



GHID PENTRU EGALITATEA DE GEN LA UNIVERSITATEA "VALAHIA" DIN TÂRGOVIȘTE

Aprobat Senat

Prof. univ. dr. Constantin PEHOIU



Responsabilități.	Nume, prenume	Funcția	Semnătura
Elaborat	Prof. univ. dr. Rodica- Mariana ION	Director CSUD	
Verificat	Conf. univ. dr. Adrian ȚUȚUIANU	Președinte Comisia pentru regulamente, metodologii și proceduri	
	Conf. univ. dr. Radu CÂRCIUMARU	Președinte Comisia pentru relații internaționale și dezvoltare instituțională	
Avizat	Conf. univ. dr. Laura Monica GORGHIU	Rector	

EDIȚIA: 1

REVIZIA: 0 1 2 3 4 5

Intră în vigoare începând cu data de: 31.03.2022
Aprobat HSU nr. 42 Ș/31.03.2022

	Ghid pentru egalitatea de gen la Universitatea "Valahia" din Târgoviște	Pag./Total pag.	2/11
		Data	17.02.2022
		Ediție/Revizie	<u>1</u> / 0 1 2 3 4 5

Preambul

Prezentul ghid reprezintă un document oficial referitor la politicile și planurile de promovare a egalității de gen din cadrul Universității Valahia din Târgoviște, și este elaborat în baza prevederilor Constituției României, referitoare la **Drepturile, libertățile și îndatoririle fundamentale ale omului**, ale Codului Muncii, Ordonanței de Guvern numărul 137/ 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, Legii 202 / 2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, Legii nr. 1 /2011 a Educației naționale și legii numărul 206 /2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, dreptul de proprietate intelectuală.

De asemenea, prezentul Ghid are la bază și Rezoluția Parlamentului European din 10 iunie 2021 referitoare la promovarea egalității de gen în învățământul și carierele din domeniile științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STIM) (2019/2164(INI)).

În martie 2020, Comisia Europeană a lansat Strategia Uniunii Europene (UE) privind egalitatea de gen (2020-2025), cu scopul realizării unei Uniuni a Egalității. Strategia prezintă obiective politice și acțiuni pentru a face progrese semnificative până în 2025 către Europa egală între femei și bărbați, în care femeile și bărbații, fetele și băieții, în toată diversitatea lor, să fie liberi să urmeze drumul ales în viață, să aibă șanse egale de a prospera și să poată participa în mod egal la conducerea societății europene¹.

Principalele obiective ale Strategiei UE privind egalitatea de gen sunt: eradicarea decalajelor de gen pe piața muncii; participarea în mod egal în diferite sectoare ale economiei; diminuarea decalajelor de remunerare și de pensii pe bază de gen; reducerea decalajului și atingerea echilibrului de gen în procesul decizional și în politică.

Programul cadru al UE pentru cercetare și inovare, Orizont Europa (2021-2027), urmărește îndeaproape obiectivele Strategiei UE privind egalitatea de gen², astfel că dimensiunea de gen trebuie luată în considerare și integrată în conținutul propriu-zis de cercetare și inovare al propunerii de proiect, fiind evaluată de către experții evaluatori în criteriul "Excelență".

Acest ghid se aplică tuturor angajaților Universității Valahia din Târgoviște: studenți, masteranzi, doctoranzi, cadre didactice și cercetători, personal didactic auxiliar, personal nedidactic și cuprinde acțiunile importante ce combat discriminarea de gen și promovează egalitatea de gen în universitate, prin: accesul la programele și activitățile educaționale oferite de universitate, recrutarea și ocuparea forței de muncă, promovarea, accesul la serviciile social distractive asigurate studenților: burse, cazare, cantină, activități cultural sportive, dar și relațiile cu terți colaboratori.

