

NR.153416/03.03.2026

**ACADEMIA NAȚIONALĂ DE INFORMAȚII
„MIHAI VITEAZUL”**

**PLAN DE EGALITATE DE GEN
2026-2029**

BUCUREȘTI

2026

CUPRINS

1. INTRODUCERE	3
2. ANALIZA DATELOR	5
3. DIRECȚII DE ACȚIUNE.....	6
4. DOMENII DE ACȚIUNE	7
DOMENIUL DE ACȚIUNE: RESURSE UMANE	7
DOMENIUL DE ACȚIUNE: DIALOG INSTITUȚIONAL ȘI CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ..	12
DOMENIUL DE ACȚIUNE: COMBATerea STEREOTIPURILOR DE GEN, A HĂRȚUIRII SEXUALE ȘI EMOTIIONALE.....	14
DOMENIUL DE ACȚIUNE: INOVAREA CERCETĂRII ȘI A ÎNVĂȚĂMÂNTULUI	15
5. MONITORIZARE	18

1. INTRODUCERE

Începând cu anul 2022, Comisia Europeană a introdus **Planul de Egalitate de Gen** ca cerință obligatorie de eligibilitate pentru organizațiile publice și private care doresc să acceseze finanțări prin *Programul Cadru Orizont Europa pentru Cercetare și Inovare 2021-2027*. Această cerință se aplică, printre altele, instituțiilor centrale și locale, organizațiilor neguvernamentale, institutelor de cercetare, precum și instituțiilor de învățământ superior cu activitate de cercetare.

În acest context european, orientat spre promovarea egalității de gen, a diversității și a incluziunii în cercetare și inovare, Academia Națională de Informații „Mihai Viteazul” (ANIMV) elaborează și adoptă prezentul Plan de Egalitate de Gen (2026-2029). Documentul reflectă angajamentul instituției de a integra principiile egalității de gen în politicile și practicile interne, precum și de a contribui activ la crearea unui mediu echitabil, incluziv și nediscriminatoriu.

Egalitatea de gen reprezintă unul dintre principiile generale ale drepturilor omului și o valoare esențială a statului de drept, fiind consacrată atât la nivel european, cât și la nivel național. România, în calitate de stat membru al Uniunii Europene are obligația de a asigura egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum și de a preveni și combate discriminarea și violența de gen.

În plan securitar, Consiliul de Securitate al Organizației Națiunilor Unite (ONU) prin adoptarea Rezoluției 1325/2000, a definit cadrul de politică globală „*Femeile, Pacea și Securitatea*” care recunoaște importanța implicării femeilor în procesul de menținere a păcii și securității internaționale. Această rezoluție subliniază rolul esențial al femeilor în prevenirea conflictelor, soluționarea acestora și în reconstrucția post conflict.

Prezentul **Plan de egalitate de gen** este elaborat în acord cu Strategia națională privind implementarea Rezoluției Consiliului de Securitate al ONU nr. 1325(2000)- *Femeile, Pacea și Securitatea* pentru perioada 2024-2028, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr.896/2024. Strategia arată că, în cadrul ANIMV, procesele de selecție s-au desfășurat fără aplicarea unor criterii de gen, în conformitate cu principiile egalității de șanse și nediscriminării, dar și că există o creștere treptată a încadrării femeilor în instituțiile din domeniul securității naționale. Aceste elemente confirmă existența unui cadru corect de selecție, dar evidențiază și necesitatea unei abordări mai structurate privind egalitatea de gen, care să sprijine, prin măsuri concrete, integrarea acestei perspective în activitățile de formare, cercetare și dezvoltare instituțională ale ANIMV, în acord cu obiectivele respectivei Strategii naționale.

În acest cadru, Serviciul Român de Informații (SRI) joacă un rol important prin integrarea perspectivei de gen în politicile și strategiile de securitate naționale și prin promovarea egalității de șanse și a accesului egal al femeilor la funcții de conducere în domeniul securității.

ANIMV, ca parte a SRI, contribuie la educarea și pregătirea specialiștilor în domeniul securității naționale, la dezvoltarea cercetării academice în domenii-cheie, precum securitatea națională, relațiile internaționale și studiile de securitate, la promovarea valorilor democratice și a principiilor de egalitatea de gen în domeniul securității, precum și la sprijinirea agendei „*Femeile, Pacea și Securitatea*”, prin educație, cercetare și politici publice.

