



DE CE UN PLAN PRIVIND EGALITATEA DE GEN?

AGENȚIA ROMÂNĂ DE
ASIGURARE A CALITĂȚII
ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL
SUPERIOR (ARACIS)

TARGET } Taking a Reflexive approach
to Gender Equality for
institutional Transformation

DE CE UN PLAN PRIVIND EGALITATEA DE GEN?

AGENȚIA ROMÂNĂ DE ASIGURARE A CALITĂȚII ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SUPERIOR (ARACIS)

DOI: 10.5281/zenodo.6514607

TARGET } Taking a Reflexive approach
to Gender Equality for
institutional Transformation



Acest proiect a primit finanțare din programul de cercetare și inovare Orizont 2020 al Uniunii Europene în baza Acordului de grant nr. 741672.

Opiniile exprimate în acest document reflectă doar punctul de vedere al autorului și nu reflectă în niciun caz opiniile Comisiei Europene. Comisia Europeană nu este responsabilă pentru nicio utilizare care poate fi făcută a informațiilor pe care le conține.

CUPRINS

Introducere	1
1. De ce avem nevoie de un Plan privind egalitatea de gen?	2
2. Conceperea și aprobarea unui Plan privind egalitatea de gen	3
3. Activități principale implementate	5
4. Principalele schimbări în situația privind egalitatea de gen la ARACIS	7
5. Pași mai departe	9
Anexa I: Listă de publicații, workshopuri și alte evenimente	11
Anexa II: Date ARACIS privind personalul	12
Anexa III: Plan Privind Egalitatea de Gen - Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Superior (ARACIS)	14

Introducere

ARACIS (Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Superior) a fost înființată în 2005 ca urmare a participării României la procesul Bologna, în conformitate cu Ordonanța de Guvern nr. 75/2005, aprobată cu modificările ulterioare prin Legea nr. 87/2006. Aceasta a preluat patrimoniul și a adoptat toate drepturile și obligațiile, infrastructura logistică, personalul tehnic și baza de date a Consiliului Național de Evaluare Academică și Acreditare, care funcționase din 1993. Agenția este o instituție publică autonomă de interes național, cu personalitate juridică și cu propriul său buget de venituri și cheltuieli, finanțată din fonduri guvernamentale.

Misiunea noastră este să efectuăm evaluarea externă a calității învățământului furnizat de instituțiile de învățământ superior și de alte organizații care oferă programe de studiu în învățământul superior și care activează în România.

În ceea ce privește politicile privind egalitatea de gen, elementul care a schimbat lucrurile a fost participarea ARACIS la proiectul TARGET („Adoptarea unei abordări reflexive a egalității de gen pentru transformarea instituțională”), finanțat în cadrul programului de cercetare și inovare Orizont 2020 al Uniunii Europene¹. Unul dintre principalele obiective ale proiectului TARGET a fost conceperea și implementarea de planuri pentru egalitatea de gen adaptate, în șase organizații de cercetare și de finanțare a cercetării, ca parte dintr-un proces de schimbare structurală susținut, reflexiv și participativ în vederea realizării egalității de gen în instituții. Principalele aspecte inițiale au fost constituirea unei comunități de practică pentru egalitatea de gen în cadrul fiecărei instituții și implementarea unui audit complex privind egalitatea de gen. Rezultatul acestui proces a fost adaptarea de către ARACIS a primului Plan privind egalitatea de gen (PEG).

¹ <http://www.gendertarget.eu>

1. De ce avem nevoie de un Plan privind egalitatea de gen?

Planul privind egalitatea de gen (PEG) avea ca scop să ne ofere o imagine detaliată a echilibrului de gen în instituția noastră. S-a stabilit un dialog continuu între ARACIS și universitățile partenere din România în vederea modificării metodologiei, a ghidurilor și a standardelor pentru procesul de evaluare a calității. În ceea ce privește structura instituțională, scopul PEG a fost să analizeze principalele date dezagregate pe genuri disponibile în organizație, studiind structura ARACIS - bărbații și femeile implicate la toate nivelurile de activitate. Scopul acestei evoluții a fost includerea genului pe lista de criterii de evaluare a universităților. Reprezentanții universităților au fost rugați să furnizeze ARACIS un curs general privind politicile de gen, care urma să fie diseminat în întregul sistem de învățământ superior din România. Această acțiune este o declarație privind rolul important pe care și-l asumă ARACIS în promovarea egalității de gen în mediul de cercetare și influențează implementarea PEG pe termen lung.

Principalele obiective ale PEG au fost următoarele:

1. Cultivarea egalității de gen în practicile de recrutare
2. Promovarea integrării egalității de gen în practicile de recrutare și selecție
3. Cultivarea echilibrului de gen în procesele decizionale (Consiliul și Biroul Executiv)
4. Creșterea gradului de conștientizare privind egalitatea de gen prin abordarea comunității academice în domeniul chestiunilor de gen din România
5. Integrarea egalității de gen în programele universităților care oferă cursuri privind chestiunile de gen
6. Promovarea egalității de gen în învățământul preuniversitar

2. Conceperea și aprobarea unui Plan privind egalitatea de gen

S-au elaborat o serie de indicatori cantitativi și calitativi pentru a monitoriza implementarea PEG la ARACIS. Aceștia sunt grupați în patru categorii principale: 1) managementul resurselor umane, 2) procesele decizionale, 3) dimensiunea de gen în conținutul cercetării și 4) măsuri transversale.

