

Competența face diferența! Proiect selectat în cadrul Programului Operațional Capacitate Administrativă cofinanțat de Uniunea Europeană, din Fondul Social European
Axa prioritară 1: Administrație publică și sistem judiciar eficiente
Titlul proiectului: “Îmbunătățirea politicilor publice în învățământul superior și creșterea calității reglementărilor prin actualizarea standardelor de calitate - QAFIN”
Cod SIPOCA/SMIS2014+: 16

Egalitatea de gen în cadrul proiectului QAFIN

- Mini-raport -

CONȚINUT:

1	Introducere	3
2	Egalitatea de gen în România.....	3
3	Egalitatea de gen la ARACIS.....	7
4	Egalitatea de gen în cadrul proiectului QAFIN.....	10
	Referințe bibliografice	12

Întocmit de:
Conf.univ.dr. Cătălina Radu
Expert în implementarea principiilor orizontale

București, aprilie 2018

Opis figuri:

Figura 1. Indicele egalității de gen - 2015.....	4
Figura 2. Academiile naționale de științe: președinți sau membri în organismele decizionale de top.	6
Figura 3. Organizațiile de cercetare, dezvoltare și inovare: președinți sau membri în organismele decizionale de top.....	6
Figura 4. Mutațiile structurale ale echilibrului de gen în aparatul tehnic ARACIS (2013-2018).9	
Figura 5. Mutațiile structurale ale echilibrului de gen în Consiliul ARACIS (2013-2018)	10

Opis tabele:

Tabelul 1. Indicele egalității de gen în perioada 2005 - 2015 în Europa și în România	5
Tabelul 2. Echilibrul actual de gen la ARACIS - Echipe permanente.....	7
Tabelul 3. Echilibrul actual de gen la ARACIS - Comisiile de specialitate.....	8
Tabelul 4. Echilibrul de gen la ARACIS (2013 și 2018).....	9
Tabelul 5. Echilibrul de gen în QAFIN - Beneficiar - MEN.....	10
Tabelul 6. Echilibrul de gen în QAFIN - Partener - ARACIS	11
Tabelul 7. Echilibrul de gen în QAFIN - Partener - Banca Mondială	11
Tabelul 8. Echilibrul de gen în QAFIN - Alte entități implicate.....	11
Tabelul 9. Echilibrul de gen în QAFIN - Experți ARACIS Rezultatul 1	12
Tabelul 10. Echilibrul de gen în QAFIN - Experți ARACIS Rezultatul 2	12

Copyright © 2018 ARACIS

Întocmire și tehnoredactare: Cătălina RADU

Editor: Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Superior

Reproducerea este permisă cu condiția menționării sursei.

Prezenta lucrare este prezentată pe site-ul agenției, secțiunea: rezultatele proiectului QAFIN:
<http://www.aracis.ro/proiecte/qafin/rezultatele-proiectului/>

**B-dul Mărăști nr. 59, Sector 1, București, România,
tel. 021.206.76.00, fax 021.312.71.35**

Email: office@aracis.ro, www.aracis.ro

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României.

1 Introducere

Acest mini-raport constituie punctul de plecare pentru analiza egalității de gen în cadrul unui material mai cuprinzător privind egalitatea de șanse și nediscriminarea și dezvoltarea durabilă care va fi elaborat în cadrul proiectului “Îmbunătățirea politicilor publice în învățământul superior și creșterea calității reglementărilor prin actualizarea standardelor de calitate - QAFIN”.

Egalitatea de șanse și implicit egalitatea de gen reprezintă una dintre premisele necesare pentru o creștere economică bazată pe inovare, incluziune socială și sustenabilitate.

