



Universitatea
Transilvania
din Braşov

Raport 2022
privind analiza indicatorilor relevanţi pentru
implementarea "Planului privind egalitatea de gen" în
Universitatea Transilvania din Braşov



Cuprins

1. Introducere	2
2. Indicatorilor relevanți pentru implementarea "Planului privind egalitatea de gen"	4
3. Rezultate	6
3.1. Indicatori privind distribuția resursei umane în funcție de gen	6
3.2. Indicatori privind activitatea profesională în funcție de gen	8
3.3. Indicatori privind participarea femeilor în procesele decizionale	12
3.4. Indicatori privind distribuția în funcție de gen a studenților	15
3.5. Indicatori privind performanța academică a studenților în funcție de gen	17
Concluzii	18

1. Introducere

Egalitatea de gen. Institutul European pentru Egalitatea de Şanse între Femei şi Bărbaţi (EIGE)¹ consideră că **egalitatea de gen** se referă la existenţa unor drepturi şi responsabilităţi egale pentru femei şi bărbaţi, fete şi băieţi. Acest concept nu se reduce simplist la ideea că femeile şi bărbaţii sunt egali ori sunt la fel, ci insistă asupra faptului că drepturile, responsabilităţile şi oportunităţile lor de dezvoltare nu vor depinde de naşterea ca femeie sau ca bărbat. Egalitatea de gen exprimă recunoaştere dreptului la diferenţă şi diversitate.

Deşi există încă inegalităţi, în ultimele decenii s-au înregistrat progrese semnificative în cadrul Uniunii Europene în direcţia asigurării egalităţii dintre femei şi bărbaţi. Aşa cum arată Comisia Europeană², principalele măsuri care au dat rezultate includ: legislaţia privind tratamentul egal, integrarea transversală a perspectivei de gen la nivelul politicilor europene, măsuri specifice de promovare a femeii. Progresele sunt vizibile, astfel încât tot mai multe femei lucrează şi obţin calificări mai bune. Rapoartele Comisiei Europene arată însă că în continuare există disparităţi şi discriminare de gen în cadrul statelor membre. Femeile muncesc încă, în mare parte, în sectoarele mai slab plătite şi ocupă în mai mică măsură poziţii decizionale³.

Integrarea preocupărilor legate de egalitatea de gen în deciziile politice şi implementarea acestora la nivel practic este responsabilitatea autorităţilor şi a instituţiilor publice. În vederea unei integrări eficiente a preocupărilor legate de egalitatea de gen este recomandat să se aibă în vedere:

- identificarea inegalităţilor de gen şi a decalajelor de gen;
- definirea obiectivelor privind asigurarea egalităţii de gen;
- perspectiva de gen în planificarea şi implementarea politicilor;
- monitorizarea progresului;
- evaluarea programelor din perspectiva de gen.

Discriminarea de gen. O analiză a egalităţii de gen la nivel instituţional trebuie să înceapă cu precizări asupra formelor de încălcare a acesteia, adică a discriminării de gen. De-a lungul timpului, femeile s-au confruntat cu discriminarea, fiind vreme de secole inegale în drepturi (sociale, politice, economice, culturale etc). Conform OG 137/2000, **discriminarea de gen** se referă la orice tip de deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă pe bază de gen care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării în condiţii de egalitate a

¹ <https://eige.europa.eu/thesaurus/overview>.

² https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_ro#ctre-egalitatea-de-gen

³ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_ro#strategia-privind-egalitatea-de-gen-pentru-perioada-2020-2025



drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Factorii care favorizează discriminarea de gen includ:

- prezervarea normelor sociale tradiționale (foarte rezistente la schimbare pentru persoanele care au copilărit în medii familiale rurale sau cu figura maternă supusă);
- carențe în educație și sensibilizare la gen;
- parcursuri de socializare care reproduc stereotipuri de gen, deopotrivă în educația formală și nonformală;
- absența unui cadru legislativ care să prevină discriminarea de gen și să susțină incluziunea socială (pentru femei, minorități etnice, religioase, de orientare sexuală etc.);
- lipsa unor documente și organisme instituționale care să definească și să implementeze acțiuni concrete pentru sancționarea și descurajarea oricăror forme de discriminare.