Principalii indicatori incluși în procesul de implementare a PEG sunt: date dezagregate pe sexe în recrutare; număr total de solicitanți, solicitanți selectați și detalii privind comisiile de selecție; date dezagregate pe sexe de la universități, ca parte din evaluarea externă a calității; procentul de anunțuri de locuri de muncă și documente însoțitoare formulate folosind un limbaj care ține seama de diferențele dintre genuri; procentul de femei/bărbați din numărul total de solicitanți/numărul total de angajați/membrii comisiilor permanente (date dezagregate pe sexe) și procentul de femei/bărbați în organele de decizie (Consiliu și Biroul Executiv).

Toți indicatorii cantitativi pe care i-am formulat în vederea elaborării acestui raport de monitorizare sunt SMART – sunt specifici (exacti și concentrați pe structura pe genuri la ARACIS), măsurabili (sunt un mijloc practic și indiscutabil de măsurare a schimbării în ceea ce privește echilibrul de gen la ARACIS), realizabili (nu se referă la lucruri care nu pot fi realizate), realiști (sunt logici și sunt foarte exacti, deoarece sunt exprimați în cifre) și sunt asociați cu o perioadă de timp (abordează situația privind echilibrul de gen pe o anumită perioadă de timp, mai exact șase ani).

Conceperea și aprobarea unui PEG la ARACIS a însemnat și crearea unei comunități de practică. Aceasta a cuprins reprezentanți de la toate nivelurile de personal din instituția noastră; astfel, a inclus Președintele ARACIS, un vicepreședinte, directorul departamentului Organizare, Resurse Umane, IT și Achiziții Publice, directorul de Relații Internaționale, Proiecte și Cooperare, reprezentanți de la Departamentul Juridic și Asigurarea Internă a Calității, inspecitori de specialitate, membri ai Consiliului ARACIS și ai Comisiilor ARACIS, experți în egalitatea de gen și reprezentanți ai studenților. CP a fost construită strategic pentru a folosi expertiza privind chestiunile de gen existentă în instituția noastră și pentru a construi capacitate instituțională în vederea realizării unei politici reflexive privind egalitatea de gen. CP va fi dezvoltată în continuare în funcție de rezultatele noastre, de recomandări și de pașii următori care trebuie urmați (un proces iterativ care va continua pe durata întregului ciclu de viață al proiectului). Deoarece majoritatea membrilor CP sunt și membri ai ARACIS în diferite domenii de expertiză, participarea în CP este destul de stabilă. Au loc întâlniri frecvente ale CP, de obicei lunar, la care participă și ARACIS, în calitate de consilier oficial. Activitățile care se desfășoară fac parte din agenda de lucru a tuturor și se desfășoară discuții ample pentru a continua implementarea acestora.

Workshopurile instituționale organizate în cadrul TARGET au fost utile pentru consolidarea participării la CP. Workshopul instituțional din București, care a avut loc la 3 mai 2018, a fost ocazie foarte bună pentru a auzi recomandările persoanelor cheie pentru îmbunătățirea auditului privind egalitatea de gen la ARACIS și, astfel, pentru crearea unui PEG adecvat. Această întâlnire a CP a validat munca acestora și a deschis posibilitatea implicării altor membri - de exemplu, s-a sugerat că din CP ar trebui să facă parte și membri de la ARACIP (ARACIP este o agenție similară – Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar). Deoarece valorile se dezvoltă cu mulți ani înainte de pregătirea pentru licență,

este clar că ARACIS trebuie să aibă în vedere o extindere a CP pentru a cuprinde și rețeaua de învățământ preuniversitar. Al treilea workshop instituțional, ținut la ARACIS la 11 iulie 2019, a reprezentat o ocazie foarte bună de a evalua situația proiectului TARGET și de a face prima evaluare și implementare a PEG, precum și evaluarea sistemică a politicilor de gen, după cum prevede acest proiect. Al patrulea workshop instituțional, ținut la ARACIS la 24 februarie 2020, ne-a dat ocazia de a include universitățile românești în CP, ca instrumente de promovare și diseminare a activităților legate de chestiunile de gen. Motivarea pentru a participa la CP este influențată de mai mulți factori:

- » Posibilitatea și ocazia de a accesa fonduri europene prin dimensiunea egalității de gen - universitățile românești pot să dezvolte noi programe de cercetare și inovare dedicate egalității de gen, să genereze specialiști și să influențeze sistemul de învățământ superior prin promovarea unei programe privind genurile.
- » ARACIS este motivată să participe la CP ca urmare a interesului său în lansarea unui curs opțional pe chestiuni de egalitate de gen ca parte din standardele oficiale de evaluare, în special în domeniul științelor sociale și al științelor umaniste.
- » Universitățile sunt motivate să facă parte din CP datorită posibilității de a dezvolta un nou domeniu de studii - respectiv studiile de gen - și de a își extinde domeniul de specializare.