De cele mai multe ori, politicile de promovare a egalității de gen au în vedere necesitatea combaterii discriminării directe sau indirecte. De cele mai multe ori, femeile sunt discriminate, dar există și situația inversă (Mikkola, 2005). Potrivit Institutului European pentru Egalitate de Gen (EIGE - European Institute for Gender Equality), mai trebuie făcuți destui pași până a putea vorbi de o societate în care este egalitate între femei și bărbați în Europa. Indicele calculat arată progrese în această direcție, dar într-un ritm scăzut (EIGE, 2017). Astfel, scorul mediu în Uniunea Europeană calculat în 2017 este cu doar patru puncte mai mare decât cu 10 ani în urmă, la nivelul de 66,2 din 100. Țara cu cele mai bune rezultate este Suedia (82.6), în timp ce Grecia este plasată pe ultimul loc cu doar 50 de puncte. Din păcate, România nu are un punctaj mult mai mare decât aceasta (52,4 puncte).

În continuare, vom prezenta foarte pe scurt o situație privind egalitatea de gen la nivel de țară (România), la nivel instituțional (ARACIS) și la nivel de proiect (QAFIN).

2 Egalitatea de gen în România

Documentul de bază care reglementează egalitatea de gen în țara noastră este Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, adoptată în cadrul procesului de integrare a României în Uniunea Europeană. Astfel, potrivit articolului 2, *măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplică în sectorul public și privat, în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, cu privire la constituirea, echiparea sau*

extinderea unei întreprinderi ori începerea sau extinderea oricărei alte forme de activitate independentă, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale.

Această lege a suferit în timp câteva amendamente. Astfel, legea a fost republicată în Monitorul Oficial în 2013.

De asemenea, în România funcționează Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES).

Deocamdată, România nu are o poziție foarte bună în ceea ce privește indicele egalității de gen (EIGE, 2017), după cum se poate vedea și în figura 1.

