



SUPPORTER

PLANUL
ÎN ELABORAREA 4I- GEP,
UNIVERSITATEA DE STAT
DE EDUCAȚIE FIZICĂ ȘI SPORT
(USEFS)

Finanțat de Uniunea Europeană



Prima versiune a planului USEFS

Acest document este prima versiune (*Roadmap*) a Universității de Stat de Educație Fizică și Sport (USEFS) ce elaborează un plan incluziv, inovator, intersecțional și de impact pentru egalitatea de gen (4I-GEP). Acesta a fost elaborat în contextul participării din cadrul proiectului SUPPORTER de către echipa USEFS, cu sprijinul partenerilor experți SUPPORTER. Textul integral, precum și planurile ale altor parteneri, pot fi găsite în livrabilul SUPPORTER: [D4.1 Raport privind proiectarea planurilor instituționale.](#)

Autori: Elena Mocrousov, Natalia Nastas, Liliana Budevici-Puiu.

Vă rugăm să citați ca Mocrousov, E., Nastas, N., Budevici-Puiu, L. (2023). Planul spre elaborarea 4IGEP. Proiect SUPPORTER.

Recunoaștere și declinarea răspunderii



Funded by
the European Union

Aceast plan a fost elaborat în cadrul SUPPORTER, un proiect finanțat de Uniunea Europeană. Opiniile exprimate sunt doar ale autorilor și nu reflectă neapărat cele ale Uniunii Europene sau ale Agenției Executive pentru Cercetare Europeană (AEC). Nici Uniunea Europeană, nici AEC nu pot fi considerate responsabile.

SUPPORTER: aflați mai multe!



<https://supporter-project.eu/>



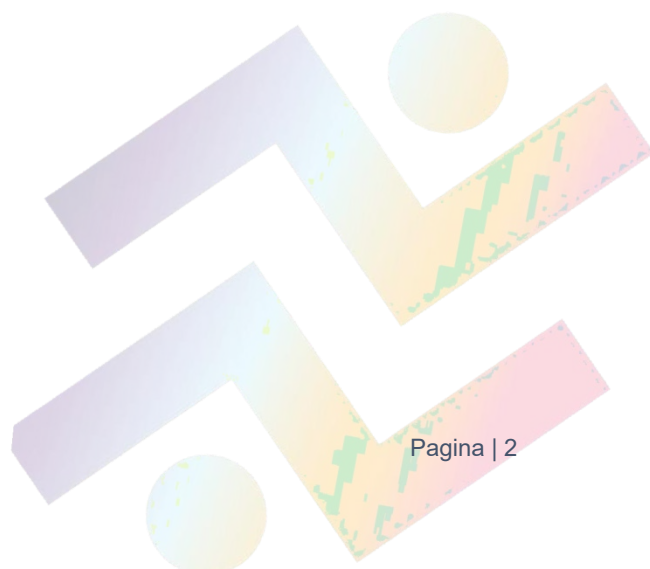
[companie/gep-supporter-project/](#)



[@GEP_SUPPORTER](#)



[GepSupporterProject](#)



Introducere

Proiectul SUPPORTER își propune să promoveze aspecte legate de gen, schimbări instituționale **durabile**, și **transformative** în instituțiile de învățământ superior sportiv acordând o atenție specială provocării de **violență bazată pe gen, rezultând la dezvoltarea planurilor incluzive, inovatoare, intersecționale și cu impact de egalitate de gen (4I-GEP)**.

Transformarea GEP-urilor instituționale existente 4I-GEP se realizează prin co-proiectarea și implementarea planurilor individuale, adaptate nevoilor fiecărei organizații de implementare.

Acest document conturează elaborarea și implementarea planului Universității de Stat de Educație Fizică și Sport (USEFS) din cadrul proiectului SUPPORTER. **Acesta descrie acțiunile de pregătire care trebuie întreprinse și pașii care trebuie urmați.**

Planul USEFS cuprinde un set de acțiuni de pregătire (AP) ce urmează să fie implementate din martie 2024 până în iunie 2025. Aceste acțiuni abordează elementele tematice obligatorii și recomandate de GEP ([Orizont Ghid European privind planurile de egalitate de gen](#)) insuficient abordate în GEP instituțional existent al IO. Prin urmare au fost identificate provocări critice, inclusiv bariere de implicare și participare în implementarea planului, limite de resurse și putere organizațională, pe langa măsurile ce trebuie abordate în mod eficient.

Planul reprezintă o strategie personalizată, receptivă la nevoile și oportunitățile unice din cadrul USEFS, structurată într-un set de Acțiuni de pregătire care urmează să fie realizate în perioada de implementare 16 luni (martie 2024 – iunie 2025). Este esențial să subliniem că, deși proiectat cu atenție, este un document viu, susceptibil de a suporta mai multe ajustări pentru a fi abordate în mod eficient la provocările în evoluție și constrângerile de timp, feedback-ul în timpul organizării activităților planificate. Acest lucru va asigura ca planul să rămână relevant și favorabil schimbării transformative prin dezvoltare, la sfârșitul acestei perioade, a noilor 4I-GEP.

Elaborarea planului instituțional

Planul este un document detaliat care stabilește pașii și acțiunile (a.k.a. acțiuni de pregătire) necesare pentru realizarea schimbării instituționale într-un cadru strategic și un interval de timp comun, cu caracteristicile cheie, flexibil și progresiv.

În contextul SUPPORTER, oferă un plan clar și detaliat de acțiuni de pregătire care va stimula schimbările instituționale necesare pentru a deschide calea pentru dezvoltarea 4I-GEP.

În urma cartografierii naționale și instituționale și autoevaluarea politicilor instituționale și GEP existente, echipa USEFS și-a conceput PLANUL împreună cu părțile interesate interne și cu sprijinul echipei de mentorat SUPPORTER din decembrie 2023 până în martie 2024. Această abordare participativă a asigurat ca PLANUL a abordat probleme specifice din instituție, adaptându-l la nevoile învățământului superior sportiv.

Pașii

Co-proiectarea planurilor instituționale a constat din cinci pași:

1. Lansarea procesului de co-proiectare: Conceptul planului, precum și domeniul de aplicare și obiectivele instituționale, au fost introduse USEFS-ului.
2. Proces de consultare internă: Au avut loc întâlniri cu diferite tipuri de părți interesate interne într-un proces de consultare care a condus la prima schiță a PLANULUI instituțional
3. Consultarea cu echipa de mentorat: USEFS a participat la întâlniri de consultare cu echipa de mentorat, care a fost formată din experții din consorțiu.
4. Procedura de revizuire internă: USEFS a revizuit planul intern pentru a aborda orice provocări și lacune identificate anterior.
5. Finalizarea planului.

