

**PLAN EGALITATEA DE ȘANSE ȘI GEN**  
din Universitatea Națională de Arte din București  
**2023-2028**

În cadrul Universității Naționale de Arte din București, recrutarea, retenția și promovarea personalului sunt determinate de criteriile competenței profesionale în domeniul de profil, a performanței științifice și didactice și a respectării normelor de conduită morală.

**I. Analiza cerințelor, politicilor și studii de caz**

Înainte de a elabora strategia pentru egalitate de gen, conducerea universității a numit un Grup de lucru pentru egalitatea de gen (GL EG) pentru a efectua o analiză a literaturii de specialitate a cerințelor, politicilor, recomandărilor, exemplelor și studiilor de caz existente cu privire la incluziune și egalitate de gen.

**II. Diagnoza: culegerea de date și analiza acestora**

1. Culegerea datelor

Următorii indicatori au fost selectați ca relevanți pentru discuția pe tema egalității de gen:

- numărul de personal în funcție de gen la toate nivelurile;
- numărul de studenți pe cele trei niveluri de studii.

1.1 Femei și bărbați cu funcții de conducere și operative

Tabel 1. Managementul universitar

Poziții de conducere	2023	
	F	M
Președinte Senat universitar	-	1
Rector	-	1
Prorector /CSUD	-	1
<b>TOTAL</b>	-	<b>3</b>

Tabel 2. Management facultăți / departamente/ AN 2023

Facultăți	Decan		Prodecan		Directori departamente		Total femei	Total bărbați
	F	M	F	M	F	M		
FAP	1		1		2	4	4	4
FADD		1		1	2	3	2	5
F.ITA	1		1		2	-	4	-
DPPD	-	-	-	-	1	-	1	-
Școala Doctorală	-	-	-	-	-	1	-	1
Director Departament Cercetare	-	-	-	-	-	1	-	1
<b>TOTAL FEMININ</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>11</b>	<b>-</b>
<b>TOTAL MASCULIN</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>11</b>

Tabel 3. Managementul altor structuri decizionale

Comisii, structuri suport	F	M
Comisia de etică și Deontologie universitară	1	6
Comisia pentru evaluarea și asigurarea calității	2	3
Secretar Șef universitate	1	-
Direcția Economică	1	-
Direcția Resurse-Umane	1	-
Direcția Tehnic-administrativ-achiziții	1	-
Șef birou Achiziții Publice	1	-
<b>TOTAL FEMININ</b>	<b>8</b>	<b>-</b>
<b>TOTAL MASCULIN</b>	<b>-</b>	<b>9</b>

### 1.2. Femei și bărbați din componența academică și de cercetare

Tabel 4. Număr total pentru componența academică, pe facultăți/departamente

PENTRU 2023

Facultate departamente	Profesori		Conferențieri		Lectori		Asistenți		Total femei	Total bărbați
	F	M	F	M	F	M	F	M		
FAP	1	4	2	6	16	15	3	3	<b>22</b>	<b>28</b>
FADD	2	4	4	5	15	13	1	3	<b>22</b>	<b>25</b>
F.ITA	-	-	2	-	4	2	1	2	<b>7</b>	<b>4</b>
Școala doctorală	1	3	--	-	-	-	-	-	<b>1</b>	<b>3</b>
DPPD	-	-	1	-	1	1	-	-	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Total femei</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>36</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>54</b>	<b>-</b>
<b>Total bărbați</b>	<b>-</b>	<b>11</b>	<b>-</b>	<b>11</b>	<b>-</b>	<b>31</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>61</b>

### 1.3. Femei / bărbați – servicii administrative și suport (inclusiv tehnicieni)

Tabel 5. Număr de personal din serviciile administrative și servicii suport

Servicii / departamente	2023	
	F	M
Muzeu	<b>2</b>	<b>1</b>
Galerie	<b>1</b>	<b>-</b>
Editură/ Tipografie	<b>2</b>	<b>1</b>
Biblioteca	<b>4</b>	<b>-</b>
Compartiment Financiar Contabilitate	<b>4</b>	<b>-</b>
Compartiment Personal/Salarizare	<b>3</b>	<b>-</b>
Registratură/Curier/Arhivă	<b>3</b>	<b>-</b>
Secretariate	<b>7</b>	<b>-</b>
Tehnic-Administrativ-Achiziții	<b>1</b>	<b>4</b>
Cămin studentesc	<b>2</b>	<b>2</b>
Alte servicii administrative suport	<b>27</b>	<b>17</b>
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>25</b>