Cadrul de reglementare:

a) Context legislativ european:

- Strategia Europeană privind egalitatea de gen 2020-2025;
- Recomandarea Comisiei nr.2005/251/CE din 11 martie 2005 privind Carta Europeană pentru Cercetători și Codul de conduită în procesul de recrutare a cercetătorilor;
- Recomandarea Consiliului nr.C/2023/1640 din 18 decembrie 2023 privind un cadru european pentru atragerea și păstrarea în Europa a talentelor din domeniul cercetării, inovării și antreprenoriatului;
- Ghidul Orizont Europa referitor la planurile de egalitate de gen¹;
- Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă;
- Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului;
- Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii.

b) Context legislativ național:

- Legea nr.210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.30/2016 pentru ratificarea Convenției Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, adoptată la Istanbul la 11 mai 2011;
- HG nr.896/2024 pentru aprobarea Strategiei naționale din 25 iulie 2024 privind implementarea Rezoluției 1325 (2000) a Consiliului de Securitate al ONU – *Femeile, pacea și securitatea* al ONU pentru perioada 2024-2028;
- OUG nr.61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, cu modificările și completările ulterioare;
- OF nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare;
- Carta Academiei Naționale de Informații „Mihai Viteazul”.

În perioada 2026-2029, în continuarea direcțiilor de acțiune implementate în perioada 2022-2025, ANIMV va adopta măsuri concrete pentru a integra egalitatea de gen în toate activitățile sale.

În acest sens, Planul de egalitate de gen preia și transpune la nivel instituțional măsuri precum participarea la activități de schimb de cunoștințe și experiență cu specialiști din mediul civil,

¹ eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/horizon-europe-gep-criterion

integrarea unor teme privind agenda *Femeile, pacea și securitatea* în curricula de formare, precum și actualizarea normelor de conduită cu includerea perspectivei de gen. Implementarea acestor măsuri este susținută prin indicatori clari și măsurabili, care permit monitorizarea progresului și contribuie la promovarea participării și reprezentării femeilor, precum și la consolidarea cadrului instituțional în domeniul egalității de gen, în acord cu obiectivele Strategiei naționale.

Aceste măsuri vor contribui la dezvoltarea unei culturi organizaționale deschise și incluzive, care recunoaște importanța perspectivei de gen în dezvoltarea competențelor individuale, în îmbunătățirea proceselor și a structurilor decizionale, precum și în recrutare și evoluția profesională.

Instituția va continua în demersurile de promovare a unui mediu de lucru bazat pe respect, echitate și șanse egale, în care toți angajații beneficiază de aceleași oportunități de dezvoltare profesională. Vor fi încurajate inițiativele care sprijină participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în procese de decizie, precum și accesul egal la programe de formare și perfecționare.

De asemenea, ANIMV va monitoriza constant modul în care aceste principii sunt aplicate în practică și va adapta politicile interne atunci când va fi necesar. Prin aceste demersuri, ANIMV urmărește reducerea inegalităților, consolidarea unui climat organizațional echitabil și creșterea performanței instituționale pe termen lung.

2. ANALIZA DATELOR

În urma analizei cantitative a datelor se observă o evoluție pozitivă în intervalul 2022-2025 comparativ cu anii anteriori acestei perioade. Distribuția pe genuri s-a echilibrat treptat, înregistrându-se o creștere a numărului de femei, ceea ce indică o tendință clară de reducere a dezechilibrelor existente anterior. Astfel, pentru a consolida carierele în mediul academic, până la posturile de conducere, putem considera că ANIMV tinde să perfecteze un sistem de acces la carieră și de avansare în carieră transparent, structurat, incluziv și bazat pe egalitatea de gen.