3. Activități principale implementate

S-a acordat o atenție deosebită colectării de date privind genul în cadrul instituției, elaborării PEG, analizării modurilor în care acesta poate fi actualizat, modificării politicilor de recrutare prin adăugarea de criterii de gen și evaluării privind implementarea TARGET. Am analizat date specifice care vizează resursele umane, personalul, personalul tehnic, organul decizional și comisiile de evaluare. În principal, obiectivul a fost să se evidențieze schimbările care au avut loc în instituția noastră în ceea ce privește genul - procentul de femei care lucrează la diferite niveluri. De asemenea, am dedicat timp și resurse pentru a explora structura comisiilor de evaluare care lucrează la ARACIS, acestea reprezentând una dintre cele mai importante părți ale CP. O altă activitate care s-a desfășurat în cadrul proiectului a fost un studiu amplu cu privire la cele mai recente studii de gen din sistemul de învățământ superior din România. Acesta cuprinde informații relevante, precum statistici, programe universitare - pentru a vedea câte programe de studii dedicate genului există în România, la ce nivel, când au fost introduse în peisajul educațional, nivelul de formare al personalului academic, ce discipline se predau, care sunt căile pe care le urmează absolvenții acestor programe și câte programe nu mai sunt oferite la aceste universități. De asemenea, am analizat și studiile anterioare, scrise pe aceeași temă, pentru a evidenția progresul (sau regresul) programelor de studii în domeniul genului în sistemul de învățământ superior din România. Acesta este unul dintre cele mai importante materiale de diseminare și reprezintă contribuția noastră la publicația finală a TARGET.

Pregătirea și organizarea celui de al patrulea workshop instituțional a fost o altă activitate majoră pe care instituția noastră a realizat-o în cadrul proiectului. Pentru prima oară de la implementarea TARGET, am decis să invităm principalele universități din România să participe la acest eveniment pentru a promova instrumentele și obiectivele TARGET. Obiectivul nostru principal a fost extinderea CP, transmiterea unui semnal puternic către sistemul de învățământ superior că egalitatea de gen este un criteriu de calitate important, că ARACIS promovează politici de gen și că dorim să lucrăm îndeaproape cu comunitatea academică pentru a modifica metodologia de evaluare și a adăuga criterii de gen. Am pregătit o listă de posibile întrebări care să le fie prezentate reprezentanților acestor universități, pe chestiuni precum existența politicilor de gen în instituția lor, modul în care sunt gestionate chestiunile privind discriminarea pe bază de gen și hărțuirea, dacă există un plan oficial privind egalitatea de gen, dacă există programe specifice de studii de gen promovate în programele lor și în ce mod poate ajuta ARACIS universitățile să abordeze genul ca și criteriu de calitate. S-au trimis invitații oficiale rectorilor acestor universități și s-au stabilit contacte pentru a identifica personalul specific implicat în gestionarea sau predarea programelor de studii de gen și, de asemenea, s-a constituit un grup de lucru la evenimentul de formare de capacitate care a avut loc la București. O altă activitate întreprinsă la acest eveniment a fost desfășurarea de interviuri cu principalii actori implicați în implementarea proiectului TARGET. Am identificat acești actori, i-am informat despre nevoia de a răspunde la o serie de întrebări, le-am comunicat care este conținutul acestor întrebări și am stabilit întâlniri detaliate pentru efectuarea interviurilor la sediul ARACIS. Răspunsurile la aceste întrebări au fost introduse în raportul intermediar de evaluare a programului TARGET pe 2020.

S-a acordat o atenție deosebită promovării chestiunilor de gen în cadrul documentelor interne și al practicilor de recrutare. PEG a fost actualizat în 2020 la ARACIS cu adăugarea unei declarații privind genul în toate documentele interne. Am avut întâlniri cu organul decizional al ARACIS și s-a discutat fiecare document care trebuie modificat pentru a adăuga o

declarație privind egalitatea de gen în scopul actualizării PEG. De asemenea, echipa noastră a participat la mai multe întâlniri online cu partenerii TARGET pentru a evalua situația actuală la ARACIS și dificultățile generate de pandemia de COVID-19. S-a menținut un dialog continuu cu universitățile, pe măsură ce am avansat cu metodologia privind calitatea. De asemenea, am fost în contact strâns cu toate comisiile de evaluare de la ARACIS, cu scopul de a schimba criteriile de evaluare a studiilor doctorale prin adăugarea dimensiunii de gen. Am asigurat un flux de informații din toate domeniile de cercetare din sistemul de învățământ superior din România, asigurându-ne că sunt luate în considerare toate punctele de vedere privind introducerea de noi criterii de evaluare a programelor doctorale.

Una din cele mai importante activități desfășurate de ARACIS în cadrul proiectului TARGET a fost aplicarea metodologiei la evaluarea calității studiilor doctorale în sistemul de învățământ superior din România. Acesta a fost unul din obiectivele intermediare ale TARGET, deoarece am fost primii care am introdus egalitatea de gen ca și criteriu la evaluarea calității studiilor doctorale. În aprilie 2021, Ministerul Educației a adoptat un ordin privind evaluarea metodologiei pentru studiile doctorale. Ordinul a cuprins criteriile, standardele și indicatorii de performanță pentru acreditarea și evaluarea periodică a instituțiilor organizatoare de programe de studii doctorale. Aceste documente conțin toate informațiile relevante privind procedura de evaluare a studiilor doctorale în România și sarcinile conexe privind colectarea de date privind chestiunile de gen ca parte din procesul de evaluare a calității².