1.4. Feminin/masculin – studenți din toate nivelele de studii și toate programele

Tabel 6. Număr total de studenți înmatriculați /an universitar 2023-2024

Facultăți	Studenți Ciclul I studii: Licență		Studenți Ciclul II studii: Master		Total femei	Total bărbați
	F	M	F	M		
FAP	297	101	108	36	405	137
FADD	336	95	133	34	469	129
F.ITA	79	16	9	6	88	22
<b>TOTAL FEMININ</b>	<b>712</b>	<b>-</b>	<b>250</b>	<b>-</b>	<b>962</b>	<b>-</b>
<b>TOTAL MASCULIN</b>	<b>-</b>	<b>212</b>	<b>-</b>	<b>76</b>	<b>-</b>	<b>288</b>

1.5. Feminin/masculin – studenți Ciclul III de studii

Tabel 7. Studii universitare de doctorat / an universitar 2023-2024

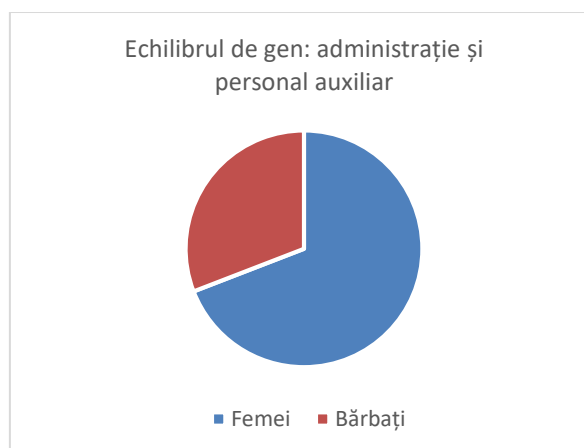
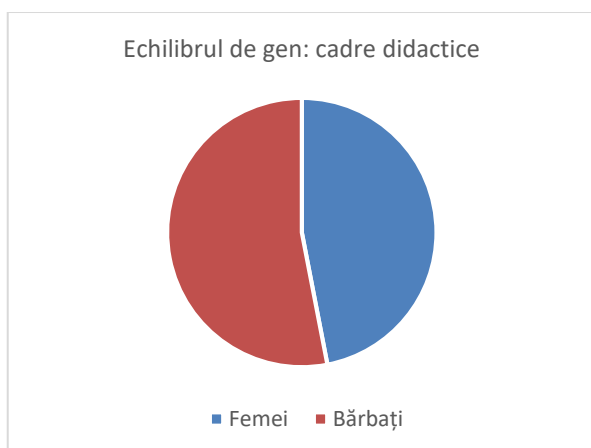
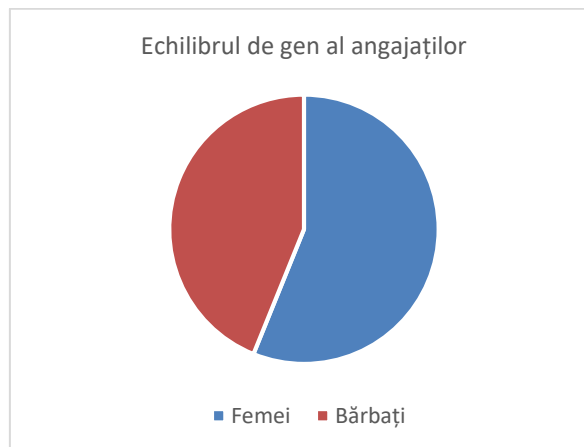
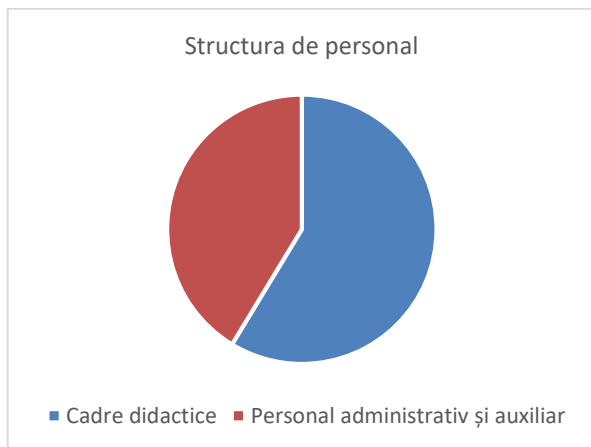
ȘCOALA DOCTORALĂ	Total femei	Total bărbați
DOCTORAT PROFESIONAL	56	42
DOCTORAT ȘTIINȚIFIC	22	9
<b>TOTAL FEMININ</b>	<b>78</b>	<b>-</b>
<b>TOTAL MASCULIN</b>	<b>-</b>	<b>51</b>