Astfel, analiza cantitativă a datelor la 01.01.2026 a ilustrat următoarele:

- Pozițiile superioare de management sunt ocupate de 2 bărbați și 2 femei;
- La nivelul *middle management* există o femeie Secretar General și o femeie Președinte al Senatului;
- Decanii celor două facultăți sunt o (1) femeie și un (1) bărbat, existând astfel un echilibru de gen la nivelul conducerii facultăților;
- La nivelul conducerii departamentelor din cadrul celor două facultăți există 3 bărbați directori de departament versus 2 femei în aceleași poziții;
- Distribuția pe gen a pozițiilor academice indică un echilibru numeric între femei și bărbați. La nivelul funcției de profesor apare un dezechilibru redus în favoarea bărbaților, în timp ce pe celelalte paliere se menține paritatea, astfel: profesori - 2 bărbați și 1 femeie, conferențieri - 4 femei și 4 bărbați, lectori - 2 femei și 2 bărbați și asistenți - 2 femei și 2 bărbați;
- Numărul bărbaților din structurile de cercetare îl depășește cu puțin pe cel al femeilor - 7 bărbați și 6 femei;

- În ceea ce privește numărul instructorilor de informații există un decalaj între femei și bărbați, în favoarea bărbaților;
- La nivelul structurilor administrative și de suport din cadrul ANIMV există un număr mai mare de femei (104), decât de bărbați (97).

3. DIRECȚII DE ACȚIUNE

Prin **Planul de Egalitate de Gen 2026-2029**, ANIMV își propune să se alinieze demersurilor instituțiilor europene de învățământ superior de a promova incluziunea, egalitatea și cooperarea, contribuind astfel la materializarea angajamentului Uniunii Europene de a realiza o „Uniune a egalității”. Astfel, ANIMV continuă să promoveze o cultură organizațională incluzivă, prin evidențierea importanței și impactului pozitiv al respectării principiilor egalității de gen.

SRI își desfășoară activitatea în conformitate cu cadrul legal aplicabil în domeniul prevenirii și combaterii hărțuirii la locul de muncă, sub toate formele reglementate. Astfel, instituția își reafirmă angajamentul față de crearea unui mediu de lucru sigur, bazat pe respect, nediscriminare și toleranță zero față de orice formă de hărțuire. Obiectivele prezentului Plan de Egalitate de Gen sunt corelate cu cadrul legal aplicabil și contribuie la consolidarea unui climat organizațional sănătos.

Astfel, direcțiile de acțiune avute în vedere sunt:

- Asigurarea de oportunități profesionale egale pentru angajații ANIMV prin adoptarea unor măsuri adecvate pentru prevenirea inegalităților;
- Promovarea respectului reciproc și crearea unui mediu de lucru plăcut, în care angajații să fie capabili să se exprime și să se dezvolte în mod liber;
- Valorizarea diversității și incluziunii ca factori importanți în consolidarea sentimentului de apartenență la comunitatea ANIMV, dar și ca surse benefice pentru dezvoltarea individuală și organizațională;
- Îmbunătățirea produselor și proceselor de cercetare și inovare prin adoptarea dimensiunii de gen atât în formarea grupurilor de lucru, dar și prin conștientizarea și dezvoltarea unui set de valori cuprinzător, orientat spre nevoile ambelor genuri.

4. DOMENII DE ACȚIUNE

Planul de Egalitate de Gen al ANIMV specifică domeniile de acțiune, măsurile, grupurile țintă, responsabilii pentru implementarea măsurilor, dar și indicatorii.

Astfel, acțiunile de promovare a egalității de gen în ANIMV se vor concentra în următoarele domenii-cheie:

Domeniul de acțiune: Resurse Umane

Obiectiv 1: Egalitate de gen în procesele de recrutare și avansare în carieră

Măsuri	Grup țintă	Timeline				Indicatori	Responsabili
		2026	2027	2028	2029		
1. Menținerea și consolidarea aplicării principiilor egalității de șanse și nediscriminării în procesele de selecție prin încadrare directă și admitere.	Departamentul HR / personalul din structurile de cercetare, învățământ și suport logistico-financiar	X	X	X	X	Inițiative de conștientizare a importanței genului și a egalității de gen Acțiuni pozitive în procesele de recrutare și selecție	Directorul departamentului HR Tehnicianul/expertul în egalitate de tratament între femei și bărbați din cadrul ANIMV

