



UNIVERSITATEA DE STAT DE EDUCAȚIE FIZICĂ ȘI SPORT

APROBAT la Ședința Senatului

Proces-verbal nr. 2 din 29.09.2021

Președintele Senatului

Manolachi Veaceslav, dr. habilitat, prof. univ.



PLANUL EGALITĂȚII DE GEN ÎN USEFS 2021 – 2025



1. CONTEXT

Promovarea unui set de măsuri, inclusiv de discriminare pozitivă, de facilitare a participării echilibrate a femeilor și bărbaților în procesul decizional politic și public la toate nivelurile este reflectată în Recomandarea Rec (2003)3 din 12 martie 2003 a Consiliului de Miniștri al Consiliului Europei, adresată statelor-membre, privind participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la luarea deciziilor politice și publice. Totodată, prin Recomandarea 1899 (2010) a Adunării Parlamentare a Consiliului Europei privind creșterea reprezentării femeilor în politică prin intermediul sistemului electoral, adoptată de 27 ianuarie 2010, statele-membre sunt încurajate să mărească reprezentarea femeilor prin introducerea măsurilor temporare speciale.

Femeile din Moldova se confruntă cu obstacole specifice în educație și pe piața muncii. Atitudinile patriarhale persistente le limitează alegerea privind educația și opțiunile de angajare. Femeile se confruntă și cu practici discriminatorii. Printre acestea se numără disparități salariale semnificative, segregarea pe ocupații cu salarii mai mici, distribuirea inegală a muncii și a responsabilităților familiale, și accesul limitat la îngrijirea copilului. Femeile care desfășoară activități de antreprenoriat se confruntă cu obstacole în accesul la credite bancare și la programe de dezvoltare a afacerilor și antreprenoriatului, finanțate de stat.

Violența împotriva femeilor în Moldova este gravă și răspândită. Studiul „*Violența față de femei în familie*”, realizat de Biroul Național de Statistică la comanda Organizației Națiunilor Unite în Moldova în anul 2011, arată că 63 la suta dintre femei s-au confruntat cel puțin o dată pe parcursul vieții cu violența psihologică, fizică sau sexuală din partea soțului sau partenerului, iar fiecare a zecea femeie a suportat, cel puțin o dată, violență economică. Cele mai înalte rate ale violenței față de femei au fost înregistrate în rândul femeilor separate sau divorțate, în vârstă și a celor din mediul rural.

Moldova și-a asumat angajamente internaționale și naționale de a promova egalitatea de gen și abilitarea femeilor, în particular prin ratificarea [Convenției privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor \(CEDAW\)](#) și ale diverselor convenții ale Organizației Mondiale a Muncii. De la adoptarea în 2006 a Legii nr. 5 *Privind asigurarea egalității de șanse între bărbați și femei*, au fost implementate o serie de strategii și planuri de acțiune naționale, care au promovat egalitatea de gen. În 2016 a fost introdusă legea care prevede o cotă de 40 la sută de reprezentare minimă a ambelor sexe în organele de conducere și în listele electorale, posibilitatea concediului de maternitate și interzicerea publicității sexiste. Astfel, prin H.G 259 din 28.07.2017 a fost adoptată la nivel national *Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021* și a *Planului de acțiuni* privind implementarea acesteia. Participarea egală a femeilor și bărbaților în procesul decizional este susținută la nivel internațional prin Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW).

Universitatea de Stat de Educație Fizică și Sport (în continuare USEFS) este o comunitate academică structurală a sistemului de învățământ din Republica Moldova, aflată în subordonarea Ministerului Educației și Cercetării al Republicii Moldova și funcționează conform Constituției Republicii Moldova, Codului Educației al Republicii Moldova nr.152 din 17.07.2014, Hotărârii Guvernului nr.983 din 22.12.2012 „*Cu privire la modul de funcționare a instituțiilor de învățământ superior de stat în condiții de autonomie financiară*”, legislației în vigoare, a *Cartei universitare* și a altor reglementări proprii. Programele universitare de studii sunt destinate formării inițiale la nivelul ciclului I de licență și formării profesionale/de cercetare la nivelul ciclului II, Masterat, precum și la ciclul III – Doctorat, *Specialitatea 544.04 Educație fizică, sport, kinetoterapie și recreație*. În acest context, Universitatea de Stat de Educație Fizică și Sport își definește misiunea prin intermediul a 7 departamente, laboratoare științifice subordonate Centrului de Cercetări Științifice al USEFS. De asemenea, USEFS are în dotare o bibliotecă performantă, o tipografie,

o editură și o revistă științifică: „*Știința culturii fizice*”, pe paginile căreia își publică rezultatele cercetărilor cele peste 250 cadre didactice ale USEFS.