² Mai multe informații despre aceste documente oficiale se pot accesa la: https://www.aracis.ro/wp-content/uploads/2021/05/Order-3651_2021-and-Annex-1_Methodology-evaluation-of-university-doctoral-studies.pdf și: https://www.aracis.ro/wp-content/uploads/2021/05/Order-3651_2021_Annex-3-IOSUD.pdf

4. Principalele schimbări în situația privind egalitatea de gen la ARACIS

Situația privind egalitatea de gen la nivel instituțional a rămas neschimbată în ceea ce privește reprezentarea femeilor la nivelul Consiliului sau în organele decizionale ale ARACIS. Nu au existat îmbunătățiri semnificative în ceea ce privește Consiliul ARACIS. O posibilă explicație pentru dezechilibru (un procent mai mare de femei în rândul personalului tehnic, dar un procent semnificativ mai mic în organele decizionale) este de natură culturală. Nu au existat politici sau monitorizare formală pe chestiuni de egalitate de gen în ceea ce privește egalitatea de gen la nivelul Consiliului, însă nu există discriminare în ceea ce privește politicile salariale sau alocarea resurselor, acestea fiind guvernate de lege. În cadrul Comisiilor de Experți Permanenți care efectuează activitățile de evaluare desfășurate de ARACIS s-au păstrat aceleași procente în ceea ce privește genurile. Procedura de recrutare a acestor experți este stabilită prin lege și există o precizare privind egalitatea de gen la recrutarea acestora. Însă nu este clar în ce mod se aplică aceasta în procesul de recrutare. Fluctuația de personal este în general scăzută atât în rândul femeilor, cât și al bărbaților, contractele fiind permanente. Salariile personalului (femei și bărbați), beneficiile sociale (concediu de maternitate, concediu de îngrijirea copilului etc.), cursurile anuale și promovările sunt acordate egal, acestea fiind prevăzute în lege.

Nu există cerințe privind evaluarea existenței sau implementării politicilor privind egalitatea de gen în programele de cercetare, însă există o cerință legală că nu poate exista discriminare în acceptarea studenților. Nu există personal dedicat care să răspundă de egalitatea de gen la ARACIS, însă în mod informal s-au implementat anumite măsuri. Din iunie 2019, la ARACIS a fost angajat un nou expert pe chestiuni de gen, care să efectueze toate activitățile specifice ale proiectului TARGET. Există foarte puține cazuri în care ARACIS are politici oficiale de egalitate de gen. Activitățile instituției (resurse umane, procese decizionale și evaluări) se desfășoară în cea mai mare parte pe principiul nediscriminării, mai degrabă decât pe principiul egalității de gen. Faptul că instituția primește finanțare publică și, ca urmare, este guvernată de lege în toate domeniile sale de activitate ajută la promovarea indirectă a egalității de gen, instituția asigurând plata egală pentru persoanele care dețin aceleași funcții, accesul egal la informații (pentru membrii din organul decizional), accesul egal la formare și accesul egal la beneficiile sociale stabilite prin lege. În ultimul an, ARACIS s-a implicat activ în promovarea ideilor privind egalitatea de gen în cadrul instituției și în toate activitățile pe care le coordonează.

Expertul pe chestiuni de gen de la ARACIS și echipa care lucrează la proiectul TARGET a început recent un studiu care analizează situația studiilor de gen ca temă de cercetare în sistemul universitar din România. Acest studiu caută să ofere o imagine corectă a modului în care studiile de gen au devenit parte din sistemul de învățământ superior din România, a provocărilor întâlnite în cale și a viitorului în peisajul educațional. În acest studiu s-au luat în considerare mai multe aspecte: factorii politici și influența acestora asupra genului, obiectivele inițiale ale studiilor de gen în România, gradul de dezvoltare teoretică a acestora, legătura între membri ai mediului academic și activiști în ceea ce privește studiile de gen, starea actuală a cercetării empirice și obstacolele principale și rezistența la integrarea studiilor de gen în domeniul cercetării. Discutarea acestor aspecte ne-a ajutat să conturăm un studiu privind studiile de gen în învățământul superior din România, identificând punctele forte și punctele slabe ale studiilor de gen și posibilele soluții pentru îmbunătățirea

statutului studiilor de gen de la o anexă a științelor sociale și umaniste la un domeniu de cercetare de sine stătător. Acest studiu a devenit parte din publicația oficială a proiectului TARGET ca și contribuție a ARACIS.

Un rezultat esențial al proiectului TARGET este crearea unui post permanent de cercetare în cadrul aparatului tehnic. Persoana angajată pe acest post se va ocupa și de chestiunile de egalitate de gen care apar în instituție. Crearea acestui post face parte din eforturile viitoare pe care instituția noastră le va face pentru a continua implementarea și actualizarea PEG.

5. Pași mai departe

Faptul că ARACIS este o instituție publică, guvernată de legi naționale în toate domeniile sale de activitate face destul de dificilă pentru noi influențarea mediului exterior. Chiar și așa, remarcăm puterea informală pe care o are organizația noastră în ceea ce privește influențarea actorilor politici implicați în adoptarea de legi și regulamente pentru sistemul de învățământ superior. De asemenea, ARACIS a întreprins măsuri semnificative în vederea includerii chestiunilor de gen în programele universităților participante din România. În cadrul celui de al patrulea workshop instituțional, ținut la ARACIS în februarie 2020, s-au înregistrat câteva progrese.