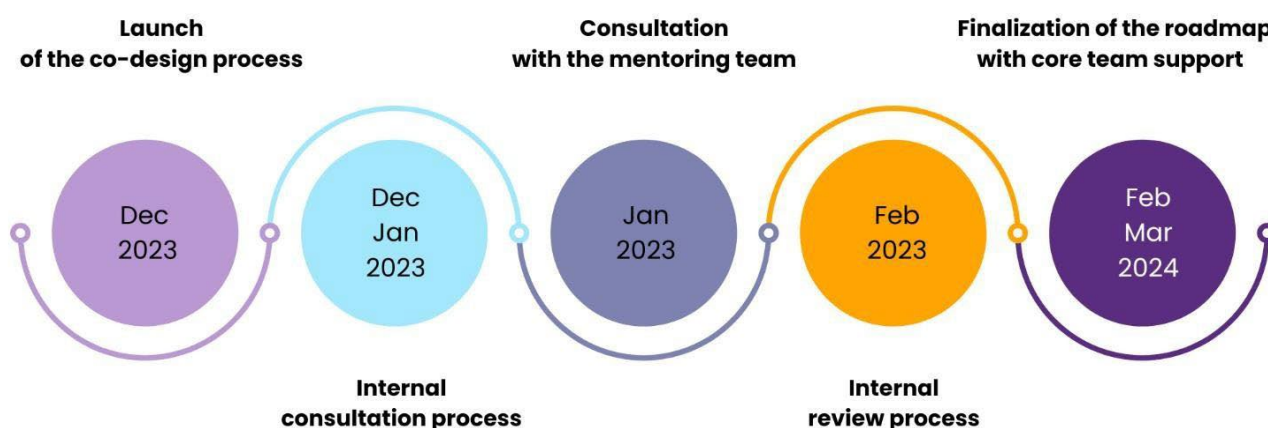


Figura 1 – Pași pentru co-proiectarea planurilor ale partenerilor în cadrul SUPPORTER

USEFS: organizația

Universitatea de Stat de Educație Fizică și Sport este parte integrantă a învățământului didactic superior de stat din Republica Moldova, din anul 2005 a aderat la Mișcarea de Reformă a Învățământului Universitar și integrarea acestuia în Mediul Academic European, finalizată recent prin semnarea Magna Charta Universitatum. Curricula universitară vizează formarea inițială I –ul ciclului- Licență și formare profesională/științifică, al II –lea ciclul – Studii de masterat, al III- lea ciclul – Doctorat și Post-doctorat.

Un eveniment important pentru instituția noastră a fost Decretul Președintelui Republicii Moldova nr.771-IV din 21.09.2006, Vladimir Voronin, privind reorganizarea Institutului Național de Educație Fizică și Sport în Universitatea de Stat de Educație Fizică și Sport.

În acest context, Universitatea de Stat de Educație Fizică și Sport își definește misiunea prin cele 14 catedre, laboratoare științifice aflate în subordinea Centrului Științific. USEFS deține deasemenea revista științifică: „Știința culturii fizice”, prin urmare peste 250 de lectori au posibilitatea de a publica rezultatele lor științifice.

Astăzi, numărul studenților a crescut la 3000 de studenți la trei facultăți: Educație Fizică și Sport, Kinetoterapie, Protecție, pază și securitate și Departamentul de Formare Profesională Continuă (specialități: Educație Fizică; Antrenament sportiv; Organizarea și dirijarea Sportului; Programe de fitness și recreere; Kinetoterapie și terapie ocupațională, Servicii Hoteliere, Turism și agrement, Securitate civilă și publică, Salvatori și pompieri, Securitatea frontierei) și nouă programe de master.

Baza tehnică și materială a universității este formată din două blocuri de studii cu o capacitate de 4876 m², două complexe sportive cu o capacitate de 5295 m², 19 laboratoare, 15 săli de sport, o piscină cu o capacitate de 4036 m², un teren de tenis, un teren de minifotbal și alte facilități strategice care contribuie la formarea unor buni specialiști sport în domeniul general de studii: *011 Educație, 1000 Științe ale sportului, 101 Servicii publice, 103 Servicii ale securității.*

Egalitatea de gen USEFS

Elemente obligatorii legate de procedură

Document public

GEP-ul Universității de Stat de Educație Fizică și Sport din Republica Moldova a fost semnat de rector, a fost publicat pe site și a fost comunicat tuturor facultăților.

PLANUL dezvoltarea unui 4I-GEP

Contextul

IMAGINEA Universității de Stat de Educație Fizică și Sport este de a fi lider în educație și cercetare științifică în domeniul culturii fizice și sportului în Republica Moldova, urmând să fie identificat printre instituțiile de referință la nivel european în realizarea, pregătirea și dezvoltarea abilităților profesionale, abilități necesare unui parcurs profesional de succes.

Misiunea Universității de Stat de Educație Fizică și Sport este de a realiza cercetări și educație la standarde naționale și internaționale de excelență.

Diversitatea și incluziunea sunt valorile fundamentale ale Universității de Stat de Educație Fizică și Sport. USEFS este deschisă tuturor celor care doresc să studieze sau să activeze aici. Suntem o comunitate deschisă unde oricine dorește să contribuie activ la ambițiile Universității este binevenit și se va bucura de șanse egale.

Comunitatea noastră este diversă în multe privințe: în ceea ce privește etnia, genul, abilitățile și sănătatea, religia, vârsta, mediul socio-economic și multe altele. USEFS dorește să fie o comunitate deschisă în care toți studenții și personalul să se simtă ca acasă. Pentru a permite diversității să înflorească, universitatea noastră trebuie să fie cu adevărat incluzivă. USEFS are responsabilitatea societății de a crea un mediu de învățare și de lucru în care toată lumea își poate dezvolta talentele la maximum potențial. O condiție esențială pentru obținerea unei educații și cercetări academice excelente este o comunitate academică incluzivă.

Egalitatea de gen este un punct central al politicii USEFS privind diversitatea. În același timp, recunoaștem că identitățile și experiențele noastre sunt formate din mai multe dimensiuni și avem încă multă muncă ce necesită o abordare intersecțională. Pentru a promova egalitatea de gen, trebuie să luăm în considerare intersecțiile dintre, gen, clasă socială, etnie și rasă, orientare sexuală, sănătate și abilități. Egalitatea de gen poate fi promovată cu succes numai dacă se abordează diversitatea identităților de gen și intersecționalitatea acestora. Prin urmare, politica USEFS privind diversitatea nu se concentrează exclusiv doar pe gen, ci promovează egalitatea de gen ca parte a unei abordări integrate și intersecționale care încurajează diversitatea, echitatea și incluziunea pentru întreg personalul și studenții.