Baza tehnico-materială a Universității de Stat de Educație Fizică și Sport constă din: 2 blocuri de studii cu o capacitate de 4312 m², 2 complexe sportive cu o capacitate de 5295 m², 19 laboratoare, 15 săli sportive, bazin de înot cu o capacitate de 4036 m², două corturi de tenis de câmp, teren de minifotbal și alte obiecte strategice menite să pregătească specialiștii în domeniile de formare profesională ale Universității: *011 Științe ale educației, 100 Științe ale sportului, 101 Servicii publice și 103 Servicii ale securității.*

Viziunea Universității de Stat de Educație Fizică și Sport este de a fi lider în învățământul și cercetarea științifică din domeniul culturii fizice și sportului din Republica Moldova, de a se identifica printre instituțiile de referință la nivel european în realizarea, formarea și dezvoltarea competențelor profesionale, a aptitudinilor și abilităților necesare unui traseu profesional performant.

Misiunea Universității de Stat de Educație Fizică și Sport este de a realiza activitatea de cercetare și de învățământ la standarde de excelență naționale și internaționale.

Sistemul organelor de conducere ale Universității de Stat de Educație Fizică și Sport este format din Consiliul pentru dezvoltare strategică instituțională, Senat, Consiliul științific, Consiliile facultăților, Consiliul de administrație și rectorul universității.

Universitatea a stabilit și respectă principiul nediscriminării prin *Codul de Etică universitară*, aprobat la ședința Senatului USEFS din 28.12.2020, process – verbal nr.5. Promovarea egalității de gen este o acțiune esențială pentru accelerarea dezvoltării durabile a universității, pentru eliminarea practicilor discriminatorii, a sărăciei și inegalității, precum și pentru asigurarea participării depline și eficiente a femeilor în procesele de luare a deciziilor.

Plan Egalității de Gen urmează să fie implementat de către Universitatea de Stat de Educație Fizică și Sport în cadrul Proiectului SecUring Sports Education Through innovative and inclusive Gender Equality Plans: HORIZON-WIDERA-2022-ERA-01-81. HORIZON-CSA. 101094529. 2022 – 2024 pentru promovarea egalității de gen în cadrul instituției.

Planul Egalității de Gen este un instrument care, pe de o parte, reiterează unele din valorile care guvernează instituția (cum ar fi egalitate, incluziune, diversitate, transparența), iar pe de alta parte răspunde proactiv unor provocări pentru a asigura respectarea principiilor egalității de gen în toate procesele și practicile instituționale.



UNIVERSITATEA DE STAT DE EDUCAȚIE FIZICĂ ȘI SPORT

PLANUL EGALITĂȚII DE GEN ÎN USEFS

2021 – 2025

Obiective specifice	Acțiuni prioritare	Responsabili	Țintă (Target)	Perioada de realizare (termen)
I. MANAGEMENTUL DOCUMENTELOR	<p>Acțiunea 1. Completarea <i>Codului Etic al USEFS</i> cu regelementări privind egalitatea de gen în comunitatea academică (promovarea, respectarea și eliminarea inegalităților asupra femeilor). Promovarea respectului reciproc și asigurarea oportunități egale pentru angajații.</p> <p>Acțiunea 2. Creșterea gradului de conștientizare privind importanța promovării egalității de gen în comunitatea academică a USEFS.</p> <p>Set de principii al USEFS care să ghideze întregul process egalității de gen în cadrul instituției:</p> <p><i>Incluziune</i> – promovarea unei culturi incluzive bazată pe respectarea demnității, a egalității, a diferențelor și pe lupta împotriva</p>	<p>Președintele Comisiei de Etică</p> <p>Comisia de Etică a USEFS</p> <p>Președintele Comisiei de Etică</p> <p>Prorectorii USEFS</p>	<p>Aprobarea formală a documentelor. Măsuri de îmbunătățire.</p> <p>Organizarea acțiunilor și activităților de promovare a egalității de gen la nivelul USEFS, inclusiv cu alți parteneri externi.</p> <p>Crearea unui panou informativ în acest sens.</p>	<p>Decembrie 2022</p> <p>2022-2025</p>