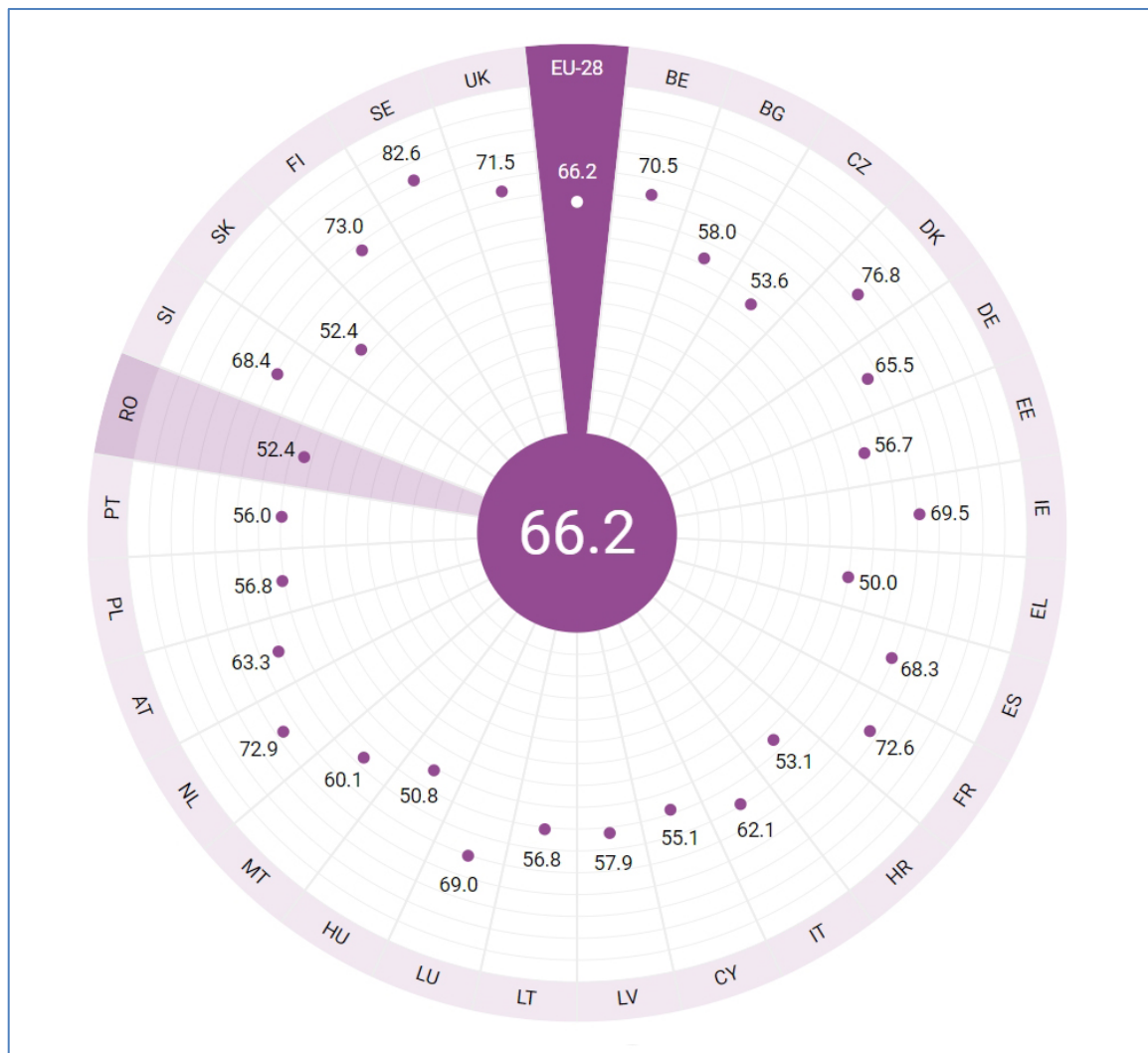


Figura 1. Indicele egalității de gen - 2015

Sursa: EIGE, 2017

Astfel, scorul României calculat în 2017 cu date din anul 2015 este de 52,4, în timp ce media europeană este de 66,2.

Tabelul 1. Indicele egalității de gen în perioada 2005 - 2015 în Europa și în România

Nr. crt.	Date din anul	Media EU-28	România
1	2005	62,0	49,9
2	2010	63,8 (+2,90%)	50,8 (+1,80%)
3	2012	65,0 (+1,88%)	51,2 (+0,79%)
4	2015	66,2 (+1.85%)	52,4 (+2,34%)

Sursa: Prelucrare după EIGE, 2017

Se poate observa așadar un progress (în cazul României, chiar mai mare în ultima perioadă analizată, 2012-2015), dar încă mai sunt necesari pași în acest sens.

În ceea ce privește domeniul *Educație și Cercetare*, în România remarcăm absența femeilor cu funcție de președinte sau membru în organismele decizionale de top ale academiilor naționale de științe (100% bărbați), după cum se poate vedea în figura 2.

Pe de altă parte, situația este mult mai bună dacă analizăm prezența femeilor cu funcție de președinte sau membru în organismele decizionale de top ale organizațiilor de cercetare, dezvoltare și inovare; din acest punct de vedere, spre deosebire de majoritatea celorlalte state europene, sunt mai multe femei care ocupă aceste poziții (72% femei, comparativ cu doar 28% bărbați), după cum se poate vedea în figura 3.