### III. Analiza datelor

III.1. Analiza cantitativă

Tabel 8. Structura personalului (Decembrie 2023)

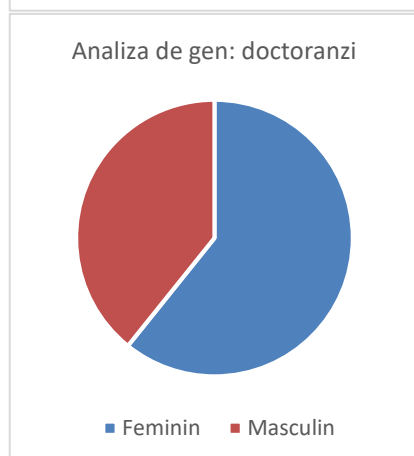
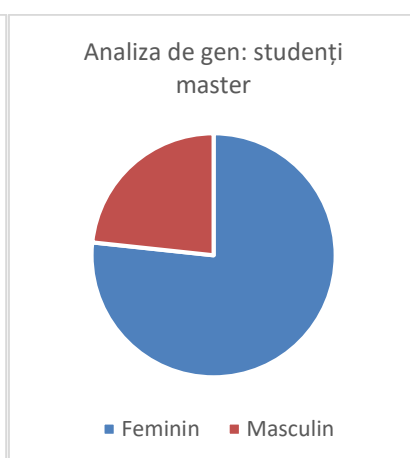
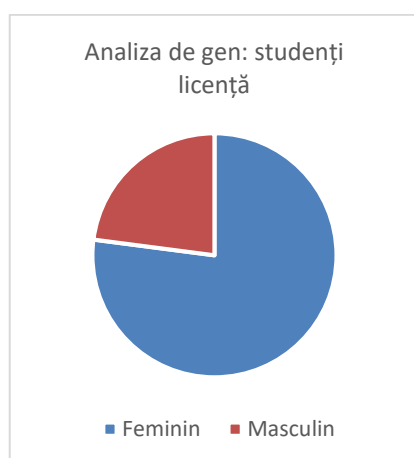
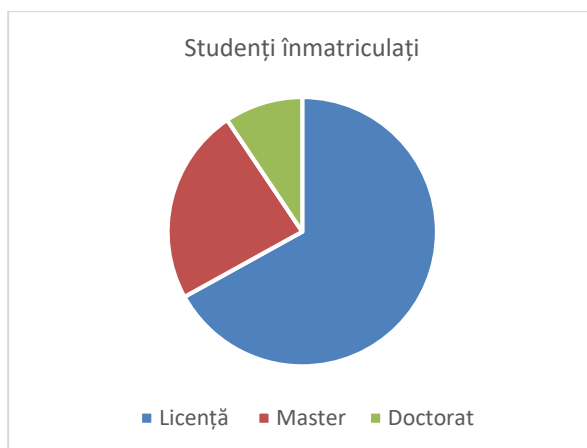
Personal UNArte	Femei	Bărbați	Total
Cadre didactice și cecetare	54	61	<b>115</b>
Administrație și personal auxiliar	56	25	<b>81</b>
<b>TOTAL</b>	<b>110</b>	<b>86</b>	<b>196</b>



Analiza datelor numerice arată un echilibru relativ între angajați. Dezechilibrul de gen este sensibil în distribuția personalului și este în principal datorat profilului profesional și științific.