¹ https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en

² https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en
F 422.2014.Ed.2 Document public

	Ghid pentru egalitatea de gen la Universitatea "Valahia" din Târgoviște	Pag./Total pag.	3/11
		Data	17.02.2022
		Ediție/Revizie	1 / 0 1 2 3 4 5

Partea I - Dispoziții generale

Reglementări generale

Art.1

Definiții

- (1) Egalitatea de gen înseamnă Vizibilitate, Abilitare și Participare Egală a femeilor și bărbaților în toate sferele vieții publice și private.
- (2) Egalitatea de gen înseamnă acceptarea și evaluarea în egală măsură a diferențelor dintre femei și bărbați și a rolurilor diverse pe care le joacă în societate.
- (3) Egalitatea de gen nu înseamnă că cele două sexe sunt identice, ci că au aceleași drepturi și același nivel de demnitate, abilitare, responsabilitate și participare, ținându-se cont de toate diferențele privind comportamentul, rolurile, aspirațiile și nevoile reale ale femeilor și bărbaților.
- (4) Egalitatea de gen include dreptul de a fi diferit. Aceasta înseamnă a lua în considerare diferențele existente între femei și bărbați, care sunt legate de clasă socială, vârstă, sex, opinie politică, religie, etnie, rasă, dizabilități etc.

Pentru a implementa în domeniile sale de competență, principiile stabilite pentru egalitatea între fete și băieți, femei și bărbați în sistemul de învățământ și cercetare, Universitatea "Valahia" din Târgoviște se obligă să-și definească și să-și publice politica de egalitate de gen.

Art.2

Egalitatea de șanse și tratament

- (1) Universitatea "Valahia" din Târgoviște recunoaște și asigură accesul egal al tuturor cetățenilor la formele de învățământ superior fără nicio formă de discriminare conform prevederilor Legii 1/ 2011 a Educației Naționale. Toți studenții beneficiază de egalitate de tratament din partea universității, fiind interzisă orice formă de hărțuire sau discriminare pe criterii de gen.
- (2) Nu constituie discriminare adoptarea măsurilor incluse în limitele prevăzute de lege pentru realizarea egalității de șanse și nici tratamentul diferențiat întemeiat pe criterii profesionale sau educaționale.

Art.3

Egalitatea de șanse și tratament în raporturile de muncă

- (1) La nivelul Universității "Valahia" din Târgoviște este interzisă orice formă de discriminare, hărțuire sexuală sau psihologică bazate pe criteriul de sex, după cum urmează:



**Ghid pentru egalitatea de gen la
Universitatea "Valahia" din Târgoviște**

Pag./Total pag.	4/11
Data	17.02.2022
Ediție/Revizie	1 / 0 1 2 3 4 5

- a) Alegerea sau exercitarea unei activități sau profesii pentru care persoana îndeplinește condițiile legale;
 - b) Angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale pentru care persoana îndeplinește condițiile legale;
 - c) Remunerație egală pentru muncă cu valoare egală;
 - d) Accesul la informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
 - e) Promovarea la orice nivel ierarhic și profesional pentru care persoana îndeplinește condițiile legale;
 - f) Condiții de încadrare în muncă și muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă în conformitate cu legislația în vigoare;
 - g) Beneficii, altele decât cele de natură salarială acordate conform legii și dispozițiilor contractelor colective de muncă aplicabile;
 - h) Accesul la organizații sindicale, la organisme profesionale, precum și beneficiile acordate de acestea;
 - i) Servicii sociale în conformitate cu legislația în vigoare.
- (2) Este interzisă discriminarea prin utilizarea unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex sau gen în legătură cu relațiile de muncă, după cum urmează:
- a) Anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
 - b) Încheierea, suspendarea, modificarea și sau încetarea raportului juridic de muncă;
 - c) Stabilirea și modificarea atribuțiilor din fișa postului
 - d) Stabilirea remunerației
 - e) Beneficii altele decât cele de natură salarială
 - f) Informare și consiliere profesională, programe de calificare, de specializare și recalificare profesională
 - g) Evaluarea performanțelor profesionale individuale
 - h) Promovarea profesională
 - i) Aplicarea măsurilor disciplinare
 - j) Dreptul de aderare la sindicat și facilitățile acordate de acesta
- (3) Este de asemenea interzis orice ordin sau dispoziție de-a discrimina o persoană pe criteriul de sex sau de gen.
- (4) Statutul familial sau cel marital nu pot constitui motiv de discriminare, cu respectarea regimului incompatibilităților legale.
- (5) Nu sunt considerate discriminări măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului, precum și acțiunile pentru protecția unor categorii de femei sau bărbați și nici activitățile