Scopuri și Obiective

a. Diversitatea este despre modul în care studenții și personalul oferă experiențe, idei și diferite perspective. USEFS își propune să reflecte diversitatea societății moldovenești, inclusiv în domeniul precum etnia, genul, abilitățile și sănătatea, religia, vârsta și mediul socio-economic.

b. Incluziunea pune accentul de la individ și reprezentarea unor grupuri specifice către instituție și cultura mediului de învățare și de lucru. Mai exact, incluziunea înseamnă nu doar a fi divers, ci a oferi șanse egale tuturor și a ne asigura că toată lumea se simte ca acasă, indiferent de mediul lor. Acest lucru, cu un climat unde incluziunea este un etalon, este o cerință de bază pentru succes. O universitate incluzivă este un mediu de învățare și de lucru în care toată lumea își poate dezvolta pe deplin talentele și este susținută de instituții, personal și studenții în acest sens.

Obiective cheie

GEP stabilește și implementează politica usefs pe termen lung. Domenii de politici specifice sunt concretizate și conturate sub forma unei game de activități și proiecte la nivel central, precum și la nivel de facultate.

Obiectivele cheie ale politicii GEP usefs sunt:

- Să promoveze un mediu de învățare incluziv prin programe, prelegeri și pedagogie incluzivă

- Să promoveze diversitatea (în domeniile de gen, dizabilități și diversitate etnică și culturală) în rândul personalului. Pentru a promova expertiza în diversitate și conducerea incluzivă în rândul tuturor membrilor personalului.
- Să promoveze diversitatea solicitanților și o abordare incluzivă a cercetării.
- Promovarea cunoștințelor și înțelegerii diferitelor teme care ating expertiza GEP în roluri cheie, facilitarea dezvoltării expertizei la administrația, personalul și personalul didactic sunt principii importante pentru promovarea unui mediu de învățare și de lucru incluziv.
- Crearea unor structuri care să ofere cadre clare pentru promovarea conștientă a diversității și a incluziunii, sub formă de linii directoare, acorduri și proceduri menite să salveze diversitatea și incluziunea, să promoveze schimbarea pozitivă.
- Schimbarea culturală. Acest lucru necesită o schimbare a perspectivelor și a comportamentului. Reflecția, dialogul și colaborarea sunt componente cheie ale inițierii și susținerii schimbărilor concrete care încurajează diversitatea și incluziunea ca parte a culturii noastre instituționale.
- Integrare permanentă. Acest lucru asigură că politica GEP este ferm ancorată în cadrul organizației. Aceasta implică atât capacitate, cât și expertiză în roluri cheie la diferite niveluri ale organizației. Pe lângă administrație, experți și funcționari angajați, personalul și studenții din domeniul GEP, trebuie să fie și membri ai personalului la nivel de facultate, departament și instituție care să poată facilita și promova politica și implementarea acesteia.

Structura planului

Perioada de implementare Acțiuni de pregătire/Linii de acțiune Componenta GEP

Perioada de implementare	Acțiuni de pregătire/Linii de acțiune	Componenta GEP
PERIOADA PROIECTULUI	GA1 – Creșterea gradului de conștientizare privind egalitatea de gen și GEP	Formarea Document public Echilibrul între viața profesională și viața privată și cultura organizațională
	GA2 – Dezvoltarea unei strategii de comunicare pentru implicarea părților interesate externe	Resurse
	GA3 – Înființarea unui Comitet GE la nivel instituțional/facultăți	Resurse
	GA4 – Creșterea gradului de conștientizare cu privire la inegalitățile de gen în mediile sportive	Formarea
	GA5 – Stabilirea unui mecanism de audit și monitorizare de gen	Colectarea și monitorizarea datelor Echilibrul de gen în luarea deciziilor

		GE în domeniul recrutării
	GA6 – Stabilirea structurilor și procedurilor interne pentru prevenirea și tratarea VBG în cadrul instituției	Resurse Măsuri împotriva VBG
	GA7 – Creșterea gradului de conștientizare cu privire la VBG și hărțuirea sexuală în mediul sportiv cu părțile interesate interne și externe	Formarea Măsuri împotriva VBG
4I – GEP	De elaborat la finalul proiectului SUPPORTER, în baza lecțiilor învățate din plan și a 4I-GEP nou elaborat al instituției.	
PERIOADA DE IMPLEMENTARE		
PERIOADA DE DURABILITATE		

Acțiunile de pregătire

Pentru a atinge scopurile acestui plan un set de șapte acțiuni de pregătire sunt analizate, pentru elaborarea unui nou 4I-GEP, care va fi specific sportului și va pune accent pe abordarea violenței bazate pe gen și hărțuirii sexuale. Fiecare dintre aceste dimensiuni este abordată în mod cuprinzător de diferitele acțiuni care cuprind planul, așa cum este prezentat în tabelul următor.

Dimensiune	AB1	GA2	GA3	GA4	GA5	GA6	GA7
<i>Intersecțional</i>	x				x	x	x
<i>Inovatoare</i>	x	x	x	x	x	x	
<i>Incluziv</i>	x	x	x		x	x	
<i>Impact</i>		x		x		x	x
<i>Adaptat pentru sport</i>			x	x		x	x

AP1 – Creșterea gradului de conștientizare privind egalitatea de gen și rolul GEP în promovarea unei culturi incluzive de gen cu Universitatea

AP1 se concentrează pe o campanie de conștientizare, constând din diverse activități pentru a crește înțelegerea conceptelor de bază ale egalității de gen și a importanței GEP ca instrument integral în promovarea schimbării instituționale.

a. componenta GEP

Obligatoriu: Instruire și conștientizare; Document public

Tematica: Echilibrul între viața profesională și viața privată și cultura organizațională

b. Obiective

Fiind prima acțiune de bază a acestui plan, AP1 își propune să stabilească referința pentru următoarele acțiuni prin urmărirea următoarelor obiective:

- a include subiectul egalității de gen pe agenda instituției
- a promova o înțelegere uniformă a conceptului de egalitate de gen+
- a explica rolul GEP în promovarea egalității de gen+ și a schimbării instituționale

c. Plan de implementare

Pentru implementarea acestei acțiuni de pregătire vor fi urmați următorii pași:

1. Crearea unui grup de lucru pentru AP. Pe lângă echipa SUPPORTER, grupul de lucru include a) Departamentul RU care este în prezent responsabil de implementarea GEP, b) reprezentanții studenților și ai personalului (pentru a înțelege mai bine nivelul de conștientizare și nevoile grupurilor țintă), c) membri ai Departamentului de Comunicare, vor fi responsabili de proiectarea materialului campaniei de conștientizare și d) consultanți externi, dacă este necesar, pentru a sprijini dezvoltarea campaniei. Diferitele sarcini din cadrul AP vor fi alocate membrilor grupului de lucru. Odată format, acest grup va fi responsabil de proiectarea și implementarea campaniei.
2. Dezvoltarea campaniei de conștientizare, include următoarele:
 - Stabilirea obiectivelor campaniei, și anume de a contesta cultura instituțională actuală prin creșterea cunoștințelor despre conceptele de bază ale egalității de gen și prin introducerea și explicarea rolului GEP.
 - Definirea publicului țintă (studenți, personal academic și administrativ, părți interesate externe)
 - Stabilirea bugetului, luând în considerare resursele umane (fie intern sau pentru implicarea experților externi dacă nu există experiență de gen în universitate), costurile materialelor de comunicare și locurile în care se vor desfășura diferite activități.).
 - Prezentarea activităților și intervalului de timp ale campaniei. În mod orientativ, se vor implementa următoarele activități:
 - O zi de informare pentru studenții pentru a discuta concepte de bază privind egalitatea de gen și pentru a evidenția rolul GEP
 - O sesiune informativă pentru personalul academic și administrativ pentru a clarifica conceptele de bază ale egalității de gen, a explica rolul GEP și a evidenția toate eforturile întreprinse în cadrul proiectului SUPPORTER, inclusiv rezultatele și acțiunile planificate, pentru a promova schimbarea instituțională.
 - Determinarea rezultatelor campaniei, inclusiv definirea rezultatelor clare și realizabile, a indicatorilor și a instrumentelor obținute (de exemplu, formular de feedback pentru participanți, chestionar înainte/post sesiune pentru a evalua nivelul de cunoștințe al participanților)

3. Proiectarea materialului campaniei, inclusiv pregătirea materialului campaniei (afișe, postări pe rețelele sociale/site-uri web, prezentări) și utilizarea canalelor de comunicare pentru implicarea grupurilor țintă
4. Finalizarea campaniei și obținerea aprobării din partea conducerii
5. Implementarea activităților planificate
6. Evaluarea impactului campaniei prin feedback din partea participanților și evaluarea cunoștințelor printr-un chestionar înainte și după atelier.

d. Părțile interesate implicate

Părți interesate	Nivel de participare
Echipa de proiect	Co-producere
Management superior	Informare
Comitetul de etică	Consultanta
Uniunea Studenților	Consultanta
Departamentul de Comunicare	Co-producere
Experți externi	Consultanta/Co-producere

e. Potențiale obstacole

Obstacole	Măsuri de atenuare
<ul style="list-style-type: none"> • Resurse umane limitate care duc la dificultăți în formarea unui grup de lucru • Lipsa experienței interne în dezvoltarea campaniei • Reticența studenților sau a personalului de a participa la ateliere din cauza neînțelegerii subiectelor. • Lipsa de interes pentru participarea la ateliere. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alocarea clară a sarcinilor pentru a evita supraîncărcarea sau confuzia grupului de lucru • Angajarea experților externi pentru dezvoltarea și implementarea • Elaborarea (și comunicarea) unei descrieri clare a conținutului și obiectivelor atelierelor și discuțiilor de grup. • Luarea în considerare a integrării acestuia în activități (de exemplu, săptămâna de introducere)

f. Calendar

Activitate	Actor responsabil	Criterii de succes	Resurse necesare	Calendar
1. Constituirea grupului de lucru	Echipa de proiect Departamentul de Comunicare Experți externi Uniunea Studenților	Lista membrilor echipei	Resurse umane	martie – aprilie 2024

	Reprezentanții personalului			
2. Formarea campaniei de conștientizare	Grup de lucru (dupa cum s-a format în pasul anterior)	Plan detaliat	Resurse umane	aprilie – mai 2024
3. Proiectarea campaniei de conștientizare	Grup de lucru	Material de comunicare Material pentru activitățile de conștientizare (de exemplu, prezentări pentru sesiuni de informare)	Instrumente multimedia Resurse umane	mai – iunie 2024
4. Solicitarea aprobarii	Grup de lucru management superior	Plan de conștientizare aprobat	Resurse umane	iunie 2024
5. Lansarea activităților de conștientizare: - o zi de informare pentru studenți - o zi de informare pentru personal	Grup de lucru Experți externi (dacă este necesar)	Numărul de evenimente planificate Numărul de participanți la fiecare eveniment Numărul de persoane atins prin intermediul instrumentelor de comunicare	Platforme de comunicare Instrumente multimedia Resurse umane Locul Resurse financiare pentru vorbitorii invitați	iulie – septembrie 2024
6. Evaluarea impactului	Echipa de proiect	Bune cunoștințe prin chestionarul pre/post atelier Satisfacția participanților pentru formularele de feedback Nivelul de implicare cu conținutul campaniei (de exemplu, aprecieri, distribuire, comentarii)	Resurse umane	septembrie 2024

AP2 – Elaborarea unei strategii de comunicare pentru implicarea părților interesate externe

AP dezvoltă o strategie de comunicare eficientă și căi ce includ diferite dimensiuni ale egalității de gen + se concentrează pe implicarea părților interesate externe la nivel local, național și internațional.

a. componenta GEP

Obligatoriu: resurse specifice; Instruire și conștientizare

b. Obiective

Acțiunea își propune să ajute la dezvoltarea unei strategii de comunicare robuste pentru a transfera atenția instituțională asupra dimensiunii de gen și pentru a crește eforturile de sensibilizare cu scopul de a promova valorile incluziunii și egalității de gen în ecosistemul local. Aceasta se traduce prin următoarele obiective:

- Creșterea vizibilității eforturilor universitare de a induce schimbarea instituțională prin promovarea inițiativelor sensibile de gen
- Stabilirea căilor de comunicare eficiente pentru implicarea părților interesate interne și externe
- Diseminarea rezultatelor SUPPORTER și ale altor proiecte și să atragă noi colaborări
- Pentru a atrage noi colaborări cu participanți din prima linie din mediul sportiv

c. Plan de implementare

Următorii pași vor fi urmați pentru implementarea acestei acțiuni de pregătire:

1. Constituirea grupului de lucru. Pe langa echipa de proiect SUPPORTER, în această acțiune se va implica în mare măsură Departamentul de Comunicare. (inclusiv comunicare, studenți și/sau personal) și alocarea sarcinilor pentru elaborarea strategiei de comunicare și proiectarea planului de conștientizare
2. Definirea obiectivelor, instrumentelor și publicului țintă pe termen scurt și lung ale strategiei de comunicare (părți interesate interne și externe). Această etapă identifică, de asemenea, căile de comunicare existente și explorează eficiența acestora în urmărirea obiectivelor definite.
3. Elaborarea strategiei de comunicare, incluzând în mod orientativ valorificarea căilor existente și stabilirea celor noi (cum ar fi schimb de e-mail, evenimente universitare, seminarii și întâlniri la nivel de departament) și elaborarea unui set de instrumente cu material de comunicare și diseminare.
4. Solicitarea de aprobare pentru strategia de comunicare finalizată (dacă este necesar)
5. Ca parte a strategiei de comunicare, creați un InfoPoint pe site-ul web al Universității care să servească drept arhiva pentru toate resursele și activitățile legate de egalitatea de gen (de exemplu, GEP și politicile conexe, cadrul legal și instituțional, activitățile și rezultatele SUPPORTER).

d. Părțile interesate implicate

Părți interesate	Nivel de participare
Echipa de proiect	Co-producere
Departamentul de Comunicare	Co-producere
Management de nivel mediu	Informare
Comitetul de etică	Consultare
Studenti/Personal	Informare
RU	Consultare

e. Potențiale obstacole

Obstacole	Măsuri de atenuare
<ul style="list-style-type: none"> • Provocări în alegerea căilor de comunicare adecvate și asigurarea eficienței acestora • Resurse umane limitate • Lipsa permisiunii pentru crearea punctului de informare în cadrul site-ului web 	<ul style="list-style-type: none"> • Înlocuirea metodelor tradiționale de comunicare cu căi inovatoare (de exemplu, extinderea utilizării rețelelor sociale). Testarea căilor înainte de finalizarea strategiei ar putea ajuta, de asemenea, la identificarea acestor probleme în prealabil.

f. Calendar

Activitate	Actori responsabili	Criterii de succes	Resurse necesare	Calendar
1. Formarea grupului de lucru	Echipa de proiect Departamentul de comunicare	Listă membrii echipei	Resurse umane	martie – aprilie 2024
2. Elaborarea strategiei de comunicare	Grup de lucru	Document strategie de comunicare	Resurse umane	aprilie – mai 2024
3. Proiectarea campaniei de conștientizare	Grup de lucru	Instrumente/material de comunicare	Instrumente multimedia Resurse umane	mai 2024
4. Solicitarea aprobării	Echipa de proiect Management superior	Strategia aprobată	Resurse umane	iunie 2024
5. Crearea punctului de informare	Suport IT al grupului de lucru	Site/spațiu operațional	Software resurse umane	mai – iunie 2024

pe site-ul facultății

AP3 – Înființarea unui Comitet GE la nivel instituțional/facultăți

Această acțiune de pregătire se referă la crearea unui organism GE în cadrul facultății autorizat cu gestionarea problemelor de gen prin implementarea GEP.

a. componenta GEP

Obligatoriu: Resurse specifice

b. Obiective

- Înființarea unui organism independent pentru gestionarea problemelor legate de gen în cadrul instituției prin implementarea 4I-GEP
- Creșterea experienței de gen în cadrul facultății, cu accent pe problemele de gen în mediul sportiv
- Stabilirea responsabilității pentru implementarea și actualizarea 4I-GEP în cadrul instituției/facultății
- Asigurarea unei alocari clare a sarcinilor și o cooperare fără probleme între organismele instituționale cu o imputernicire similară

c. Plan de implementare

1. Membrii Geo, precum peridiocitatea, durata și locul în care se desfășoară reuniunile Comitetului.
2. Numirea membrilor Comitetului în urma procedurilor interne (pentru a reduce nevoia de resurse suplimentare în cazul recrutării externe)
3. Identificarea nevoilor de formare ale membrilor Comitetului privind egalitatea de gen+ prin discuții cu experți externi GE
4. Instruire pentru membrii Comitetului conform necesitatilor identificate
5. Comunicarea internă a noului Comitet și crearea legăturilor cu organismele instituționale relevante pentru a comunica rolul acestora și a discuta modalități eficiente de colaborare

d. Părțile interesate implicate

Părți interesate	Nivel de participare
Echipa de proiect	Co-producere
Management de nivel mediu	Co-producere
Comitetul de etică	Consultare
Student/Personal	Informare

Departamentul Juridic	Consultare
RU	Consultare
Experți externi	Consultare

e. Potențiale obstacole

Obstacole	Măsuri de atenuare
<ul style="list-style-type: none"> Lipsa personalului universitar disponibil pentru a-și asuma responsabilitățile Comitetului Mandatele suprapuse ale diferitelor organisme Rezistența la nivel de management din cauza lipsei de conștientizare/reticenței în alocarea resurselor 	<ul style="list-style-type: none"> Apel pentru cereri-Deschiderea locurilor de muncă (în cazul în care sunt disponibile resurse financiare) Alocarea clară a sarcinilor discutate și decise la nivel de conducere Întâlniri individuale între echipa de proiect SUPPORTER și conducere pentru a explica în detaliu importanța unui organism dedicat egalității de gen

f. Calendar

Activitate	Actor responsabil	Criterii de succes	Resurse necesare	Calendar
1. Revizuirea organismelor și responsabilităților existente	Echipa de proiect	Lista organizațiilor existente cu sarcini legate de gen	Resurse umane	septembrie 2024
2. Formularea mandatului Comitetului GE	Echipa de proiect Comitetul de etică Departamentul juridic	Document aprobat Structuri interne stabilite și fond de capacitate	Resurse umane	octombrie 2024
3. Definirea detaliilor operaționale ale Comitetului	Echipa de proiect Departamentul Juridic RU	Set de criterii pentru selectarea comisiei	Resurse umane	octombrie – noiembrie 2024
4. Numirea membrilor Comitetului	RU Departamentul Juridic	Lista membrilor și rolurilor comisiei	Resurse umane	noiembrie 2024
5. Identificarea necesității de formare	Echipa de proiect Comitetul GE Experți externi	Raport asupra lacunelor de cunoștințe după întâlnirea cu experții GE	Resurse umane Expertiza externa	noiembrie – decembrie 2024
6. Instruirea membrilor Comitetului	Echipa de proiect Comitetul de etică Experți externi	Material de instruire; Cunoștințe sporite	Resurse umane	ianuarie – februarie 2025

7. Comunicarea internă în formarea Comitetului și mandatului	Comitetul GE Decani și șefi de departamente Comitetul de etică	Grad satisfăcător de comunicare internă	Departamente instituționale (șefi și membri activi de departament) Comunicatori cu părțile interesate externe	martie 2025
---	--	---	--	-------------