<p>II. MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE</p>	<p>Numărul femeilor angajate în USEFS este de 210 dintr-un total angajați de 352, reprezentând un procent de circa 60% (în anul 2021), iar în 2022 se află în descreștere, respectiv la un număr de 184 angajați, ponderea lor este de circa 56% din numărul total de 328. Personalul științifico – didactic este reprezentat de un număr de 68 persoane, respectiv un procent de 19,3% în 2021, iar în 2022 de 60 persoane de sex feminin, respectiv 32,6%. Ponderea femeilor în cadrul personalului auxiliar este de 34,65% în 2021, iar în 2022 de 62% (indicator în creștere). Ponderea femeilor în rândul studenților din cadrul USEFS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ciclul I 2021-2022 – 546 studente, reprezentând 30% dintr-un numărul total de studenți de 1824. 2022-2023 – 525 studente, reprezentând 31,25% din numărul total de 1680 studenți. • Ciclul II 2021-2022 – 57 studente, reprezentând 14,39% dintr-un numărul total de studenți de 396. 	<p>Departamentul Resurselor umane</p> <p>Departamentul de Studii</p>	<p>Crearea unei baze de date instituționale.</p>	<p>Decembrie 2022</p> <p>Decembrie 2022</p>

	<p>2022-2023 – 72 studente, reprezentând 18,36% din numărul total de 392 studenți.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ciclul III <p>2020-2021 – 35 studente, reprezentând 38,46% din numărul total de 91 studenți.</p> <p>2021-2022 – 31 studente, reprezentând 38,27% din numărul total de 81 studenți.</p> <p>Acțiunea 1. Crearea unei baze de date la nivel instituțional în vederea monitorizării permanente a dinamicii recrutării și selectării angajaților, a înmatriculării studenților la cele trei cicluri de studii, inclusiv a ponderii femeilor în personalul de conducere al USEFS.</p> <p>Acțiunea 2. Implementarea la nivel instituțional a procedurilor de sistem și a practicilor de monitorizare privind egalitatea de gen.</p> <p>Acțiunea 3. Promovarea egalității de gen prin modele de bune practici și prin mijloace comunicaționale și de marketing în cadrul USEFS. Evaluarea calităților și competențelor de leadership și creșterea</p>	<p>Prorectorul pentru relații internaționale, sport și educație</p> <p>Prorectorul pentru știință și calitate</p> <p>Departamentul Calității</p> <p>Departamentul Relații internaționale și sport</p>	<p>Elaborarea și aprobarea procedurilor de sistem la nivel instituțional.</p> <p>Organizarea acțiunilor de promovare.</p>	<p>2022-2025</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

	<p>numărului de angajați să accedă în poziții de leadership.</p>	<p>Departamentul Resurselor umane</p>	<p>Creșterea cu 40% a bazinului de angajați pregătiți pentru a accede în poziții de leadership.</p> <p>Îmbunătățirea abilităților de management al timpului pentru mai mult de 60% din angajații care se întorc din concediu de creștere a copilului.</p>	<p>2022-2025</p>
<p>III. PROMOVAREA EGALITĂȚII DE GEN ÎN PROCESUL DE LUARE A DECIZIILOR LA NIVEL INSTITUȚIONAL</p>	<p>Ponderea femeilor implicate în procesul de luare a deciziilor la nivelul USEFS – 5,68% în 2021; 5,6% în 2022.</p> <p>Acțiunea 1. Implementarea politicii de promovare a egalității de gen în luarea deciziilor la nivel instituțional</p>	<p>Rectorul</p> <p>Prorectorii</p> <p>Decanatele USEFS</p>	<p>Elaborarea și aprobarea politicii de promovare a egalității de gen în luarea deciziilor la nivel instituțional.</p> <p>Elaborarea și aprobarea indicatorilor cantitativi și</p>	<p>Decembrie 2022</p>

	<p>Acțiunea 2. Dezvoltarea unui set de indicatori calitativi și cantitativi pentru a măsura eficiența și impactul sustenabilității instituționale în corespundere cu standardele și cerințele legale în vigoare.</p> <p>Acțiunea 3. Consolidarea leadership-ului în rândul femeilor.</p>	<p>Rectorul</p> <p>Prorectorii</p> <p>Decanatele USEFS</p>	<p>calitativi, a regulamentelor și fișelor de evaluare</p> <p>Rapoarte de analiză cu stabilirea măsurilor de îmbunătățire în această direcție.</p>	<p>Decembrie 2022</p>
<p>IV. PROMOVAREA CULTURII ORGANIZAȚIONALE ORIENTATE SPRE: ELIMINAREA INCONȘTIENȚĂ DE GEN ÎN PROGRESUL CARIEREI PERSONALE; STIMULAREA ȘI ASIGURAREA UNUI ECHILIBRU ÎN VIAȚA PROFESIONALĂ ȘI A CONDIȚIILOR DE LUCRU</p>	<p>Acțiunea 1. Dezvoltarea la nivel instituțional a unui sistem de valori, simboluri, convingeri, aspirații, așteptări, modalități de gândire și comportament acceptat de membrii comunității ca bază comună de acțiune.</p> <p>Acțiunea 2. Asigurarea transparenței în procesul de selecție și promovare a personalului angajat.</p> <p>Acțiunea 3. Dezvoltarea comunicării și a gradului de conștientizare privind egalitatea de gen prin sistematizarea activităților la nivel instituțional.</p> <p>Acțiunea 4. Creșterea nivelului de conștientizare în cadrul instituției privind orice posibilă formă de discriminare ce poate apărea în timpul procesului instructiv – didactic.</p>	<p>Rectorul</p> <p>Prorectorii</p> <p>Decanatele USEFS</p> <p>Comunitatea academică</p> <p>Prorectorii</p> <p>Decanatele USEFS</p> <p>Comunitatea academică</p>	<p>Crearea unei culturi manageriale axată pe un sistem de valori etice și de responsabilitate socială.</p> <p>Crearea unei baze de date în vederea monitorizării permanente a selecției și promovării personalului angajat.</p> <p>Crearea unui link pe site-ul USEFS în vederea mediatizării acțiunilor desfășurate în acest sens.</p>	<p>Permanent</p> <p>Decembrie 2022</p> <p>Decembrie 2022</p> <p>2022</p>