	Ghid pentru egalitatea de gen la Universitatea "Valahia" din Târgoviște	Pag./Total pag.	5/11
		Data	17.02.2022
		Ediție/Revizie	1 / 0 1 2 3 4 5

profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfășoară.

Art.4

Egalitatea de șanse și tratament în activitatea didactică și cercetare

- (1) Universitatea "Valahia" din Târgoviște se angajează să creeze un mediu favorabil recrutării, păstrării și progresului în carieră a femeilor cercetătoare, respectând legislația Uniunii Europene privind egalitatea de gen, prin măsuri ce evită dezechilibrele de gen în procesele decizionale din programele de cercetare.
 - a) Se va asigura egalitatea de șanse a personalului în structurile implicate în recrutare, pentru un echilibru de gen în pozițiile de conducere și de luare a deciziilor;
 - b) Va fi monitorizată implementarea politicilor de gen și acțiunilor aferente la nivel instituțional;
 - c) Vor fi adoptate condiții de muncă și aranjamente flexibile și prietenoase familiei, atât pentru femei cât și pentru bărbați;
 - d) Toate angajările pe posturi didactice și de cercetare pe perioadă determinată sau nedeterminată se realizează în condițiile Legii Educației Naționale, la care pot participa cetățeni români sau străini, fără nicio discriminare de gen, de religie sau alte restricții legale.
- (2) Referitor la buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovarea, sunt interzise:
 - a) Îngreunarea, împiedicarea sau sabotarea activității de cercetare-dezvoltare a unor persoane, blocarea nejustificată la spațiile de cercetare-dezvoltare, accesul la aparatele și echipamentele experimentale, a documentelor programelor de calculator, datelor necesare derulării, finalizării activităților de cercetare-dezvoltare;
 - b) Abuzul de autoritate pentru a obține calitatea de autor sau co - autor al publicațiilor persoanelor din subordine;
 - c) Abuzul de autoritate pentru a obține o salarizare, remunerare sau beneficii materiale din proiecte de cercetare-dezvoltare coordonate de una din persoanele din subordine;
- (3) Universitatea "Valahia" din Târgoviște se angajează să respecte regulile privind protecția maternității la locul de muncă și acordarea în condițiile legii, a concediului de risc maternal, de maternitate, paternal, de creșterea copilului, de acomodare, de îngrijire a copilului bolnav, de îngrijirea sănătății și supravegherii copilului.
- (4) Se vor da zile libere în cazul unor evenimente familiale deosebite sau alte evenimente care presupun responsabilități familiale.

Art.5

Maternitatea

	Ghid pentru egalitatea de gen la Universitatea "Valahia" din Târgoviște	
	Pag./Total pag.	6/11
	Data	17.02.2022
	Ediție/Revizie	<u>1</u> / <u>0</u> 1 2 3 4 5

- (1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare, iar Universitatea Valahia din Târgoviște va respecta regulile privind protecția maternității la locul de muncă conform Ordonanței de Urgență a Guvernului 96/2003;
- (2) La recomandarea medicului de familie, o salariată gravidă ce nu poate suporta durata normală de muncă din motive de sănătate are dreptul la reducerea cu ¼ a duratei de muncă, cu menținerea veniturilor salariale suportate integral din fondul de salarii a angajatorului, potrivit reglementărilor legale;
- (3) În cazul în care o salariată gravidă poate prezenta riscuri la expunerea la agenți sau condiții de muncă toxice, aceasta are dreptul la concediu de risc maternal, acordat în condițiile legii;
- (4) Salariatele gravide au dreptul la concediu de maternitate înainte și după naștere în conformitate cu reglementările legale;
- (5) Universitatea "Valahia" din Târgoviște va acorda facilități salariatelor care alăptează, la cerere, în cursul programului de lucru, două pauze pentru a câte o oră fiecare până la împlinirea vârstei de un an al copilului. Pauzele și reducerea duratei timpului de muncă, nu diminuează veniturile salariale ale angajatei și sunt suportate din fondul de salarii al angajatorului.