Tabel 9. Feminin/masculin – studenți din toate nivelele de studii și toate programele

Studenți înmatriculați an universitar 2023-2024	Femei	Bărbați	Total
Ciclul I - Licență	712	212	<b>924</b>
Ciclul II – Master	250	76	<b>326</b>
Ciclul III - Doctorat	79	51	<b>130</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1041</b>	<b>339</b>	<b>1380</b>



### III. 2. Analiza calitativă a datelor arată că UNArte este percepută ca inclusivă

Pentru a analiza percepția egalității de gen a fost organizat un sondaj intern anonim la nivelul instituției. Într-un procentaj de 30% din totalul personalului existent, chestionarul a inclus 8 întrebări cu răspunsuri multiple, din care întrebările 1-5 au fost adresate tuturor angajaților și întrebările 6-8 doar cadrelor didactice de predare.

Am primit 59 chestinare completate, din care 4 erau incomplete.

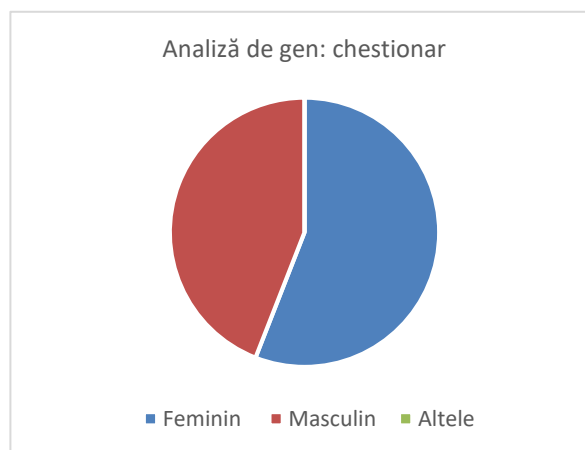
### Analiza răspunsurilor

Vă rugăm să precizați genul dumneavoastră:

Feminin: 33

Masculin 26

Altele/nu răspund: 0



Procentele de răspunsuri ale angajaților de sex feminin și masculin sunt foarte similare, astfel încât putem concluziona că toate genurile au fost bine reprezentate în sondaj. Distribuția răspunsurilor colectate este în bună concordanță cu distribuția generală a angajaților pe gen.

**Table 10. Distribuția răspunsurilor la chestionar**

Personal	Femei	Bărbați	Răspunsuri femei	Răspunsuri bărbați	Altele/ nu răspund
Cadre didactice	54	61	16	18	-
Administrație și personal auxiliar	56	25	17	8	-

Întrebarea 1: În ce măsură apreciați că în UNArte există discriminare de gen?