2. Promovarea accesului egal la oportunități de avansare și de dezvoltare în carieră	Personalul eligibil pentru programele de formare, perfecționare Personalul eligibil pentru promovare sau mobilitate profesională	X	X	X	X	Distribuția pe gen a personalului promovat, raportată anual	Directorul departamentului HR Tehnicianul/expertul în egalitate de tratament între femei și bărbați din cadrul ANIMV
3. Promovarea unui ghid de bune practici referitor la discriminare și stereotipuri de gen în procesele de recrutare, cu integrarea dimensiunii limbajului incluziv.	Departamentul HR / personalul din structurile de cercetare și învățământ	X	X	X	X	Elaborarea unui ghid de bune practici Diseminarea ghidului de bune practici la nivelul comunității universitare	Directorul departamentului HR Tehnicianul/expertul în egalitate de tratament între femei și bărbați din cadrul ANIMV

4. Organizarea unor ateliere de lucru cu angajații departamentului HR pentru prezentarea bunelor practici și a măsurilor propuse.	Departamentul HR / personalul din structurile de cercetare și învățământ	X	X	X	X	Minim o ședință / an privind identificarea și gestionarea cazurilor care ar putea produce discriminare	Directorul departamentului HR Tehnicianul/expertul în egalitate de tratament între femei și bărbați din cadrul ANIMV
---	--	---	---	---	---	--	---

Obiectiv 2: Concilierea vieții de familie cu viața profesională

1. Discuții cu șefii de departamente pentru implementarea măsurilor de sprijin pentru angajații care se reîntorc la locul de muncă	Departamentul HR /personalul din structurile de cercetare, învățământ și suport logistico-financiar/ Departamentul de Psihologie	X	X	X	X	Activități de conștientizare a importanței concilierii vieții de familie cu viața profesională Acțiuni pentru creșterea eficienței și satisfacției la locul de muncă după întoarcerea din concediul parental Formularea unor proceduri pentru integrarea vieții de familie cu cea profesională	Directorul departamentului HR Directorii departamentelor de cercetare, învățământ și ai structurilor de suport din cadrul ANIMV
--	---	---	---	---	---	--	--

2. Informarea angajaților în ceea ce privește importanța perioadei de tranziție (în cazul angajaților care se întorc la locul de muncă după o perioadă mai lungă de absență) și identificarea mijloacelor prin care își pot oferi suportul pentru reacomodarea la noua realitate instituțională.	Departamentul HR /personalul din structurile de cercetare, învățământ și suport logistico-financiar din cadrul ANIMV/ Departamentul de Psihologie	X	X	X	X	Acțiuni pentru creșterea eficienței și satisfacției la locul de muncă după întoarcerea din concediul parental	Directorul departamentului HR Directorii departamentelor de cercetare, învățământ și ai structurilor de suport din cadrul ANIMV
3. Încurajarea concediilor paternale sau de acomodare.	Departamentul HR / personalul din structurile de cercetare, învățământ și suport logistico-financiar din cadrul ANIMV/ Departamentul de Psihologie	X	X	X	X	Evoluția numărului de angajați care accesează concediile paternale sau de acomodare	Directorul departamentului HR Directorii departamentelor de cercetare, învățământ și ai structurilor de suport din cadrul ANIMV

4. Integrarea perspectivei de gen în chestionarele interne pentru evaluarea satisfacției personalului ANIMV asupra condițiilor de muncă și a atmosferei de lucru.	Departamentul HR /personalul din structurile de cercetare, învățământ și suport logistico-financiar din cadrul ANIMV/ Departamentul de Psihologie	X	X	X	X	Sondaje realizate la nivelul ANIMV	Directorul departamentului HR Directorii departamentelor de cercetare, învățământ și ai structurilor de suport din cadrul ANIMV
5. Promovarea măsurilor de flexibilitate (<i>flexitime/ lucrul delocalizat</i>) acolo unde este posibil.	Departamentul HR / personalul din structurile de cercetare, învățământ și suport logistico-financiar din cadrul ANIMV/ Departamentul de Psihologie	X	X	X	X	Formularea unor proceduri pentru flexibilizarea timpului de lucru Evoluția numărului de angajați care adoptă un program flexibil și lucrul delocalizat	Directorul departamentului HR Directorii departamentelor de cercetare, învățământ și ai structurilor de suport din cadrul ANIMV

Domeniul de acțiune: Dialog instituțional și cultură organizațională

Obiectiv 1: Promovarea egalității de gen în cultura și practicile instituționale

Măsuri	Grup țintă	Timeline				Indicatori	Responsabili
		2026	2027	2028	2029		
1. Integrarea egalității de gen în ședințele de lucru cu palierul managerial pentru optimizarea climatului organizational.	Directorii departamentelor de cercetare, învățământ și ai structurilor de suport din cadrul ANIMV	X	X	X	X	Organizarea a minim 2 ședințe/an	Comandantul (rectorul) ANIMV