S-a stabilit un dialog fluent între ARACIS și universitățile românești pentru a modifica metodologia de evaluare cu scopul de a include chestiunile de gen pe lista de criterii de evaluare a universităților. ARACIS le-a cerut reprezentanților universităților să elaboreze un curs generic privind politicile de gen, care va fi diseminat în întregul sistem de învățământ superior din România. Aceste acțiuni evidențiază rolul important pe care și-l asumă ARACIS în promovarea egalității de gen în mediul de cercetare și influența pe care o are asupra implementării PEG pe termen lung. Când va intra în vigoare această modificare a criteriilor de evaluare și metodologia oficială, componența comisiilor permanente ale ARACIS va trebui să se modifice și ea. Pentru aceasta va fi nevoie de prezența unor experți de gen în cadrul comisiilor, cu sarcina specifică de a evalua criteriile privind genul puse la dispoziție de fiecare universitate.

La ARACIS s-a înființat un grup de lucru care include membri ai proiectului TARGET și profesori de la universitățile românești participante, care au fost invitați la al patrulea workshop instituțional. Sarcina principală a acestui grup este să formuleze un curs privind politicile de gen și un plan privind modul în care s-ar putea introduce acesta în programă. Grupul este format din următoarele persoane:

- » Alina TĂRICEANU - expert egalitate de gen la ARACIS
- » Daniela Mihaela ISPAS – ARACIS
- » Laura GRUNBERG – Universitatea București
- » Măriuca CONSTANTIN - Universitatea Națională de Studii Politice și Administrație Publică din București
- » Ioana DODI - Universitatea Națională de Studii Politice și Administrație Publică din București
- » Florica PAȘOL - Academia de Studii Economice București
- » Lia Lucia IONESCU - Academia de Studii Economice București
- » Éva LÁSZLÓ - Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca
- » Maria Nicoleta TURLIUC - Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași
- » Romanita JUMANCA – Universitatea de Vest din Timișoara

- » Tamara CIOBANU, student – Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca
- » Ana DUPLAVA, student – Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca
- » Valentina VASILE, student – Universitatea Lucian Blaga din Sibiu.

Cea mai importantă strategie instituțională la care lucrează în prezent ARACIS abordează elaborarea, implementarea și diseminarea unei noi metodologii de evaluare. Actuala lege a educației din România, care acoperă atât ARACIS, cât și universitățile, nu stipulează încă necesitatea unui PEG. Ca urmare, este un moment potrivit pentru ARACIS să își modifice metodologia și criteriile de evaluare și să ceară universităților să își implementeze propriul PEG. Faptul că universitățile din România vor trebui să raporteze regulat date privind genurile ca parte din procesul de evaluare a calității le va încuraja să traseze și să implementeze propriile Planuri privind egalitatea de gen. Grupul de lucru menționat mai sus este dedicat sarcinii specifice de a întreține un dialog permanent între ARACIS și universități pentru a genera cele mai bune idei pentru documentul de politici de gen și PEG-urile care vor fi implementate pe larg în sistemul de învățământ superior. În ultimul an, ARACIS s-a implicat activ în promovarea ideilor privind egalitatea de gen în cadrul instituției și în toate activitățile pe care le coordonează. Ca urmare, ARACIS a colectat date relevante privind programele de studii de gen disponibile în sistemul de învățământ superior din România. S-a organizat un workshop instituțional cu profesorii și cu personalul implicat în aceste programe, pentru a discuta oportunitățile pe care le oferă un program de învățământ dedicat de studii de gen, precum și principalele amenințări și dezavantaje din societatea românească în ceea ce privește temele din studiile de gen. Concluziile și recomandările acestor întâlniri vor fi incluse în PEG avansat de ARACIS. Mai mult, ARACIS și-a asumat rolul în schimbarea și îmbunătățirea criteriilor de evaluare pentru universități, promovarea egalității de gen ca necesitate în furnizarea unei educații de calitate. Prin aceste tipuri de activități, ARACIS își reafirmă rolul în promovarea egalității de gen în instituțiile de învățământ superior din România.

Anexa I – Listă de publicații, workshopuri și alte evenimente

Publicații științifice

Tăriceanu, Alina (va urma). Promoting Gender Studies in Romania – Working in a Difficult Context, în: Wroblewski, Angela; Palmén, Rachel (editori). Overcoming the challenge of structural change in research organisations. A reflexive approach to gender equality. Bingley: Emerald.

Workshopuri și evenimente

- » Primul Workshop instituțional: 3 mai 2018, București
- » Al doilea Workshop instituțional: 13 iulie 2018, București
- » Al treilea Workshop instituțional: 11 iulie 2019, București
- » Întâlnire de formare de capacitate în cadrul TARGET; 26-27 septembrie 2019, Atena
- » Al patrulea Workshop instituțional: 24 februarie 2020, București
- » Conferința TARGET-GEECCO: 11 martie 2021, online
- » Workshop de cocreație TARGET privind chestiunile de gen în context și în programele școlare: 21-22 iulie 2021, online
- » Vizită de studiu pe tema politicilor de egalitate de gen în organizațiile finanțatoare de cercetare din Austria: 28 septembrie - 1 octombrie 2021, online
- » Workshop de cocreație TARGET – Echilibrul dintre viața profesională și viața personală în contextul egalității de gen și a genului în acreditare: 24 noiembrie 2021, online
- » Întâlnire finală TARGET: 2-3 decembrie 2021, online
- » Conferință națională finală TARGET a ARACIS: 15 decembrie 2021, online