Art.6

Paternitatea

- (1) Tatăl copilului are de dreptul la un concediu paternal de 5 zile lucrătoare în condițiile prevăzute de legea 210/1999, acordat la cerere în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului. Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al unității, corespunzător salariului corespunzător perioadei respective.

Art.7

Responsabilități familiale

- (1) Oricare dintre părinții firești ai copilului, una dintre persoanele care au adoptat copilul, căreia i s-a încredințat copilul în vederea adopției, care are copilul în plasament, precum și persoanele denumite tutore beneficiază de concediu plătit pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani respectiv trei ani în cadrul în cazul copilului cu handicap.
- (2) Pentru acordarea acestui concediu se ține cont de perioadele în care persoana îl solicita, astfel:
 - a. Frecventează fără întrerupere cursurile de zi ale învățământului universitar la nivelul studiilor universitare de licență ori de master precum și ale învățământului postuniversitar la nivel de masterat organizate potrivit legii în țară sau străinătate într-un domeniu recunoscut de Ministerul Educației Naționale
 - b. Are calitatea de doctorand în condițiile prevăzute de Legea 1/ 2011 a Educației Naționale;

	Ghid pentru egalitatea de gen la Universitatea "Valahia" din Târgoviște		
		Pag./Total pag.	7/11
		Data	17.02.2022
		Ediție/Revizie	<u>1</u> / 0 1 2 3 4 5

- c. Universitatea "Valahia" din Târgoviște va elibera în condițiile legii înscrisurile necesare pentru ca persoana care solicită să beneficieze de concediu pentru creșterea copilului.
- (3) Oricare dintre părinții firește copilului, persoana care a fost numită tutore una din persoanele care adoptă copilul, căreia i s-a încredințat copilul în vederea adopției sau care are copilul în plasament sau are în întreținere un copil cu dizabilități beneficiază după caz de următoarele drepturi:
 - a. Program de lucru redus la patru ore, la solicitarea persoanei care se ocupă efectiv de îngrijirea copilului cu dizabilitate până la împlinirea de către acesta a vârstei de 18 ani;
 - b. Concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilitate până la vârsta de trei ani și maxim până la vârsta de șapte ani (conform prevederilor legale).
 - c. Persoane precum tutorele, persoanele cărora li s-au încredințat copiii în vederea adopției sau i-au fost dați în plasament beneficiază în condițiile legii de concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav în condițiile legii
 - d. Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat aflat în concediu pentru creșterea copiilor sau concediu paternal.
 - e. Persoanelor care beneficiază de concedii legate de responsabilitățile familiale nu le poate fi restrâns accesul la formare profesională.
 - f. La încetarea concediului de maternitate sau concediului de creșterea copiilor în vârstă de până la doi sau trei ani, salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă sau la un loc de muncă echivalent cu condiții de muncă echivalente.
- (4) Universitatea "Valahia" din Târgoviște se angajează în condițiile legii să nu dispună concedierea salariatei gravide în măsura în care angajatorul a aflat acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere.
- (5) La stabilirea orarului activităților didactice sau programului de muncă se va ține cont de responsabilitățile părinților cu copii mici în special dacă aceștia nu beneficiază de îngrijire în creșa sau grădiniță, persoanelor care au în întreținere persoane cu dizabilitate de gradul unu și persoanelor care trebuie să asigure îngrijirea sau sprijinul unei rude sau unei persoane care locuiește în gospodărie și are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave.
- (6) Nu va fi considerată absență nemotivată orice absență cauzată de situații de urgență familială în caz de boală sau accident.