Foarte mică

Foarte mare

1 □

2 □

3 □

4 □

5 □

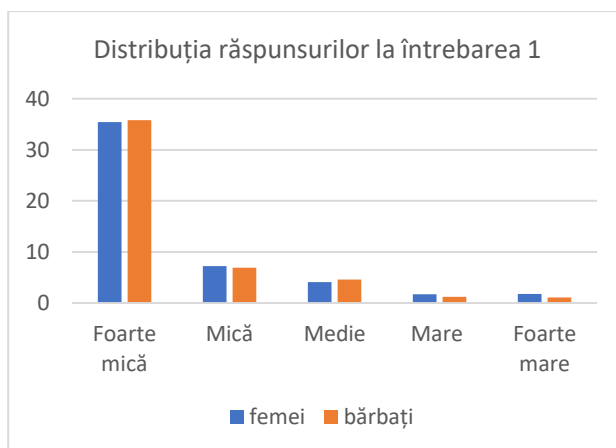
71,2%

14,4%

8,5%

2,9%

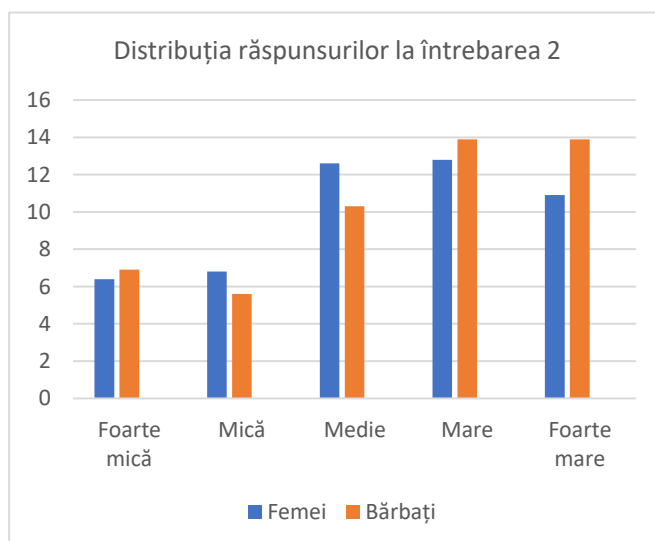
2,9%



Din cele 59 formulare primite, 4 nu au răspuns la întrebarea 1, din care 3 femei și 1 bărbat. 85,6% dintre răspunsuri au indicat că discriminarea de gen este percepută ca foarte scăzută și scăzută (1 și 2), iar doar 2,9% consideră că este foarte mare. Răspunsurile par să aibă o distribuție similară între bărbați și femei. Pe baza răspunsurilor, concluzionăm că o mare majoritate a angajaților consideră că discriminarea de gen este foarte scăzută în organizație, astfel încât nu se vor lua măsuri în acest domeniu. Problema va continua să fie monitorizată în viitor.

**Întrebarea 2: În ce măsură considerați că UNArte oferă posibilitatea îmbinării armonioase între cariera profesională și viața privată?**

Foarte mică	1	2	3	4	Foarte mare
13,3%	13,3%	12,4%	22,8%	26,7%	24,8%





Peste 50% din răspunsuri indică faptul că posibilitățile pentru un bun echilibru între viața profesională și viața privată sunt “foarte bune” și “bune”. Rezultă că există o diferență de percepție între bărbați și femei cu privire la echilibrul dintre muncă și viața privată. Acesta este un domeniu în care ar putea fi luate în considerare măsuri de îmbunătățire, deși alegerea între carieră și viața privată este adesea una personală. UNArte oferă un program flexibil de lucru, cadrele didactice stabilind orarul de cursuri de comun acord în colectivul departamentului iar personalului administrativ li se cere foarte rar să lucreze ore suplimentare. Politica “program flexibil” va fi constant la dispoziția angajaților.

Întrebările 3 și 4 au fost adresate persoanelor care au avut copii în timp ce erau angajate, au luat concediu pentru creșterea copilului și s-au întors la muncă.

**Întrebarea 3: În cazul în care ați beneficiat de concediu pentru creșterea copilului, vă rugăm să precizați pentru ce perioadă (cumulate) ..... luni.**

20 de persoane au răspuns la această întrebare, iar răspunsurile au variat între 20 și 23 de luni.

**Întrebarea 4. Cum apreciați reintegrarea în activitate după concediul de creștere a copilului?**

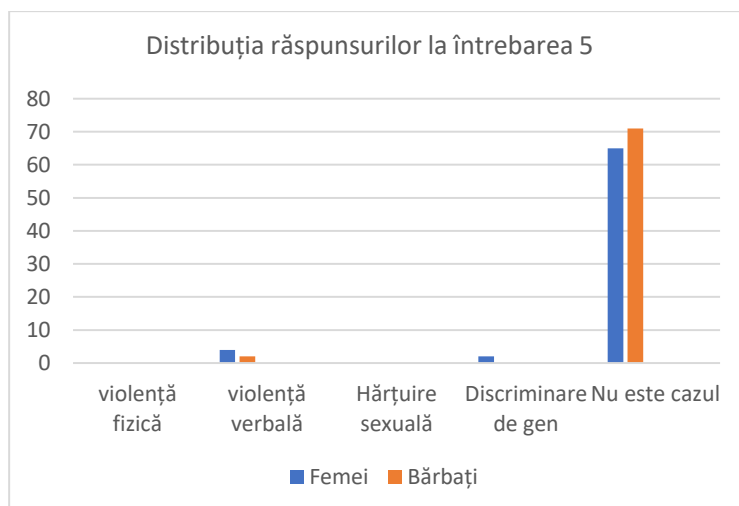
Foarte dificilă					Foarte ușoară
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	
14,8%	3,7%	22,2%	35,4%	23,9%	