AP 4 – Creșterea gradului de conștientizare cu privire la inegalitățile de gen în mediile sportive

AP se concentrează pe promovarea unei mai bune înțelegeri a problemelor de gen, a stereotipurilor și a prejudecăților în mediul sportiv academic printr-un set de activități de conștientizare.

a. Componenta GEP

Obligatoriu: Instruire și conștientizare

b. Obiective

- Să integreze discuțiile despre părtinirea inconștientă, stereotipurile și implicațiile inegalității de gen asupra indivizilor și a comunității sportive.
- Să împuternicească sportivele de sex feminin prin contestarea percepției că anumite sporturi sunt destinate bărbaților și încurajând implicarea echilibrată de gen în sport, promovând ideea că talentul și abilitățile nu se limitează genului.
- Pentru a aborda stereotipurile de gen dincolo de selecția sporturilor, inclusiv genul antrenorilor și mitul meritocrației din spatele pozițiilor de conducere și progresului în carieră

c. Plan de implementare

1. Crearea unui grup de lucru AP. Pe lângă echipa de proiect SUPPORTER, grupul de lucru ar trebui să includă a) Departamentul de RU care este în prezent responsabil pentru implementarea GEP, b) reprezentanți ai studenților și ai personalului (pentru a înțelege mai bine nivelul de conștientizare și nevoile grupurilor țintă), c) membri ai Departamentului de Comunicare care vor fi responsabili de proiectarea materialului campaniei de conștientizare și d) consultanți externi, dacă este necesar, pentru a sprijini dezvoltarea campaniei. Diferitele sarcini în cadrul AP vor fi alocate în mod clar între membrii grupului de lucru. Odată format, acest grup va fi responsabil de proiectarea și implementarea campaniei.
2. Dezvoltarea campaniei de conștientizare, include următoarele:
 - Stabilirea obiectivelor campaniei, și anume de a contesta cultura instituțională actuală prin creșterea cunoștințelor despre conceptele de bază ale egalității de gen și prin introducerea și explicarea rolului GEP.
 - Definirea publicului țintă (studenți, personal academic și administrativ, părți interesate externe)
 - Stabilirea bugetului, luând în considerare resursele umane necesare (fie intern sau pentru implicarea experților externi dacă nu există experiență de gen

în universitate), costurile materialelor de comunicare și locurile în care se vor desfășura activitățile).

- Prezentarea activităților și intervalului de timp ale campaniei. În mod orientativ, următoarele activități vor fi implementate: a) Două ateliere tematice/mese rotunde cu personalul/studentii, b) Un eveniment local al părților interesate pentru a implica părțile interesate externe într-o discuție despre stereotipurile de gen în sport și despre cum să fie abordate.
 - Determinarea rezultatelor campaniei, inclusiv definirea rezultatelor clare și realizabile și a indicatorilor, instrumentelor cu scopul de a fi atinse (de exemplu, formular de feedback pentru participanți, chestionar înainte/post sesiune pentru a evalua nivelul de cunoștințe al participanților)
3. Proiectarea materialului campaniei, inclusiv pregătirea materialului campaniei (afișe, postări pe rețelele sociale/site-uri web, prezentări) și utilizarea canalelor de comunicare adecvate pentru implicarea grupurilor țintă
 4. Finalizarea campaniei și obținerea aprobării din partea conducerii
 5. Implementarea activităților planificate
 6. Evaluarea impactului campaniei prin feedback din partea participanților și evaluarea cunoștințelor sportive printr-un chestionar înainte și după atelier.

d. Părțile interesate implicate

Părți interesate	Nivel de participare
Echipa de proiect	Co-producere
management superior	Informare
Comitetul de etică	Consultare
Uniunea Studenților	Consultare
Departamentul de Comunicare	Co-producere
Experți externi	Consultare/Co-producere

e. Potențiale obstacole

Obstacole	Măsuri de atenuare
<ul style="list-style-type: none"> ● Resurse umane reduse ce duc la dificultăți în formarea unui grup de lucru ● Lipsa experienței interne în dezvoltarea campaniei ● Reticența studenților sau a personalului de a participa la ateliere din cauza neînțelegerii subiectelor. ● Lipsa de interes a părților interesate externe de a participa. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Alocarea clară a sarcinilor pentru a evita supraîncărcarea sau confuzia grupului de lucru ● Angajarea experților externi pentru dezvoltare și implementare ● Elaborarea (și comunicarea) unei descrieri clare a conținutului și obiectivelor atelierelor și discuțiilor de grup. ● Folosind noua strategie de comunicare, investiți eforturi în crearea de rețele și valorificați colaborările existente pentru a pregăti evenimente locale de impact. Se va lua în considerare co-organizarea evenimentului cu un actor/participant influent.

f. Calendar

Activitate	Actor responsabil	Criterii de succes	Resurse necesare	Calendar
1. Constituirea grupului de lucru	Echipa de proiect Departamentul de Comunicare Experți externi Uniunea Studentilor Reprezentanții personalului	Lista membrilor echipei	Resurse umane	septembrie 2024
2. Dezvoltarea campaniei de conștientizare	Grup de lucru (așa cum s-a format în pasul anterior)	Plan detaliat	Resurse umane	octombrie 2024
3. Proiectarea campaniei de conștientizare	Grup de lucru	Material de comunicare și material pentru activitățile de conștientizare (de exemplu, prezentări pentru sesiuni de informare)	Instrumente multimedia Resurse umane	octombrie – noiembrie 2024
4. Solicitarea de aprobare	Grup de lucru management superior	Plan de conștientizare aprobat	Resurse umane	noiembrie 2024
5. Lansarea activităților de conștientizare	Grup de lucru Experți externi (dacă este necesar)	Numărul de evenimente planificate Numărul de participanți la fiecare eveniment Numărul de persoane atinse prin intermediul instrumentelor de comunicare	Platforme de comunicare Instrumente multimedia Resurse umane Locul Resurse financiare pentru vorbitorii invitați	decembrie 2024 - februarie 2025
6. Evaluarea impactului	Echipa de proiect	Cunoștințe sporite prin chestionarul pre/post atelier Satisfacția participanților în legatura cu formularele de feedback	Resurse umane	februarie 2025

Nivelul de implicare față de conținutul campaniei (de exemplu, aprecieri, distribuiri, comentarii)

AP5 – Stabilirea unui mecanism de audit și monitorizare de gen

Această acțiune își propune să creeze un sistem de audit și monitorizare de gen și să piloteze noile procese de colectare a datelor într-un domeniu prioritar selectat.