Anexa II – Date ARACIS privind personalul

Tabel 1. Echilibrul de gen la ARACIS – Personalul permanent

Echipa	Număr de persoane		%	
	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați
Aparatul tehnic (personal permanent)	24	9	73%	27%
Biroul Executiv (organ decizional)	2	3	40%	60%
Consiliul (organ decizional)	4	16 (dintre care 2 sunt studenți)	20%	80%
Consiliul Consultativ	0	17	0%	100%
Comisia de Evaluare Instituțională a Activităților Manageriale și Financiare	2	12	14%	86%
Comisia de Etică	1	4	20%	80%

Tabel 2. Echilibrul de gen la ARACIS – Comisiile de specialitate

Echipa	Număr de persoane		%	
	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați
C1: Științe exacte și științe naturale	3	5 (dintre care 1 este student)	38%	63%
C2: Științe umaniste și teologie	1	8 (dintre care 1 este student)	11%	89%
C3: Științe juridice	3	3 (dintre care 1 este student)	50%	50%
C4: Științe sociale și politice	5	13 (dintre care 1 este student)	38%	62%
C5: Științe administrative și științele educației și psihologie	5 (dintre care 1 este student)	7	42%	58%
C6: Științe economice I	7 (dintre care 1 este student)	3	70%	30%
C7: Științe economice II	3	7 (dintre care 1 este student)	30%	70%

C8: Arte, arhitectură, urbanism, educație fizică și sport	4	5 (dintre care 1 este student)	44%	56%
C9: Științe agricole și silvice și medicină veterinară	3 (dintre care 1 este student)	7	30%	70%
C10: Științe inginerești I	2 (dintre care 1 este student)	3	40%	60%
C11: Științe inginerești II	2 (dintre care 1 este student)	7	22%	78%
C12: Sănătate	8	3 (dintre care 1 este student)	73%	27%
C13: Învățământ la distanță:	2 (dintre care 1 este student)	8	20%	80%

Tabel 3. Componența pe genuri la ARACIS, număr de persoane (2013, 2018 și 2019)

	2013		2018		2019	
	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați
Aparatul tehnic (personal permanent)	27	6	25	8	24	9
Consiliul (organ decizional)	2 (dintre care 1 este student)	13 (dintre care 1 este student)	4	16 (dintre care 2 sunt studenți)	4	16 (dintre care 2 sunt studenți)

Tabel 4. Componența pe genuri la ARACIS, procent (2013, 2018 și 2019)

	2013		2018		2019	
	% femei	% bărbați	% femei	% bărbați	% femei	% bărbați
Aparatul tehnic (personal permanent)	82%	18%	76%	24%	73%	27%
Consiliul (organ decizional)	13%	87%	20%	80%	20%	80%

Anexa III:

Plan Privind Egalitatea de Gen

**Agencia Română de Asigurare a Calității în Învățământul Superior
(ARACIS)**



Planul privind egalitatea de gen - ARACIS

1 Contextul general

ARACIS (Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Superior) a fost înființată în 2005 ca urmare a participării României la procesul Bologna. Misiunea noastră este să efectuăm evaluarea externă a calității învățământului furnizat de instituțiile de învățământ superior și de alte organizații care oferă programe de studiu în învățământul superior și care activează în România. Ca urmare, proiectul TARGET este foarte important pentru ARACIS, fiind considerat a duce la o serie de acțiuni care vizează realizarea egalității de gen în știință și în toate activitățile organizației noastre.

Într-un raport de autoevaluare transmis ENQA se menționează explicit că „ARACIS va continua să îmbunătățească reprezentarea genurilor la toate nivelurile de activitate ale ARACIS.”. Astfel, proiectul TARGET vine ca un pas foarte important de transformare instituțională.

Deși în acest moment nu există personal dedicat la ARACIS care să se ocupe de egalitatea de gen, în mod informal au fost deja urmați câțiva pași (de exemplu, s-a avut grijă să se mărească numărul de femei din comisiile de specialitate).

Faptul că instituția primește finanțare publică și, ca urmare, este guvernată de lege în toate domeniile sale de activitate ajută la promovarea indirectă a egalității de gen, instituția asigurând plata egală pentru persoanele care dețin aceleași funcții, accesul egal la informații (pentru membrii din organul de decizie), accesul egal la formare și accesul egal la beneficiile sociale stabilite prin lege.

Există foarte puține cazuri în care ARACIS are politici oficiale de egalitate de gen. Activitățile instituției (resurse umane, procese decizionale și evaluări) se desfășoară în cea mai mare parte pe principiul nediscriminării, mai degrabă decât pe principiul egalității de gen. Este necesară o strategie pe termen lung în domeniul egalității de gen.

2 Obiective principale

Concluziile care au rezultat după aplicarea GEAT la ARACIS și în urma primului nostru Workshop instituțional au dus la elaborarea unei serii de obiective specifice pentru viitorul apropiat. Acestea sunt dezvoltate în secțiunile următoare, conform propunerilor, după ce au fost grupate în patru categorii:

Managementul resurselor umane

- 01. Cultivarea egalității de gen în practicile de recrutare;
- 02. Promovarea integrării egalității de gen în practicile de recrutare și selecție.

Procese decizionale

- 03. Cultivarea echilibrului de gen în procesele decizionale (Consiliul și Biroul Executiv);
- 04. Formalizarea politicilor de contracarare a prejudecăților de gen și promovare a egalității de gen în cadrul instituției ARACIS.