Mai mult de 59% au indicat că este “ușor” și “foarte ușor” să se întoarcă la muncă, iar mai puțin de 20% nu considerat că este “dificil” și “foarte dificil”, așa că poate fi o chestiune de situație personală. S-a putut concluziona că nu este necesară nicio măsură în acest domeniu, la nivel instituțional.

**Întrebarea 5. Considerați că pe parcursul activității dumneavoastră v-ați confruntat cu situații de:**

- a) Violență fizică  verbală
- b) Hărțuire sexuală
- c) Discriminare de gen
- d) Excludere /marginalizare din punctual de vedere al genului
- e) Nu este cazul

La această întrebare, 59 persoane au răspuns că nu se aplică (nu este cazul), 2 au raportat “violență verbală”, 0 au raportat atât “violență verbală”, cât și “discriminare de gen”. Nu a existat niciun raport de violență fizică.

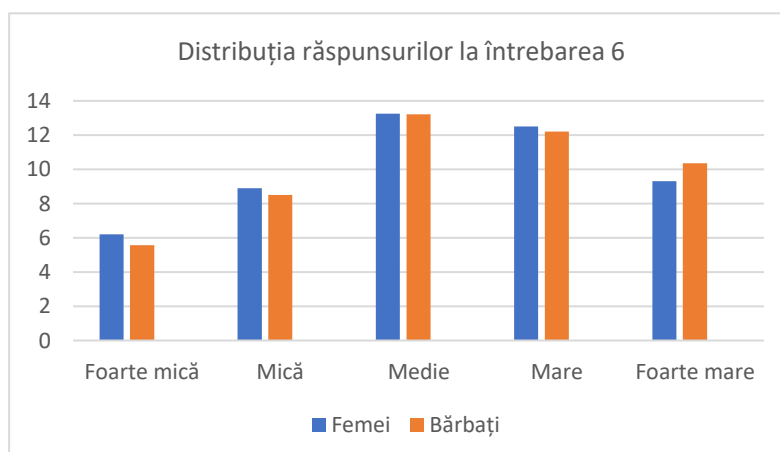


Violența verbală este o problemă și este interzisă de codul intern de conduită, așa că ar trebui luate măsuri pentru a încuraja raportarea și ar trebui aplicate sancțiuni pentru comportamentul abuziv.

- **Întrebări suplimentare pentru cadrele didactice**

**Întrebarea 6. În ce măsură considerați că este încurajată dezvoltarea carierei profesionale?**

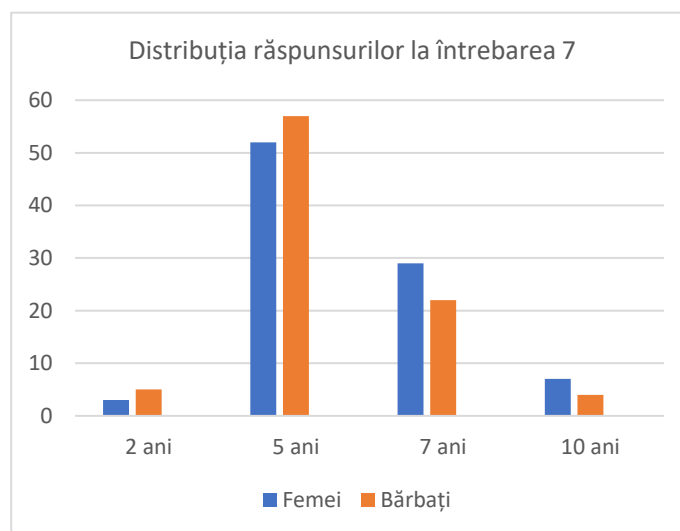
Foarte mică					Foarte mare	
1 □	2 □	3 □	4 □	5 □		
11,76%	17,41%	26,47%	24,71%	19,65%		



Majoritatea răspunsurilor indică faptul că respondenții au considerat că oportunitățile de a avansa în carieră sunt medii spre mare, cu un echilibru relativ între femeii și bărbați.