a. Componenta GEP

Obligatoriu: Colectarea și monitorizarea datelor

Tematica: Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor; Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră

b. Obiective

- Sa creeze o imagine cuprinzătoare cu privire la seturile de date actuale ale organizației și facultății legate de egalitatea de gen
- Să efectueze o evaluare a nevoilor și o analiză a stării actuale a instituției
- Să adopte o abordare holistică în auditul de gen care să includă colectarea de date calitative și cantitative, să abordeze aspecte intersecționale și să ia în considerare contextul sportiv

c. Plan de implementare

Pentru implementarea vor fi urmați următorii pași:

1. Crearea unui grup de lucru și atribuirea rolurilor într-un mod clar pentru a valorifica expertiza relevantă și pentru a evita confuzia în implementarea sarcinilor.
2. Revizuirea și analiza seturilor de date existente la Universitate pentru a identifica ceea ce este deja colectat. Accentul este axat pe metode, organism competent și frecvența auditului de gen. Identificarea decalajelor de date de gen.
3. Definirea metodelor adecvate de colectare și analiză a datelor și a organismului instituțional responsabil. Selectarea unui instrument de arhivare adecvat și definirea frecvenței de monitorizare a progresului. Identificarea criteriilor de recrutare a participanților.
4. Elaborarea instrumentelor de colectare a datelor pe cele două arii tematice selectate, asigurându-se că încorporează aspectele intersecționale și legate de sport. Vor fi utilizate atât metode cantitative (de exemplu, informații statistice și chestionar), cât și calitative (de exemplu, grupuri de discuții, interviuri) și vor fi identificate diferite grupuri țintă. Consultarea externă poate fi necesară în această etapă.
5. Efectuarea unei runde pilot a proceselor definite de colectare a datelor (de exemplu, sondaj și grup de discuții) pe acest domeniu tematic specific.
6. Analiza datelor colectate și raportarea constatărilor.
7. Reflecție asupra eficienței instrumentelor selectate și rafinament pentru utilizare ulterioară.

d. Părțile interesate implicate

Părți interesate	Nivel de participare
Echipa de proiect	Co-producere
Management de nivel mediu	Consultarea
Comitetul de etică	Co-producere
Student/Personal	Informare
RU	Consultare
Experți externi	Consultare

e. Potențiale obstacole

Obstacole	Măsuri de atenuare
<ul style="list-style-type: none"> Lipsa de înțelegere Angajament scăzut (din cauza timpului limitat, eforturilor inadecvate pentru recrutarea participanților, interesului redus pentru GE și reticenței de a împărtăși opinii) Rezistență internă (pentru a identifica necesitatea sau valoarea unui audit de gen sau pentru a acorda proeminență inegalităților latente) 	<ul style="list-style-type: none"> Elaborarea (și comunicarea) unei descrieri clare a obiectivelor colectării datelor Conformitatea clară cu GDPR este explicată în fișa de informații și formularul de consimțământ care însoțește chestionarul/ghidul de interviu AP1 precedentă va crește gradul de conștientizare cu privire la subiectul și importanța EG și va crea baza pentru implementarea cu succes a acestei acțiuni.

f. Calendar

Activitate	Actor responsabil	Criterii de succes	Resurse necesare	Calendar
1. Crearea grupul de lucru	Echipa de proiect Comitetul de etică RU	Listă membrii grupului	Resurse umane	septembrie 2024
2. Revizuirea și analiza seturilor de date existente	Grup de lucru	Listă de lacune identificate	Software resurse umane	octombrie 2024
3. Definirea colectării datelor , analizei și metodelor/instrumente de recrutare	Grup de lucru	Plan metodologic pentru colectarea și analiza datelor Lista criteriilor de recrutare și	Resurse umane	octombrie – noiembrie 2024

		metode de recrutare		
4. Dezvoltare instrumentelor de colectare a datelor	Grup de lucru Experți externi	Interviu ghid și/sau chestionar	Resurse umane Timp de Consultatie cu experți	noiembrie 2024
5. Runda pilot de colectare a datelor	Grup de lucru	Număr de respondenți/participanți Număr de interviuri Feedback în urma întâlnirilor de staff și grupurilor de discutii	Resurse umane Instrumente de comunicare pentru recrutarea participanților locație Software	decembrie 2024 – ianuarie 2025
6. Analiza datelor	Grup de lucru	Raport asupra constatărilor	Resurse umane	februarie 2025
7. Evaluare și rafinarea instrumentelor folosite	Grup de lucru	Număr de respondenți Calitatea/suficiența datelor colectate	Resurse umane	martie 2025

AP6 – Stabilirea structurilor și procedurilor interne pentru prevenirea și prelucrarea VBG în cadrul instituției

Ațiune de pregătire constă în elaborarea unui Protocol pentru prevenirea și abordarea incidentelor de GBV în Universitate și înființarea structurilor necesare pentru implementarea Protocolului.

a. componenta GEP

Obligatoriu: Resurse dedicate

Tematica: Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală

b. Obiective

- Elaborarea unui protocol cuprinzător pentru prevenirea și abordarea cazurilor de VBG în cadrul facultății.
- Definirea conținutului violenței bazate pe gen și a principiilor fundamentale privind raportarea incidentelor relevante
- Crearea unei culturi toleranța zero față de violența bazată pe gen și hărțuirea sexuală.

c. Plan de implementare

Pentru implementarea AP vor fi urmați următorii pași:

1. Evaluare amănunțită a politicilor și practicilor existente legate de prevenirea și prelucrarea VBG și a procesării acestora la legislația națională și europeană.
2. Identificarea și numirea unui organism competent pentru gestionarea rapoartelor privind incidentele de VBG. Aceasta ar putea implica crearea unui nou organism (de exemplu, o persoană de încredere) sau delegarea acestor sarcini cu organisme existente (de exemplu, Comitetul de etică sau Comitetul GE nou înființat)
3. Elaborarea Protocolului, care va include: a) domeniul de aplicare și principiile directoare, b) măsuri de prevenire, c) proceduri de raportare, d) servicii de sprijin în cadrul și în afara universității, e) proceduri de investigare și f) consecințe ale încălcării.
4. Se solicită aprobarea noului protocol GBV și a procedurilor aferente.
5. Instruirea persoanelor/membrilor comisiilor însărcinate cu implementarea protocolului cu privire la ce este violența bazată pe gen și specificul acesteia, de exemplu, înțelegerea traumei și implementarea unei abordări centrate pe victimă.
6. Pregătirea pentru implementarea Protocolului - Stabilirea procedurilor stipulate.