Dimensiunea de gen în contextul cercetării

- 05. Integrarea egalității de gen în programele universităților;
- 06. Creșterea gradului de conștientizare privind egalitatea de gen - transmiterea unui mesaj puternic în această privință către universitățile românești.

Măsuri transversale

- 07. Promovarea egalității de gen în medii care sunt mai apropiate de copii (deoarece valorile se formează cu mulți ani înainte ca aceștia să devină studenți la universități);
- 08. Creșterea gradului de conștientizare privind egalitatea de gen prin abordarea comunității academice din România.

3 Managementul resurselor umane

Legislația din România nu conține cerințe privind implementarea de politici de egalitate de gen în recrutarea personalului permanent. În Procedura sa de selecție și numire a noi membri în Comisiile Permanente de Specialitate, „reprezentarea echilibrată din punct de vedere al genului” este declarată ca fiind unul dintre principii, reflectând un angajament al ARACIS pentru promovarea egalității de gen. Nu există personal dedicat la ARACIS care să răspundă de egalitatea de gen, iar aceasta face ca acest efort să fie mai dificil. Pentru moment, cele mai multe dintre documentele interne nu se referă anume la egalitatea de gen, iar ARACIS nu are politici formalizate de contracarare a prejudecăților de gen și promovare a egalității de gen în recrutarea personalului permanent sau în componența comisiilor de recrutare și nu există cerințe oficiale privind egalitatea de gen care să trebuiască avute în vedere la numirea Comisiilor.

OBIECTIV	ACȚIUNE	RESPONSABILITATE	ȚINTĂ	PERIOADA DE TIMP
Cultivarea egalității de gen în practicile de recrutare	Includerea unei declarații privind egalitatea de gen în toate comunicările de recrutare și	Expert în probleme de egalitate de gen al ARACIS în proiectul TARGET Departamentul de resurse umane	Este pregătită o declarație privind egalitatea de gen, care este inclusă în toate comunicările de	ianuarie 2019 continuu până în decembrie 2021

	materialele de marketing		recrutare și materialele de marketing	
Promovarea integrării egalității de gen în practicile de recrutare și selecție	Monitorizarea datelor dezagregate pe sexe în recrutare: total solicitanți, solicitanți selectați și comisiile care fac selecția	Departamentul de resurse umane	Indicatori dezagregați pe sexe sunt disponibili și sunt monitorizați în comun de către Departamentul de resurse umane	Începând cu 2019, anual

4 Procese decizionale

Principalul organ decizional la ARACIS este Consiliul (în prezent compus din 4 femei și 16 bărbați), susținut de Biroul său Executiv (2 femei, 3 bărbați). Deși nu există discriminare în ceea ce privește politicile salariale, alocarea de resurse și accesul la informații relevante și implicarea în procesul decizional (inclusiv buget), nu există politici sau monitorizare formală privind egalitatea de gen în cadrul Consiliului. În ciuda inexistenței politicilor oficiale, există încercări neoficiale de promovare a egalității de gen. Unul dintre cele mai bune exemple este Biroul Executiv, care până acum câțiva ani nu avea reprezentanți femei, iar în prezent este format din 2 femei și 3 bărbați.

OBIECTIV	AȚIUNE	RESPONSABILITATE	ȚINTĂ	PERIOADA DE TIMP
Cultivarea echilibrului de gen în procesele decizionale (Consiliul și Biroul Executiv)	Implementarea unei politici pentru cultivarea echilibrului de gen în procesele decizionale la	Consiliul Biroul Executiv Expert în probleme de egalitate de gen al ARACIS în proiectul TARGET	S-a aprobat și s-a implementat o politică privind cultivarea echilibrului de gen în procesele decizionale (Consiliul și Biroul Executiv)	Politica este scrisă (declarația de misiune și obiectivele SMART) - 2020 Primele rezultate după implementare - 2021

	nivel instituțional			
Formalizarea politicilor de contracarare a prejudecăților de gen și promovare a egalității de gen în cadrul instituției ARACIS	Includerea unei declarații privind egalitatea de gen în toate documentele principale (Codul de etică, Declarația privind organizarea și funcționarea Agenției, metodologii etc.)	Consiliul Biroul Executiv Expert în probleme de egalitate de gen al ARACIS în proiectul TARGET	Este pregătită o declarație privind egalitatea de gen, care este inclusă în toate documentele principale	Începând cu 2019 (unele documente vor fi mai ușor de schimbat în comparație cu altele)

5 Dimensiunea de gen în contextul cercetării

ARACIS efectuează evaluarea externă a calității învățământului furnizat de instituțiile de învățământ superior și de alte organizații care oferă programe de studiu în învățământul superior (în principal studii de licență și de masterat). Agenția nu oferă direct finanțare pentru cercetare, dar odată ce programele sunt autorizate/acreditate de ARACIS, acestea devin eligibile și pot solicita finanțare guvernamentală de la Ministerul Educației.