Obiectiv 2: Dezvoltarea comunicării instituționale sensibile la problematica genului

Măsuri	Grup țintă	Timeline				Indicatori	Responsabili
		2026	2027	2028	2029		
1. Desfășurarea unor ateliere de lucru pe tema comunicării sensibile la problemele de gen.	Departamentul HR / personalul din structurile de cercetare, învățământ și suport logistico-financiar	X	X	X	X	Minim 1 atelier de lucru / an pe tema comunicării sensibile la problemele de gen	Directorul departamentului HR Directorii departamentelor de cercetare și învățământ Cadre didactice de învățare și de cercetare

2. Verificarea frecvență a comunicărilor din cadrul instituției din punctul de vedere al egalității de gen.	Departamentul HR / personalul din structurile de cercetare și învățământ Cadrele didactice și de cercetare	X	X	X	X	Acțiuni pentru creșterea gradului de recunoaștere a limbajului discriminatoriu și furnizarea unor comunicări atente la problematica de gen	Directorii departamentelor de cercetare și învățământ Cadre didactice de învățare și de cercetare
---	---	---	---	---	---	--	--

Obiectiv 3: Integrarea egalității de gen în politicile interne

Măsurile	Grup țintă	Timeline				Indicatori	Responsabili
		2026	2027	2028	2029		
1. Introducerea perspectivei de gen în documentele strategice și în procesele decizionale.	Departamentul HR / personalul din structurile de cercetare și învățământ Cadrele didactice de învățare și de cercetare	X	X	X	X	Numărul/ procentul regulamentelor și procedurilor interne revizuite din perspectiva egalității de gen	Departamentele de management educațional și asigurarea calității Tehnicianul/expertul în egalitate de tratament între femei și bărbați din cadrul ANIMV

Domeniul de acțiune: Combaterea stereotipurilor de gen, a hărțuirii sexuale și emoționale

Obiectiv 1: Creșterea nivelului de conștientizare și prevenirea hărțuirii sexuale și emoționale

Măsurile	Grup țintă	Timeline				Indicatori	Responsabili
		2026	2027	2028	2029		
1. Organizarea unor ateliere de lucru referitoare la discriminare și hărțuire sexuală și emoțională.	Departamentul HR / personalul din structurile de cercetare, învățământ și suport logistico-financiar din cadrul ANIMV / Centrul de Psihologie	X	X	X	X	Participarea la ateliere de lucru de conștientizare în ceea ce privește discriminarea și hărțuirea sexuală și emoțională Campanii de conștientizare a importanței diversității de gen în mediul universitar	Departamentul HR
2. Consolidarea mecanismelor de prevenire și asigurarea unui cadru sigur și confidențial pentru raportarea cazurilor de discriminare și hărțuire.	Departamentul HR	X	X	X	X	Procedura existentă privind raportarea cazurilor de discriminare și hărțuire	Departamentul HR
3. Completarea și consolidarea prevederilor din Codul de etică universitară al ANIMV referitoare la hărțuirea sexuală și emoțională.	Departamentul HR / personalul din structurile de	X	X	X	X	Elaborarea și diseminarea unor noi versiuni ale Codului de etică	Comisia de Etică a ANIMV

	cercetare și învățământ					universitară al ANIMV	
--	-------------------------	--	--	--	--	-----------------------	--

Domeniul de acțiune: Inovarea cercetării și a învățământului

Obiectiv 1: Includerea dimensiunii de gen în procesele de cercetare

Obiectiv 2: Includerea dimensiunii de gen în procesele educaționale

Obiectiv 3: Formarea personalului didactic cu privire la egalitate și nediscriminare