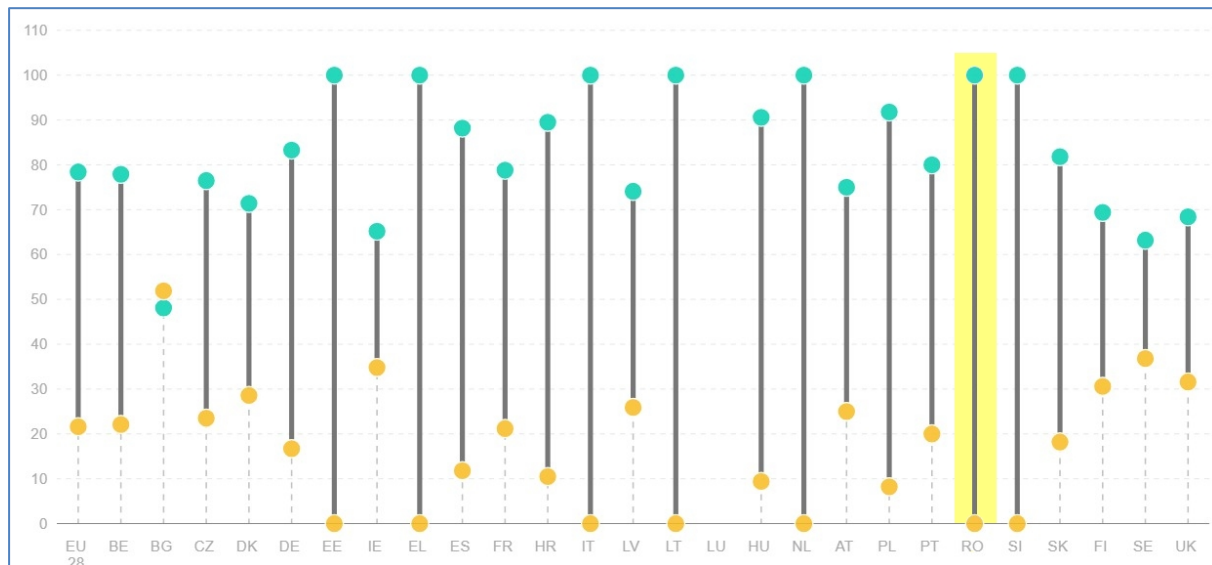


Figura 2. Academii naționale de științe: președinți sau membri în organismele decizionale de top.

Sursa: EIGE, 2017

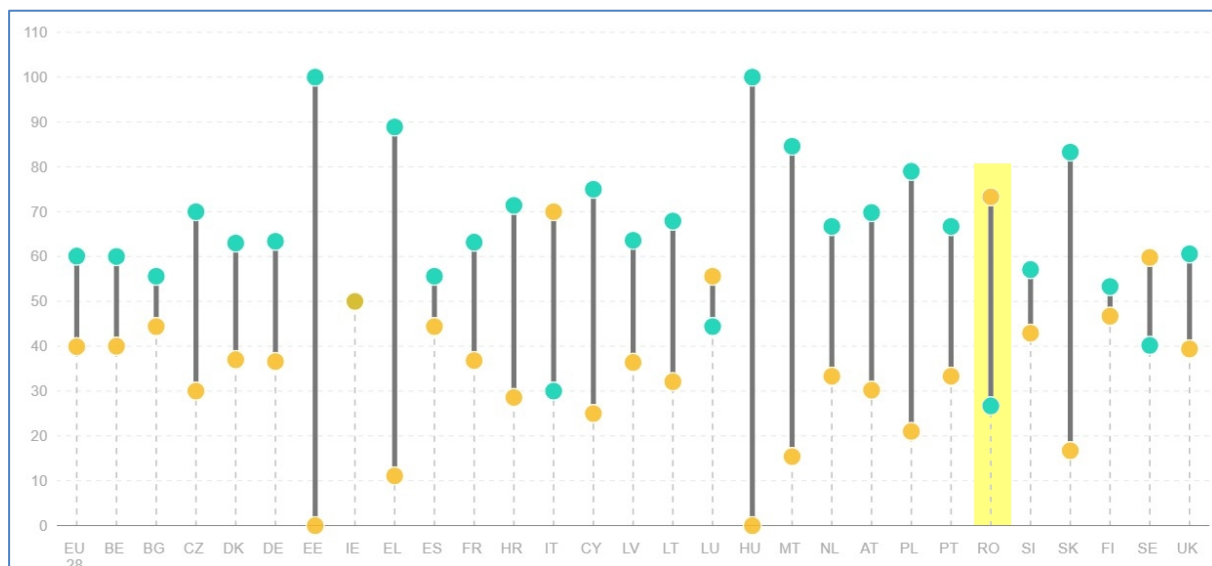


Figura 3. Organizațiile de cercetare, dezvoltare și inovare: președinți sau membri în organismele decizionale de top.