**Întrebarea 7. Dacă este posibil, vă rugăm să estimați numărul de ani necesari pentru avansarea în funcție (grad didactic), în plus față de momentul îndeplinirii de către dvs.sau colegii dvs a condițiilor minime prevăzute în legislația în vigoare: ..... ani**

Răspunsurile au variat între 2 și 10 ani, cu o valoare medie de 5-7 ani

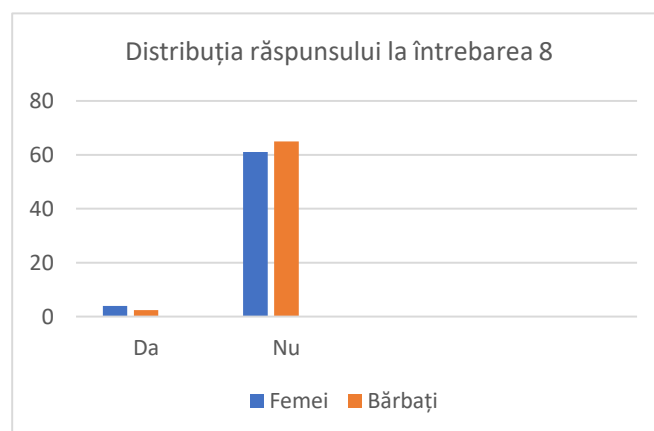


În acest caz, răspunsurile care indică o perioadă lungă de timp pentru a avansa în carieră au venit de la bărbați (5 ani) și de la femei (7 ani), lucru care necesită o atenție suplimentară.

**Întrebarea 8. Considerați că aspectele de gen sunt relevante în domeniul dumneavoastră de activitate?**

Da

Nu



Majoritatea personalului didactic consideră că aspectele de gen nu sunt relevante pentru activitatea profesională, iar distribuția răspunsurilor este similară la toate genurile. Acest lucru se datorează

faptului că obiectul de activitate nu vizează genul.

Analiza numerică a arătat că există un echilibru între femei și bărbați și nu există aproape nici o percepție a discriminării de gen în rândul personalului.

Universitatea Națională de Arte din București oferă oportunități bune de dezvoltare a carierei și un echilibru bun între carieră și viața personală.

Analiza calitativă arată că organizația este percepută ca incluzivă, cu o discriminare de gen foarte scăzută.

#### **IV. Planul privind egalitatea de gen 2023-2028**

Strategia EG este concepută luând în considerare bunele practici în ceea ce privește eliminarea inegalităților specifice de gen și sprijinirea egalității de gen.

IV: 1. Strategia de gen cuprinde următoarele ***domenii de intervenție și obiective pentru perioada 2023-2028***

<b>Domeniu de intervenție</b>	<b>Obiective</b>
<b>1. Echilibrul între muncă și viața privată și cultura organizațională</b>	Promovarea integrării muncii cu viața de familie și cea personală, de a stabili o participare echilibrată de gen
<b>2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor</b>	Promovarea egalității de gen în procesele și practicile culturii instituționale
<b>3. Egalitate de șanse în recrutare și progres în carieră</b>	Promovarea proceselor de asigurare a șanselor egale de recrutare, carieră și accesul la funcții de conducere
<b>4. Promovarea echilibrului de gen prin conștientizarea la nivelul comunității universitare</b>	Promovarea implementării standardelor de egalitate și nediscriminare în comunitatea universitară, implicând toți membrii acesteia în vederea promovării egalității de gen
<b>5. Măsuri pentru prevenirea violenței bazate pe gen, inclusiv hățuirea sexuală</b>	Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor tolerante față de diversitate

Planul EG cuprinde domenii de intervenție, obiective, măsuri cheie, public țintă, calendar, persoane responsabile și indicatori pentru măsurarea progresului