Un raport recent realizat de Centru Filia privind hărțuirea sexuală și discriminarea de gen în spațiul universitar românesc ilustrează o serie de forme ale discriminării de gen la nivelul practicilor organizaționale⁴:

- discriminarea directă – se referă la excluderea sau tratamentul inegal al unei persoane pe baza considerentelor de gen (e.g., respingerea unei candidate la locul de muncă pentru că este femeie);
- discriminarea indirectă – o practică aparent neutră ce dezavantajează anumite persoane (e.g., limita de înălțime pentru o probă fizică dezavantajează majoritar femeile, întrucât femeile sunt în medie mai scunde);
- discriminarea structurală – lipsa reprezentării într-o anumită structură (e.g., România a avut în istorie o singură dată o femeie prim-ministru);
- discriminarea instituțională – apare în cadrul unei organizații, dincolo de prejudecățile individuale ale membrilor acesteia, de obicei datorită faptului că interesul pentru politicile de gen nu există și nici nu există precedente de această natură (e.g., lipsa unui cod de etică care să prevină și să combată discriminarea femeilor);
- discriminarea multiplă sau intersecțională – o persoană care are identități diferite (etnie, rasă, clasă, gen, orientare sexuală etc.) poate acumula experiențe discriminatorii diferite.

Combaterea oricărei forme de discriminare și promovarea egalității de gen în viața academică sunt valori și principii centrale pentru Universitatea Transilvania din Braşov. Planul privind asigurarea egalității de gen în UNITBV este documentul ce stabilește direcții strategice și cadrul de implementare al acțiunilor concrete pentru asigurarea egalității de gen.

⁴ <https://centrulfilia.ro/new/wp-content/uploads/2022/07/Raport-cercetare-Hartuirea-sexuala-in-universitati-RO.pdf>



2. Indicatori relevanți pentru implementarea "Planului privind egalitatea de gen"

Planul privind asigurarea egalității de gen în cadrul UNITBV prevede identificarea unui set de indicatori relevanți pentru distribuția de gen în universitate, colectarea anuală a datelor și elaborarea de rapoarte periodice. Tabelul 1 prezintă un prim set de indicatori selectați în funcție de semnificația lor în mediul academic, disponibilitatea datelor și recomandările organismelor naționale și europene ce promovează egalitatea de gen în activitatea de cercetare și educație. Indicatorii incluși în raportul curent capătă însă semnificație prin analize longitudinale.

Tabelul 1. Indicatori pentru distribuția de gen în universitate

Tip indicator	Indicator
1. Indicatori privind distribuția resursei umane în funcție de gen	1.1. distribuția în funcție de gen a resursei umane din cadrul universității 1.2. distribuția în funcție de gen a resursei umane din cadrul facultăților 1.3. distribuția în funcție de gen a resursei umane pe posturi didactice
2. Indicatori privind activitatea profesională în funcție de gen	2.1 distribuția în funcție de gen a rezultatelor din cadrul programului "Profesor apreciat" 2.2. distribuția în funcție de gen a participanților la mobilități internaționale 2.3. distribuția în funcție de gen a beneficiarilor gradației de merit 2.4. distribuția în funcție de gen a punctajelor pentru cercetarea științifică (Fișa de Raportare a Activității de Cercetare Științifică - FRACS) 2.5. distribuția în funcție de gen a autorilor articolelor publicate în reviste cotate ISI Web of Knowledge /Clarivate Analytics 2.6. distribuția în funcție de gen a mediei factorului de impact al revistelor în care s-au publicat articolele ISI Web of Knowledge /Clarivate Analytics 2.7. distribuția în funcție de gen a cadrelor didactice care solicită menținerea calității de titular după vârsta de pensionare