Art.8

Hărțuirea și violența de gen

- (1) Hărțuirea și violența de gen sunt considerate fapte grave de natură să aducă atingere prestigiului academic.
- (2) Conform legii 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, violența de gen cuprinde în general violența domestică, violența sexuală, căsătoria forțată, avorturi sau sterilizarea forțată, hărțuirea sexuală, traficul de ființe umane, prostituția forțată.



**Ghid pentru egalitatea de gen la
Universitatea "Valahia" din Târgoviște**

Pag./Total pag.	8/11
Data	17.02.2022
Ediție/Revizie	1 / 0 1 2 3 4 5

- (3) Constituie hărțuire orice comportament pe criterii de gen, care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și conduce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor ori ofensiv.
- (4) Hărțuirea morală la locul de muncă presupune orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern sau de un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic în legătură cu rapoartele de muncă, care să aibă drept scop sau efect deteriorarea condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin atingerea sănătății sale fizice sau mentale prin compromiterea viitorului profesional al acesteia. Comportamentul manifestat poate fi identificat sub următoarele forme: conduită ostilă sau nedorită, comentarii verbale, acțiuni sau gesturi nefirești.
- (5) De asemenea, constituie hărțuirea morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.
- (6) Toate formele de hărțuire și violență de gen sunt interzise raporturile interumane în cadrul Universității "Valahia" din Târgoviște respectiv în raporturile dintre membrii comunității academice și terți.
- (7) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală, iar angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă vor fi sancționați disciplinar.
- (8) Hărțuirea sexuală, înțeleasă ca situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, fizică, verbală sau nonverbală, având ca efect lezarea demnității unei persoane este interzisă în cadrul Universității "Valahia" din Târgoviște.
- (9) Persoanele care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex au dreptul să formuleze sesizări sau reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat și să solicite sprijinul organizației sindicale sau reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației de la locul de muncă.
- (10) Dacă această sesizare sau reclamație nu este rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere cu persoana angajată care prezintă elemente ale existenței unei discriminări directe sau indirecte, aceasta poate introduce cerere către instanța judecătorească competentă unde își are domiciliul sau reședința, dar nu mai târziu de trei ani de la data săvârșirii faptei.
- (11) Comisia numită în cadrul Universității "Valahia" din Târgoviște și desemnată pentru analiza egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați are următoarele atribuții principale:
- a. Analizează contextul apariției fenomenului de discriminare de gen precum și nerespectarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați și recomandă soluții în vederea respectării acestui principiu conform legii

	Ghid pentru egalitatea de gen la Universitatea "Valahia" din Târgoviște		
		Pag./Total pag.	9/11
		Data	17.02.2022
		Ediție/Revizie	<u>1</u> / <u>0</u> 1 2 3 4 5

- b. Formulează recomandări observații și propuneri în vederea prevenirii, gestionării, remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați
- c. Propune măsuri privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, evaluează impactul acestora asupra femeilor și bărbaților, cuprinzând măsuri active de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, măsuri privind prevenirea și combaterea discriminării la locul de muncă, măsuri privind egalitatea de tratament în ceea ce privește politica de remunerare, promovarea în funcții și ocuparea funcțiilor de decizie.

Art. 9 Prezentul ghid a fost avizat în ședința Consiliului de Administrație din data de **14.03.2022**, aprobat în ședința Senatului universitar din data de **31.03.2022** și intră în vigoare la data aprobării sale.

	Ghid pentru egalitatea de gen la Universitatea "Valahia" din Târgoviște	
	Pag./Total pag.	10/11
	Data	17.02.2022
	Ediție/Revizie	<u>1</u> / 0 1 2 3 4 5

Plan de măsuri al Universității "Valahia" din Târgoviște

Politica generală a instituției

Universitatea "Valahia" din Târgoviște va contribui la implementarea următoarelor măsuri:

- 1.1 Publică anual statistici de gen cu privire la toate aspectele vieții universitare și asigură difuzarea lor largă prin diverse medii;
- 1.2 Asigură integrarea dimensiunii egalității de gen în toate proiectele instituției, respectul reciproc între sexe și combate stereotipurile de gen și a discriminării;
- 1.3 Asigură scrierea documentelor administrative prin texte în care apar femininul și masculinul, fără nicio formulare discriminatorie pentru unul sau celălalt sex.
- 1.4 Asigură instruirea în cadrul formării continue asupra egalității de gen.
- 1.5 Numește un responsabil cu egalitatea de gen pe universitate, care va monitoriza eventualele încălcări ale acestei proceduri.