Măsuri	Grup țintă	Timeline				Indicatori	Responsabili
		2026	2027	2028	2029		
1. Organizarea unor ateliere de lucru despre gen pentru tot personalul implicat în activități de cercetare și predare.	Personalul din structurile de cercetare și învățământ / studenții din cadrul ANIMV	X	X	X	X	Acțiuni pentru înțelegerea importanței integrării variabilelor „gen” și „sex” în produsele de cercetare Un atelier de lucru / an despre problematica genului	Personalul din structurile de management ale ANIMV Directorii departamentelor de cercetare, învățământ
2. Participarea la sesiuni de informare referitoare la integrarea dimensiunii de gen/sex în procesele de cercetare și educaționale pentru conștientizarea valorii inovative și societale a acesteia.	Personalul din structurile de cercetare și învățământ / studenții din cadrul ANIMV	X	X	X	X	Acțiuni pentru înțelegerea importanței integrării variabilelor „gen” și „sex” în produsele de cercetare	Cadrele didactice de predare și de cercetare din ANIMV

						O sesiune de informare / an	
3. Integrarea unor module despre (egalitate de) gen în cadrul programelor de studii și de formare profesională.	Studentii din cadrul ANIMV	X	X	X	X	Organizarea modulelor despre (egalitatea de) gen adaptate specificului fiecărui program de studii și de formare profesională	Cadrele didactice de predare și de cercetare din ANIMV
4. Introducerea temelor privind agenda <i>Femeile, pacea și securitatea</i> în conceperea curriculei universitare.	Personalul din structurile de cercetare și învățământ / studenții din cadrul ANIMV	X	X	X	X	Ateliere de lucru pentru integrarea dimensiunii de gen în curricula universitară Completarea unor discipline existente	Cadrele didactice de predare și de cercetare din ANIMV
5. Asigurarea unui echilibru de gen în panelurile de invitați.	Personalul din structurile de cercetare și învățământ din ANIMV	X	X	X	X	Creșterea numărului femeilor invitate în panelurile unor evenimente academice	Personalul din structurile de management ale ANIMV Directorii departamentelor de cercetare, învățământ Cadrele didactice și de cercetare din ANIMV

6. Organizarea unor sesiuni de comunicări științifice / conferințe care să cuprindă teme legate de (ne)discriminare, (in)egalitate, incluziune și diversitate.	Personalul din structurile de cercetare și învățământ / studenții din cadrul ANIMV	X	X	X	X	Cel puțin o comunicare științifică/conferință pe an cu tematică privind (ne)discriminarea, (in)egalitatea, incluziunea și diversitatea	Cadrele didactice de predare și de cercetare din ANIMV
--	--	---	---	---	---	--	--

5.MONITORIZARE

Implementarea Planului de Egalitate de Gen va fi monitorizată în acord cu mecanismele de monitorizare prevăzute de Strategia națională privind implementarea Rezoluției Consiliului de Securitate al ONU nr. 1325(2000)- *Femeile, Pacea și Securitatea* pentru perioada 2024-2028, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr.896/2024. Monitorizarea se va realiza prin urmărirea indicatorilor stabiliți pentru fiecare obiectiv și măsură din Plan, pe baza documentelor justificative rezultate din activitățile desfășurate.

Pentru a urmări modul în care măsurile sunt aplicate este necesară colectarea periodică a datelor separate pe gen, analizând condițiile de muncă oferite personalului, numărul de femei și de bărbați în funcții de conducere, distribuția personalului academic și administrativ în funcție de gen, respectiv distribuția studenților în funcție de gen. Aceste date ajută la observarea diferențelor dintre femei și bărbați în domenii precum accesul la oportunități, participarea la decizii, condițiile de muncă sau remunerarea.

Analizarea regulată a acestor informații permite identificarea dezechilibrelor existente și a evoluțiilor în timp. Pe baza rezultatelor obținute, pot fi realizate rapoarte care oferă o imagine clară asupra progreselor și a aspectelor care necesită îmbunătățiri.

Evaluarea impactului măsurilor implementate este importantă pentru a verifica dacă acțiunile propuse au rezultatele dorite. Aceasta se realizează prin analizarea schimbărilor apărute după aplicarea măsurilor, atât din punct de vedere numeric, cât și al percepțiilor beneficiarilor.

În funcție de rezultate, măsurile pot fi ajustate sau îmbunătățite, astfel încât planul să răspundă mai bine nevoilor reale. Această adaptare continuă contribuie la eficiența planului și la promovarea unui mediu echitabil și incluziv.

Evaluarea finală este programată pentru sfârșitul anului 2029, dată la care Planul de Egalitate de Gen va fi actualizat. Această evaluare va permite elaborarea unei noi versiuni, adaptată noilor provocări și orientată către noi obiective.