Sursa: EIGE, 2017

3 Egalitatea de gen la ARACIS

ARACIS este în prezent partener într-un proiect Horizon 2020 - *TARGET - Taking a Reflexive approach to Gender Equality for institutional Transformation*, ceea ce arată un angajament real al acestei instituții în promovarea egalității de gen.

De asemenea, într-un raport de auto-evaluare către ENQA, este scris explicit că *ARACIS va continua să îmbunătățească reprezentarea de gen la toate nivelurile ARACIS.*

În metodologii, egalitatea de gen nu este scrisă explicit, dar se fac referiri la necesitatea combaterii discriminării de orice fel.

În prezent, în Consiliul ARACIS ponderea femeilor este de aproximativ 20%. În Biroul Executiv, 2 din 5 membri permanenți (vice-președintele și unul dintre directorii de departament) sunt femei. Pe ansamblu, în cele 13 comisii de specialitate, ponderea femeilor este de 34,58%, dar variază în funcție de specializare.

ARACIS nu are personal dedicat care să se ocupe de egalitatea de gen, dar s-au luat măsuri la nivel informal pentru a crește ponderea femeilor în comisiile de specialitate.

În tabelele 2 și 3 este prezentat numărul persoanelor implicate, în funcție de gen.

Tabelul 2. Echilibrul actual de gen la ARACIS - Echipe permanente

Nr. crt.	Echipa	Număr de persoane		Pondere (% din total)	
		Femei	Bărbați	Femei	Bărbați
1	Aparat tehnic	25	8	75,76%	24,24%
2	Biroul executive (organism de conducere)	2	3	40,00%	60,00%
3	Consiliu (organism de conducere)	4	16 (din care 2 sunt studenți)	20,00%	80,00%
4	Comisia consultativă	0	17	0,00%	100,00%
5	Comisia de evaluare instituțională pentru activități manageriale și financiare	2	12	14,29%	85,71%
6	Comisia de etică	1	4	20,00%	80,00%

Tabelul 3. Echilibrul actual de gen la ARACIS - Comisiile de specialitate

Nr. crt.	Comisiile de specialitate	Număr de persoane		Pondere (% din total)	
		Femei	Bărbați	Femei	Bărbați
1	C1: Științe Exacte și Științe ale Naturii	4	5 (din care 1 student)	44,44%	55,56%
2	C2: Științe Umaniste și Teologie	2	8 (din care 1 student)	20,00%	80,00%
3	C3: Științe Juridice	3	4 (din care 1 student)	42,86%	57,14%
4	C4: Științe Sociale, Politice și ale Comunicării	5	8 (din care 1 student)	38,46%	61,54%
5	C5: Științe Administrative, ale Educației și Psihologie	6 (din care 1 studentă)	7	46,15%	53,85%
6	C6: Științe Economice I	6 (din care 1 studentă)	3	66,67%	33,33%
7	C7: Științe Economice II	3	7 (din care 1 student)	30,00%	70,00%
8	C8: Arte, Arhitectură, Urbanism, Educație Fizică și Sport	3	6 (din care 1 student)	33,33%	66,67%
9	C9: Științe Agricole, Silvicultură și Medicină Veterinară	3 (din care 1 student)	7	30,00%	70,00%
10	C10: Științe Inginerești I	1 (student)	8	11,11%	88,89%
11	C11: Științe Inginerești II	1 (student)	9	10,00%	90,00%
12	C12: Științe Medicale	8	4 (din care 1 student)	66,67%	33,33%
13	C13: Învățământ la Distanță și cu Frecvență Redusă	1 (student)	8	11,11%	88,89%

În prezent, aparatul tehnic (angajați permanenți) al ARACIS este compus din 25 de femei și 8 bărbați, în timp ce Consiliul (organism de management) este compus din 4 femei și 16 bărbați (dintre cei 16, 2 sunt studenți). Comparând situația prezentă cu cea de acum 5 ani, se constată mici îmbunătățiri:

Tabelul 4. Echilibrul de gen la ARACIS (2013 și 2018)