d. Părțile interesate implicate

Părți interesate	Nivel de participare
Echipa de proiect	Co-producere
management superior	Informare
Comitetul de etica	Consultare
Departamentul Juridic	Consultare
Departamentul IT	Co-producere
Experți externi	Consultare

e. Potențiale obstacole

Obstacole	Măsuri de atenuare
<ul style="list-style-type: none">• Impotrivirea la admiterea că VBG este o problemă importantă și a urgenței de a adopta măsuri pentru prevenirea și combaterea unor astfel de cazuri• Resurse limitate (financiare, umane, de timp) pentru dezvoltarea și menținerea structurilor și procedurilor interne.• Potențiale constrângeri legale sau de reglementare în stabilirea anumitor proceduri.• Reticența conducerii de a aloca resurse pentru o nouă procedură	<ul style="list-style-type: none">• Întâlniri individuale între echipa de proiect SUPPORTER și management pentru a explica în detaliu amploarea VBG și numărul alarmant de cazuri neraportate la nivel mondial, combinate cu vulnerabilități agravate în contextul sportiv• Numirea Comitetului GE sau a Comitetului de etică ca organism competent pentru tratarea cazurilor de VBG (în loc de recrutare externă)

f. Calendar

Activitate	Actor responsabil	Criterii de succes	Resurse necesare	Calendar
1. Evaluarea politicilor/priorităților existente	Echipa de proiect Departamentul Juridic Comitetul de etică	Rezumatul politicilor/lacunelor existente	Resurse umane	octombrie 2024
2. Numirea organului competent	Echipa de proiect Departamentul Juridic Comitetul de etică	Poziție nouă Descrierea responsabilitati	Resurse umane Resurse financiare pentru noua poziție (dacă este necesar)	noiembrie 2024
3. Elaborarea Protocolului	Echipa de proiect Comitetul de etică Expertți externi (dacă este necesar)	Document de protocol	Resurse umane	noiembrie – decembrie 2024
4. Solicitarea aprobarii noului protocol	Echipa de proiect management superior	Protocol aprobat – nou mecanism de raportare	Resurse umane	ianuarie 2025
5. Instruirea organismului competent asupra incidentelor VBG	Echipa de proiect Expertiza externa	Participarea la sesiuni de instruire	Resurse umane Resurse financiare pentru consolidarea capacităților în formarea externă	ianuarie – martie 2025
6. Stabilirea noi proceduri	Echipa de proiect Echipa IT Departamentul de Comunicare	Structure noi in vigoare, operationale	Resurse umane Software/echipament tehnologic	februarie – aprilie 2025

AP7 – Creșterea gradului de conștientizare cu privire la VBG și hărțuirea sexuală în mediul sportiv cu părțile interesate interne și externe

Această acțiune dezvoltă și implementează activități de conștientizare cu privire la VBG și hărțuirea sexuală în mediile sportive atât la nivel universitar, cât și la nivel local/național.

a. Componenta GEP

Obligatoriu: Instruire și conștientizare

Tematica: Măsurile împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală

b. Obiective

- Creșterea înțelegerii atât a părților interesate interne, cât și a celor externe cu privire la formele de violență de gen (fizică, sexuală, psihologică, economică și financiară, hărțuire sexuală, online) în contextul sportiv
- Crearea un mediu sigur și o cultură a respectului, egalității și toleranței zero față de violența bazată pe gen
- Să prezinte personalului și studenților cadrul de reglementare relevant și procedurile interne existente (raportare și management de caz, mecanisme de sprijin) într-un mod simplu și cuprinzător

c. Plan de implementare

Următoarele activități vor fi desfășurate pentru implementarea acțiunii de pregătire:

1. Formarea echipei de lucru (inclusiv studenți și/sau personal și o echipă de comunicare pentru a implica în mod eficient părțile interesate externe)
2. Dezvoltarea unei scheme cuprinzătoare (definirea obiectivelor și mesajul, publicul țintă, intervalul de timp și bugetul, prezentarea activităților campaniei și rezultatul dorit)
3. Proiectarea materialul pentru activitățile planificate (definirea cailor adecvate, crearea imaginilor, pregătirea prezentărilor)
4. Lansarea activităților de conștientizare. Aceasta include: a) 1 atelier organizat pentru personal,
b) 1 atelier organizat pentru studenți și c) 1 eveniment local al părților interesate pentru a crește gradul de conștientizare a părților interesate externe vizate, cum ar fi cluburi sportive, antrenori, asociații, organizațiilor și autorități publice.
5. Evaluarea impactul schemei și explorarea posibilitatii unei relansări viitoare

d. Părțile interesate implicate

Părți interesate	Nivel de participare
Echipa de proiect	Co-producere
Departamentul de comunicare	Co-producere
Comitetul GE	Co-producere
Uniunea Studenților	Consultare
Management de nivel mediu	Informare
Experți externi	Consultare/Co-producere

e. Potențiale obstacole

Obstacole	Măsuri de atenuare
<ul style="list-style-type: none"> • Reticența personalului și a studenților de a participa la cursuri și ateliere • Lipsa de interes din partea studenților mai tineri • Dificultate în angajarea părților interesate externe 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborarea (și comunicarea) unei descrieri clare a conținutului și obiectivelor instruirii și atelierelor • Pentru studenții noi înscriși - realizarea atelierului obligatoriu ca primă ora introductivă la începutul anului universitar. • Coorganizarea evenimentului extern cu un colaborator extern cheie (de exemplu, asociația sportivă, Comitetul Național Olimpic)

f. Calendar

Activitate	Actor responsabil	Criterii de succes	Resurse necesare	Calendar
1. Formarea grupului de lucru	Echipa de proiect Corpul GBV Departamentul de comunicare Uniunea Studenților Reprezentanții personalului	Lista membrilor grupului	Resurse umane	ianuarie 2025
2. Dezvoltarea schemei de conștientizare	Grup de lucru	Plan detaliat	Resurse umane	ianuarie – februarie 2025
3. Proiectarea schemei de conștientizare	Grup de lucru	Material de comunicare Material pentru activitățile de conștientizare	Instrumente multimedia, Resurse umane.	februarie 2025
4. Lansarea activităților de conștientizare	Grup de lucru Experți externi (dacă este necesar)	Numărul de evenimente planificate Numărul de participanți la fiecare eveniment Numărul de persoane atins	Platforme de comunicare Instrumente multimedia Resurse umane Locul	martie-mai 2025

		prin instrumentele de comunicare	Resurse financiare pentru vorbitorii invitați	
5. Evaluarea impactului	Echipa de proiect	<p>Cunoștințe sporite prin chestionarul pre/post atelier</p> <p>Satisfacția participanților privind formularele de feedback</p> <p>Nivelul de implicare cu conținutul campaniei (de exemplu, aprecieri, distribuiri, comentarii)</p>	Resurse umane	unie 2025

Calendar general