Universitatea "Valahia" din Târgoviște se angajează să contribuie la implementarea măsurilor referitoare la egalitatea de gen pentru următoarele categorii de personal:

Studenti:

- 2.1 Difuzare date pe sexe privind înscrierea, studiul, succesul, integrarea profesională;
- 2.2 Asigurarea promovării măsurilor de stimulare astfel încât toate sectoarele să aibă o compoziție echilibrată a studenților;
- 2.3 Difuzarea către studenți a informațiilor cu privire la drepturile lor în materie de egalitate profesională;
- 2.4 Difuzarea către studenți a informațiilor despre drepturile persoanelor, femeilor și bărbaților, violența de gen sau sexuală, a hărțuirii, precum și despre asistența pe care o pot primi aceste persoane.

Personalul auxiliar ne-didactic:

- 3.1 Asigurarea promovării și reprezentării proporționale a femeilor și bărbaților în toate structurile, la toate nivelurile, pentru toate categoriile;
- 3.2 Încurajarea personalului să participe la activități de formare privind egalitatea de sex și de gen.
- 3.3 Informarea întregului personalul femei și bărbați, cu privire la drepturile și îndatoririle fiecărei persoane în materie de concediu de maternitate sau paternitate, concediu de creștere a copilului, muncă cu norma întreaga sau fracțiune de normă;



Ghid pentru egalitatea de gen la Universitatea "Valahia" din Târgoviște

Pag./Total pag.	11/11
Data	17.02.2022
Ediție/Revizie	1 / 0 1 2 3 4 5

3.4 Luarea în considerare a consecințelor maternității, și ale parentalității, pentru dezvoltarea carierei membrilor personalului;

3.5 Considerarea parentajului³ în organizarea muncii;

3.6 Difuzarea pe scară largă a informațiilor privind drepturile persoanelor în materie de egalitate profesională către membrii personalului, direcțiile componente și de serviciu;

3.7 Difuzarea pe scară largă a informațiilor privind drepturile persoanelor victime ale violenței de gen sau hărțuirii sexuale și ajutorul pe care îl pot primi.

Personal didactic și de cercetare

4.1 Promovarea studiilor de gen și încurajarea cercetărilor pe probleme de diferențe de gen, egalitate și orientare sexuală.

4.2 Promovarea cursurilor de formare privind genul, egalitatea de gen și orientarea sexuală.

4.3 Asigurarea politicilor prietenoase familiei, atât pentru femei cât și pentru bărbați, pentru asigurarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată.

Prevederi generale

Universitatea "Valahia" din Târgoviște va contribui la implementarea următoarelor măsuri:

- Politicele privind respectarea egalității de gen prin promovarea participării femeilor pe piața muncii, prin reprezentare echilibrată a responsabilităților între bărbați și femei și reducerea diferențelor la nivelul veniturilor și ale remunerațiilor
- Respectarea regulilor privind protecția maternității la locul de muncă și acordarea concediilor de risc maternal, de maternitate, paternal, de creșterea copilului, de acomodare, de îngrijirea copilului bolnav, de îngrijirea sănătății sau supravegherea copilului.
- Revizuirea în contractual colectiv de muncă a acordării unor zile libere pentru evenimente familiale deosebite precum și prevederea de interzicere a faptelor de discriminare și modului de soluționare a sesizărilor formulate de persoanele prejudiciate prin discriminare.

³ **Parentajul** sau **creșterea copilului** promovează și susține dezvoltarea fizica, emotionala, sociala și intelectuala a unui copil de la copilarie la maturitate. Parentajul se referă la complexitatea creșterii unui copil și nu exclusiv la o relație biologică.