No.	Departamente	2013 (acum cinci ani)			2018 (în prezent)		
		Femei	Bărbăți	Total	Femei	Bărbăți	Total
1	Aparatul tehnic (personal permanent)	27	6	33	25	8	33
2	Consiliu (organism de conducere)	2 (din care 1 studentă)	13 (din care 1 student)	15	4	16 (din care 2 studenți)	20

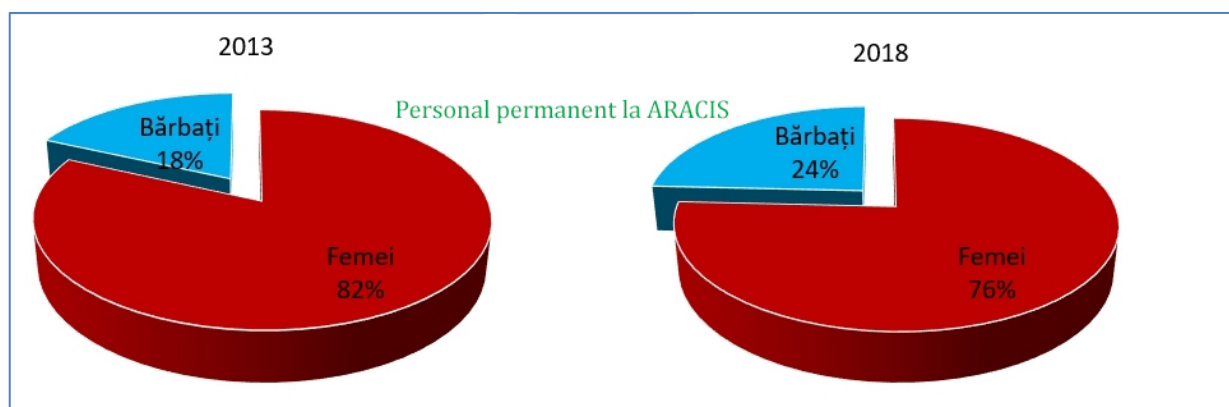


Figura 4. Mutațiile structurale ale echilibrului de gen în aparatul tehnic ARACIS (2013-2018)

Așa cum se poate observa, ponderea femeilor în aparatul tehnic este considerabil mai mare decât cea a bărbaților în ambele perioade analizate. Totuși, structura actuală este ceva mai echilibrată. De asemenea, chiar dacă nu a fost un obiectiv în sine, se remarcă unele schimbări în bine și în ceea ce privește structura Consiliului (organism de conducere):

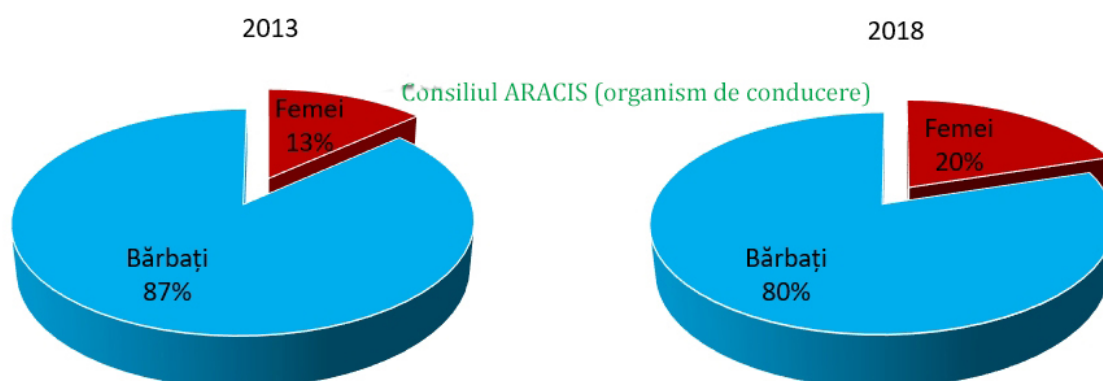


Figura 5. Mutațiile structurale ale echilibrului de gen în Consiliul ARACIS (2013-2018)

4 Egalitatea de gen în cadrul proiectului QAFIN

Desigur, nu putem încheia acest mini-raport fără a prezenta și structura membrilor echipei QAFIN.