	<p>Acțiunea 5. Îmbunătățirea asumării instituționale privind egalitatea de gen.</p> <p>Acțiunea 6. Îmbunătățirea asumării instituționale privind egalitatea de gen.</p> <p>Acțiunea 7. O mai bună comunicare a măsurilor privind procedurile de angajare sensibile la egalitatea de gen.</p>		<p>Informarea angajaților USEFS privind eventualele modificări aduse procedurii de implementarea instituțională a egalității de gen.</p> <p>Să oferim suport corpului profesoral – didactic în perioada implementării egalității de gen în cadrul USEFS.</p>	<p>2022</p> <p>2023</p>
<p>V. PROMOVAREA EGALITĂȚII DE GEN ÎN CERCETARE ȘI ÎN COMUNITATEA ȘTIINȚIFICĂ</p>	<p>Ponderea femeilor implicate în proiecte de cercetare la nivel instituțional este de circa 40%.</p> <p>Acțiunea 1. Organizarea unei Comunități de Femei (CF) la nivel instituțional pentru a facilita schimbul de experiențe pentru dezvoltarea cunoștințelor și consolidarea capacităților know-how pentru egalitatea de gen.</p> <p>Acțiunea 2. Completarea site-ului USEFS cu informații referitoare la implicarea femeilor în acțiuni de sponsorizare sau de antreprenariat în sport.</p> <p>Acțiunea 3. Organizarea și desfășurarea manifestărilor științifice, a meselor rotunde</p>	<p>Prorectorul pentru știință și calitate</p> <p>Centrul de Cercetări Științifice în EFS</p>	<p>Completarea Planului strategic al cercetării științifice aprobat la nivel de instituție.</p> <p>Crearea unei baze de date în acest sens cu reflectarea numărului de femei implicate.</p> <p>Manifestări științifice planificate și realizate.</p> <p>Organizarea unui training cu experții și Departamentului de Resurse Umane pentru a le</p>	<p>2022</p> <p>Permanent</p> <p>Permanent</p>

	<p>având ca tematică egalitatea de gen în rândul comunității științifice de profil.</p> <p>Acțiunea 4. Dezvoltarea unui kit informativ cu instrucțiuni specifice privind modalități de evitare a discriminării de gen și recunoașterii și prevenirii stereotipurilor în procesul instructiv – educativ.</p>		<p>prezenta măsurile propuse în kit-ul informativ.</p> <p>Dezvoltarea primei variante (draft) de kit informativ.</p>	<p>2023</p> <p>Februarie 2023</p>
<p>VI. FORMAREA CONTINUĂ ȘI DEZVOLTAREA IMAGINII FEMEILOR DIN USEFS</p>	<p>Ponderea femeilor participante la programele de formare profesională continuă acreditate ale USEFS</p> <p>- 2020-2021, 631 de cursanți dintre care 198 femeile – 31,4 %</p> <p>- 2021-2022, 543 de cursanți dinre care 155 femeile – 28,5 %</p> <p>Acțiunea 1. Crearea unei baze de date digitale (fotografii, video, acțiuni) în vederea elaborării de bibliografii instituționale.</p> <p>Acțiunea 2. Elaborarea unei lucrări cu genericul “<i>Femeia în comunitatea USEFS</i>”.</p>	<p>Departamentul de Formare Profesională Continuă al USEFS</p> <p>Centrul de Cercetări Științifice în EFS</p> <p>Membrii proiectului</p>	<p>Acumularea de date, fotografii, video, acțiuni realizate.</p> <p>Publicarea lucrării.</p>	<p>2022-2023</p> <p>2023</p>

