reținute contractarea, lansarea și pregătirea implementării; atingerea țintelor finale se verifică prin rapoartele proiectului. • IMPACT+UTCN, cod SMIS 339102: contract de finanțare încheiat la 1 septembrie 2025 și demararea implementării în noiembrie 2025. Rezultatul verificabil pentru perioada evaluată este instituirea cadrului de identificare, selecție și monitorizare a studenților cu oportunități reduse, împreună cu mecanismul de sprijin financiar suplimentar și acțiunile de informare și promovare pentru accesul echitabil la mobilități Erasmus+. • Acțiuni și instrumente suport pentru studentul cu dizabilități, cod CNFIS-FDI-2025-F-0381: rezultate documentate în 2025: kit de promovare, broșură și flyer; implicarea a 3 studenți cu dizabilități; o sesiune de diseminare și o colecție de mijloace asistive dezvoltate la UTCN; o sesiune hibridă cu 19 participanți; un raport de 47 de pagini		

			privind accesibilitatea fizică; 3 acorduri cu organizații/comunități locale; analiza a 6 discipline și un raport cu propuneri de accesibilizare; două sesiuni de formare pentru 30 de cadre didactice; ghid de bune practici diseminat public; identificarea a 6 studenți cu dizabilități și a 3 studenți suport. • UTCN GLOBE – Universitatea fără frontiere, cod CNFIS-FDI-2025-F-0425: rezultate documentate în 2025: participare la cel puțin 3 evenimente educaționale internaționale; creșterea cu peste 11% a persoanelor interesate înregistrate în baza ORI; 54.996 afișări noi și 141 de mesaje directe privind programele de master; 5 doctoranzi sprijiniți financiar pentru conferințe; două sesiuni ale evenimentului International Information Event și 125 de participanți; creșterea cu peste 33% a aplicațiilor la mobilități; 53 de participanți la cursuri de limba engleză; 37 de studenți la o școală de vară în Bosnia și Herțegovina, 2 studenți la un program BIP în Spania și 2 studenți la o întâlnire SUN în Uzbekistan; 200 de kituri multilingve distribuite studenților și personalului incoming.		

			• Construire copertină pe structură metalică, reabilitare amfiteatru existent, amenajări exterioare și echipare cu instalații de iluminat exterior și sonorizare, cod SMIS 319630: contract de finanțare nr. 336 semnat la 5 august 2025, pentru modernizarea amfiteatrului exterior din Bulevardul Muncii nr. 103–105. Investiția urmărește acces egal și incluziv la educație și dezvoltarea unei infrastructuri accesibile. Pentru perioada evaluată sunt documentate contractarea proiectului și includerea cerințelor de accesibilitate în investiția proiectată; lucrările, cu termen de implementare până la 4 ianuarie 2027, nu sunt considerate finalizate în cadrul evaluării 2022–2025. Alte proiecte relevante identificate pentru perioada 2022–2024: • MenTOR-UTCN – Măsuri de echitate și incluziune a tinerilor pentru favorizarea reușitei (CNFIS-FDI-2022-0354): activități de orientare, consiliere și mentorat pentru acces la învățământul superior, integrarea studenților și reducerea riscului de abandon. • International@UTCN – dezvoltarea dimensiunii internaționale a UTCN		

			(CNFIS-FDI-2022-F-0339): prima ediție a Școlii de vară de limbă română, cultură și civilizație, cu 15 studenți internaționali; 10 studenți tutori pentru aproximativ 20 de studenți internaționali; 20 de voluntari Buddy Network pentru sprijinirea integrării. • TutoR-UTCN – Tutoriat și consiliere pentru educație incluzivă și reușita în carieră (CNFIS-FDI-2023-F-0322): activități de consiliere și tutoriat pentru acces echitabil și sprijinirea parcursului educațional și profesional. • Acțiuni și instrumente suport pentru internaționalizarea UTCN (CNFIS-FDI-2023-F-0295): sesiuni de mentorat și consiliere pentru studenții internaționali, cu implicarea a 2 mentori, pentru adaptare academică, integrare și reducerea riscului de abandon. • FOCUS Student – Facilitarea atingerii Obiectivelor de Carieră într-o Universitate activă Social, centrată pe Student (CNFIS-FDI-2024-F-0347): activități orientate spre acces echitabil, integrarea studenților și sprijinirea dezvoltării academice și profesionale.		