### **Domeniul 1. Echilibrul între muncă și viața personală și cultura organizațională**

**Obiectiv: Promovarea integrării muncii cu viața de familie și cea personală**

Acțiune/ Măsură	Grup țintă	Perioada de desfășurare					Indicatori	Responsabili
		2024	2025	2026	2027	2028		
Program de lucru flexibil, inclusiv norme fracționate	Personal didactic, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	X	Politici și servicii de integrare profesională	RU, Rector, CA

### **Domeniul 2. Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor**

**Obiectiv: Promovarea egalității de gen în procesele și practicile culturii instituționale**

Acțiune/ Măsură	Grup țintă	Perioada de desfășurare					Indicatori	Responsabili
		2024	2025	2026	2027	2028		
Diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră	Personal didactic, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	X	Echilibru de gen în procese și practici	GL EG, RU, Comisii decizionale

### **Domeniul 3. Egalitate de șanse în recrutare și progres în carieră**

**Obiectiv: Promovarea proceselor de asigurare a șanselor egale de recrutare, carieră și accesul la funcții de conducere**

Acțiune/ Măsură	Grup țintă	Perioada de desfășurare					Indicatori	Responsabili
		2024	2025	2026	2027	2028		
Acces la funcții de conducere din punct de vedere al egalității de gen și al diversității	Personal didactic	X	X	X	X	X	Echilibru de gen în funcții de conducere	Comisii concurs, RU

**Domeniul 4. Promovarea echilibrului de gen prin conștientizarea la nivelul comunității universitare**

**Obiectiv: Promovarea implementării standardelor de egalitate și nediscriminare în comunitatea universitară**

Acțiune/ Măsură	Grup țintă	Perioada de desfășurare					Indicatori	Responsabili
		2024	2025	2026	2027	2028		
Informarea și integrarea problemelor de egalitate de gen și diversitate	Personal didactic, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	X	Chestionar anual de conștientizare	GL EG Directori departamente

**Domeniul 5. Măsură pentru prevenirea violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală**

**Obiectiv: Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor tolerante față de diversitate**

Acțiune/ Măsură	Grup țintă	Perioada de desfășurare					Indicatori	Responsabili
		2024	2025	2026	2027	2028		
Instruire privind fenomenele de discriminare de gen, violență și hărțuire	Personal didactic, personal tehnic și administrativ	X	X	X	X	X	Chestionar: abilități dobândite în legătură cu identificarea și răspunsul la fenomenele de discriminare	GL EG Directori departamente

**V. Monitorizarea și evaluarea Planului de egalitate de gen**

Implementarea Planului de egalitate de gen (PEG) în Universitatea Națională de Arte din București, progresul către scopurile și obiectivele strategiei Egalității de gen sunt evaluate regulat prin întâlniri periodice, implementarea va fi monitorizată permanent de GL EG.

GL EG este responsabil cu colectarea datelor și a intrărilor. Ei vor efectua o primă analiză a progresului PEG (față de indicatori), vor colecta cunoștințe și feedback.

GL EG va încheia anual rapoarte de analiză, care sunt apoi prezentate conducerii și discutate. Aceste întâlniri vor oferi concluzii valoroase cu privire la punerea în aplicare a PEG și vor oferi, de asemenea, comentarii și recomandări care vor permite ajustări și îmbunătățiri ale intervențiilor asupra PEG pentru anul următor.

Rapoartele periodice permit revizuirea continuă a impactului PEG, precum și informarea comunității și implicarea acesteia în progresul către egalitatea de gen. Revizuirea rapoartelor de progres include informații cantitative, precum și date calitative, cum ar fi actualizări ale datelor referitoare la resursele umane dezagregate de gen/sex, date de monitorizare pentru a urmări implementarea acțiunilor cheie.

După încheierea și adoptarea acestora de către conducerea universității, raportul periodic (anual) de progres al EG este publicat pe site-ul universității și comunicat comunității academice.

**RECTOR,**

prof. univ. dr. Cătălin-Mihai Bălescu

**Președinte Senat,**

prof. univ. dr. Dinu-Ioan-Dumbrăviciu