Criteriile avute în vedere la evaluare sunt stabilite de lege. Acestea includ standarde și strategii de cercetare, rezultatele cercetării începând de la ultima evaluare, existența resurselor pentru cercetare, existența și aplicarea unui cod de etică etc. Nu există cerințe privind evaluarea existenței / implementării politicilor de egalitate de gen în programele de cercetare, însă există o cerință legală care prevede că nu poate exista discriminare la acceptarea studenților. Comisia de Evaluare a programelor universitare este formată din 3-4 membri. Din nou, nu există cerințe oficiale privind egalitatea de gen, de care trebuie să se țină seama la numirea Comisiei. Există încercarea neoficială de a distribui evaluările în mod egal între membrii comisiei și ai Registrului, indiferent de gen.

OBIECTIV	ACȚIUNE	RESPONSABILITATE	ȚINTĂ	PERIOADA DE TIMP
Integrarea egalității de gen în programele universităților	Recomandare pentru universități să includă chestiuni privind egalitatea de gen în programele lor)	Organism/actori implicați principali responsabili cu evaluarea universităților	Recomandare pentru universități să elaboreze un modul de dezvoltare personală (care să includă egalitatea de gen)	2020, pentru a începe cu anul universitar 2020 - 2021
Creșterea gradului de conștientizare privind egalitatea de gen - transmiterea unui mesaj puternic în această privință către universitățile românești	Colectarea de date dezagregate pe genuri de la universități ca parte a evaluării externe de calitate	Organism/actori implicați principali responsabili cu evaluarea universităților	Pentru fiecare evaluare ar trebui completate câmpuri privind genul. Deși acest proces este doar un pas mic, chiar simbolic, el ar putea transmite un mesaj puternic către universități.	Începând din 2019, pentru toate evaluările

6 Măsuri transversale

ARACIS a obținut deja angajamentul stratului de vârf și nivelului superior al personalului de conducere și de cercetare pentru implementarea PEG și a început deja să dezvolte o comunitate de practică.

OBIECTIV	ACȚIUNE	RESPONSABILITATE	ȚINTĂ	PERIOADA DE TIMP

<p>Promovarea egalității de gen în medii care sunt mai apropiate de copii (deoarece valorile se formează cu mulți ani înainte ca aceștia să devină studenți la universități)</p>	<p>Implicarea Agenției Române de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar (ARACIP) în proiectul TARGET ca parte din comunitatea de practică</p>	<p>Manager de proiect al ARACIS în proiectul TARGET</p> <p>Expert în probleme de egalitate de gen al ARACIS în proiectul TARGET</p> <p>Alți membri ai proiectului TARGET (de la ARACIS)</p>	<p>ARACIP va fi reprezentată la principalele noastre evenimente în legătură cu proiectul (în special la workshopurile instituționale) și ARACIS va ajuta ARACIP să își îndeplinească propriile obiective în domeniul chestiunilor de gen</p>	<p>Reprezentare: Începând de la sfârșitul lui 2019</p> <p>Ajutor cu obiectivele ARACIP: Sfârșitul lui 2020</p>
<p>Creșterea gradului de conștientizare privind egalitatea de gen prin abordarea comunității academice din România</p>	<p>Organizarea unui workshop / unei conferințe pentru a promova cele mai bune practici în domeniul egalității de gen și pentru a vedea povești de succes ale femeilor din educație și cercetare</p>	<p>Manager de proiect al ARACIS în proiectul TARGET</p> <p>Expert în probleme de egalitate de gen al ARACIS în proiectul TARGET</p> <p>Alți membri ai proiectului TARGET (de la ARACIS)</p>	<p>Eveniment organizat în România (preferabil București, poate în parteneriat cu o universitate)</p>	<p>Pregătire: anul universitar 2018-2019</p> <p>Workshop / conferință: Anul universitar 2019-2020</p>

7 Indicatori de monitorizare

Comunitatea de practică va avea un rol major în crearea unui mediu favorabil pentru implementarea eficientă a acțiunilor asociate cu PEG.

Principalele persoane responsabile cu implementarea PEG sunt următoarele:

- Manager de proiect al ARACIS în proiectul TARGET
- Expert în probleme de egalitate de gen al ARACIS în proiectul TARGET
- Alți membri ai proiectului TARGET (de la ARACIS)
- Consiliul
- Biroul Executiv
- Departamentul de resurse umane
- Organism/actori implicați principali responsabili cu evaluarea universităților

ARACIS va elabora un proces adaptat și indicatori de rezultat în faza următoare a PEG (faza de implementare) folosind atât indicatori cantitativi, cât și indicatori calitativi pentru a măsura eficiența, eficacitatea și impactul.

Câțiva indicatori de monitorizare care trebuie urmăriți pentru a înțelege dacă sunt îndeplinite obiectivele:

- Cota de anunțuri de angajare/documente principale formulate într-un limbaj care ține seama de chestiunile de gen;
- Procentul de femei/bărbați din totalul de solicitanți/totalul de angajați/membrii ai comisiilor permanente (date dezagregate pe sexe);
- Procentul de femei/bărbați în organele de decizie (Consiliu și Birou Executiv);
- Stadiul organizării conferinței și studiu de feedback după eveniment.

TARGET } Taking a Reflexive approach to Gender Equality for institutional Transformation



Acest proiect a primit finanțare din programul de cercetare și inovare Orizont 2020 al Uniunii Europene în baza Acordului de grant nr. 741672.

Opiniile exprimate în acest document reflectă doar punctul de vedere al autorului și nu reflectă în niciun caz opiniile Comisiei Europene. Comisia Europeană nu este responsabilă pentru nicio utilizare care poate fi făcută a informațiilor pe care le conține.