Nr. crt.	Măsura din Planul 2022–2025	Indicatorul și ținta, grupul-țintă, responsabilii și termenul prevăzute în Planul 2022–2025	Ce s-a identificat	Concluzie	Justificarea calificativului acordat
			• Dezvoltarea sistemică și consolidarea orientării internaționale a UTCN (CNFIS-FDI-2024-F-0265): mentorat și consiliere pentru studenții internaționali și Școala de vară „Învățare prin cooperare în medii universitare diverse, incluzive și accesibile", organizată în perioada 23–25 septembrie 2024, cu 7 studenți internaționali. • ConnectDiverse – Preparing Universities to Cooperate with Neuroatypical Students (Erasmus+ KA220-HED, 2024-1-PL01-KA220-HED-000245082): dezvoltarea capacității instituționale de a răspunde nevoilor studenților neuroatipici și de a promova medii universitare accesibile și incluzive. Nu a fost identificată o evidență unică prin care să fie centralizate, pentru fiecare an al perioadei 2022–2025, toate campaniile, sesiunile informative, materialele și persoanele participante.		

Concluzia evaluării

Rezultatul general. Din cele 15 măsuri evaluate, 2 au fost realizate, 8 au fost parțial realizate, iar pentru 5 măsuri gradul de realizare nu a putut fi stabilit pe baza datelor disponibile. Distribuția calificativelor reflectă în mod direct rezultatele evaluării celor 15 măsuri analizate și rezultă direct din constatările înscrise în tabel.

Rezultate confirmate. Calificativul „REALIZAT" a fost acordat măsurilor nr. 13 și 14, pentru care documentele analizate confirmă existența reglementărilor privind semnalarea neregulilor și protecția persoanelor care le semnalează, respectiv existența procedurii și a canalelor confidențiale de sesizare. Calificativul „PARȚIAL REALIZAT" a fost acordat măsurilor nr. 1, 4, 6, 8, 9, 10, 12 și 15, întrucât documentele confirmă activități, mecanisme sau rezultate relevante, fără a demonstra însă îndeplinirea integrală a indicatorilor pentru întreaga perioadă evaluată. În cazul măsurii nr. 10, este confirmată organizarea conferinței „Women in Tech" din 20 mai 2022 și constituirea grupului de lucru, dar nu este documentată organizarea anuală a evenimentului în perioada 2023–2025.

Rezultate privind incluziunea și accesul egal. Pentru măsura nr. 15 au fost identificate, în perioada 2022–2025, proiecte și activități de mentorat, tutoriat, consiliere, internaționalizare accesibilă și sprijin destinate studenților cu dizabilități, studenților neuroatipici și celor cu oportunități reduse. Aceste dovezi confirmă continuitatea preocupării instituționale și existența unor rezultate concrete. Calificativul rămâne „PARȚIAL REALIZAT", deoarece documentele disponibile nu permit verificarea completă, pentru fiecare an, a țintei de o campanie sau sesiune informativă și trei materiale informative.

Dificultăți și măsuri care necesită continuare sau revizuire. Pentru măsurile nr. 2, 3, 5, 7 și 11, datele disponibile nu permit stabilirea documentată a gradului de realizare a indicatorilor. Principala limită identificată constă în lipsa unor evidențe centralizate, comparabile și periodice privind documentele elaborate, participarea la cursuri, ponderea întâlnirilor desfășurate online, evenimentele organizate, materialele realizate și lucrările premiate. Pentru perioada următoare, este necesară desemnarea clară a structurilor responsabile cu colectarea și validarea datelor, precum și păstrarea sistematică a dovezilor de implementare.

Limitele evaluării. Evaluarea se întemeiază exclusiv pe documentele și informațiile disponibile până la 31 decembrie 2025. Pentru proiectele multianuale începute în anul 2025 au fost luate în considerare numai etapele și rezultatele verificabile până la această dată, fără a considera îndeplinite anticipat țintele finale. În situațiile în care dovezile au confirmat numai o parte a măsurii sau nu au permis calcularea indicatorului, calificativul a fost stabilit strict la nivelul demonstrat documentar.

Concluzie instituțională. Rezultatele consemnate în tabel confirmă existența unor măsuri realizate și a unui număr semnificativ de măsuri implementate parțial, dar evidențiază, totodată, oportunitatea consolidării mecanismelor de monitorizare și a procesului de documentare a implementării măsurilor. Constatările rezultate din evaluarea Planului 2022–2025 au fundamentat revizuirea și actualizarea, după caz, a măsurilor, indicatorilor, responsabililor și termenelor aferente Planului strategic privind egalitatea de gen pentru perioada 2026–2029, în vederea îmbunătățirii caracterului măsurabil, a trasabilității datelor și a proceselor de monitorizare și raportare.