În constituirea echipei s-a asigurat, încă de la început (depunerea candidaturilor), egalitatea de șanse, acesta fiind un principiu important.

Astfel, situația este prezentată în tabelele 5-10:

Tabelul 5. Echilibrul de gen în QAFIN - Beneficiar - MEN

Nr. crt.	Poziția în proiect	F / M
1.	Manager de proiect	F
2.	Responsabil financiar	F
3.	Responsabil achiziții	M
4.	Consilier juridic	F
5.	Economist	M
6.	Coordonator de implementare	F
7.	Expert management contracte/resurse umane	M
8.	Asistent tehnic proiect	F
9.	Asistent logistică și comunicare proiect	F
TOTAL		66,67% femei; 33,33% bărbați

Tabelul 6. Echilibrul de gen în QAFIN - Partener - ARACIS

Nr. crt.	Poziția în proiect	F / M
1.	Coordonator de implementare partener	M
2.	Coordonator raportare-comunicare partener	F
3.	Raportor financiar partener	M
4.	Economist partener	F
5.	Expert management contracte (PJ) și achiziții publice partener	M
6.	Expert management contracte experți partener	F
7.	Coordonator monitorizare, evaluare și raportare	F
8.	Asistent tehnic implementare partener	F
9.	Asistent logistică și comunicare partener	F
TOTAL		66,67% femei; 33,33% bărbați

Tabelul 7. Echilibrul de gen în QAFIN - Partener - Banca Mondială

Nr. crt.	Poziția în proiect	F / M
1.	Director/Responsabil Banca Mondială	F
2.	Consultant internațional - Canada	M
3.	Responsabil BM - Education Global Practice	F
4.	Consultant internațional - Marea Britanie	F
5.	Consultant BM	F
6.	Consultant BM	F
7.	Consultant BM	F
8.	Consultant BM - Education Specialist	M
TOTAL		75,00% femei; 25,00% bărbați

Tabelul 8. Echilibrul de gen în QAFIN - Alte entități implicate

Nr. crt.	Poziția în proiect	F / M
1.	Ministrul Educației Naționale	M
2.	Secretar de Stat	M
3.	Vicepreședinte POCA	F
4.	Președinte CNR	M
5.	ANC	M
TOTAL		20,00% femei; 80,00% bărbați

Tabelul 9. Echilibrul de gen în QAFIN - Experți ARACIS Rezultatul 1

Nr. crt.	Poziția în proiect	F / M
1.	Expert Metodologie (Act. 1.1.)	3 F ; 4 M
2.	Expert IT (Activ. 1.3)	M
3.	Expert comunicare și informare (Activ. 1.6)	F
4.	Expert de implementare a principiilor orizontale (Activ. 1.7)	F
TOTAL		50,00% femei; 50,00% bărbați

Tabelul 10. Echilibrul de gen în QAFIN - Experți ARACIS Rezultatul 2

Nr. crt.	Poziția în proiect	F / M
1.	Expert Metodologie (Act. 2.1.)	2 F ; 2 M
TOTAL		50,00% femei; 50,00% bărbați

Referințe bibliografice

1. EIGE (2017). Gender Equality Index 2017 - Measuring gender equality in the European Union 2005-2015. *European Institute for Gender Equality*. pdf version, doi:10.2839/707843, accesat la <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>, aprilie 2018.
2. Mikkola, A. (2015). *Role of Gender Equality in Development - A Literature Review*, HECER, Helsinki.

Împreună salvăm natura! Una dintre valorile noastre este grija față de mediu. Proiectul QAFIN susține și promovează dezvoltarea durabilă. Vă rugăm să (re)printați acest conținut/document doar dacă este absolut necesar. Vă mulțumim.