- 3. Indicatori privind participarea femeilor în procesele decizionale
 - 2.8. distribuția în funcție de gen a posturilor ocupate de cadrele didactice la data pensionării
 - 3.1. distribuția în funcție de gen a persoanelor care dețin funcții de conducere
 - 3.2. distribuția în funcție de gen a membrilor din consiliile facultăților
 - 3.3. distribuția în funcție de gen a coordonatorilor structurilor suport și a coordonatorilor programelor de studii
 - 3.4. distribuția în funcție de gen a membrilor Senatului universitar
 - 4. Indicatori privind distribuția în funcție de gen a studenților
 - 4.1. distribuția în funcție de gen a studenților de la cele trei cicluri de studii
 - 4.2. distribuția în funcție de gen a absolvenților de la cele trei cicluri de studii
 - 4.3. distribuția absolvenților în funcție de genul coordonatorului lucrării de licență/diplomă
 - 5. Indicatori privind performanța academică a studenților în funcție de gen
 - 5.1. distribuția în funcție de gen a studenților care ocupă locuri bugetate
 - 5.2. distribuția în funcție de gen a studenților care beneficiază de burse
 - 5.3. distribuția în funcție de gen a șefilor de promoție
-

3. Rezultate

3.1. Indicatori privind distribuția resursei umane în funcție de gen

Pentru analiza acestor indicatori au fost utilizate două categorii de personal:

- (1) personal didactic, de cercetare și colaboratori externi (cadre didactice asociate care desfășoară activitate didactică în regim de plata cu ora);
- (2) personal didactic auxiliar și nedidactic.

În anul 2022 în cadrul UNITBV își desfășoară activitatea 1052 de cadre didactice, cercetători și colaboratori externi, dintre care 53.5% (563 de persoane) de gen masculin și 46.5% (489 de persoane) de gen feminin (Tabelul 2). Numărul mai mare al personalului de gen masculin este dat de structura de gen a personalului de la facultățile din domeniul tehnic, cum ar fi Facultatea de Construcții, Facultatea de Inginerie Electrică și Știința Calculatoarelor, Facultatea de Inginerie Mecanică, Facultatea de Inginerie Tehnologică și Management Industrial sau Facultatea de Silvicultură și Exploatare Forestieră (Tabelul 3).

Tabelul 2. Distribuția personalului didactic, de cercetare și a colaboratorilor externi în funcție de gen – 2022

	Femei		Bărbați		Total	
	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>
Profesor universitar	70	14.3%	105	18.7%	175	16.6%
Conferențiar universitar	100	20.4%	105	18.7%	205	19.5%
Lector universitar/Șef de lucrări	144	29.4%	120	21.3%	264	25.1%
Asistent universitar	38	7.8%	19	3.4%	57	5.4%
Personal cercetare	24	4.9%	47	8.3%	71	6.7%
Colaborator extern	113	23.1%	167	29.7%	280	26.6%
Total	489	100%	563	100%	1052	100%

În ceea ce privește funcțiile didactice, există un număr mai mare de cadre didactice de gen masculin care ocupă funcția de *profesor universitar* (18.7%) față de persoanele de gen feminin (14.3%). Diferențele de gen devin mai vizibile atunci când raportarea se face la categoria *colaborator extern, personal de cercetare* sau la funcțiile de *lector universitar/șef de lucrări, asistent universitar*. Un număr mai mare de persoane de gen masculin ocupă poziții de *colaborator extern* (29.7% bărbați comparativ cu 23.1% femei) sau *personal de cercetare* (8.3% bărbați comparativ cu 4.9% femei). În schimb, există un număr mai mare de cadre didactice de gen feminin cu funcția de *lector universitar/șef de lucrări* (29.4%) ori *asistent universitar* (7.8%)

comparativ cu bărbații: 21.3% *lector universitar/șef de lucrări*, respectiv 3.4% *asistent universitar* (Tabelul 2).

Tabelul 3. Distribuția personalului didactic, de cercetare și a colaboratorilor externi în funcție de gen și facultate –2022

Facultatea	Femei		Bărbați		Total	
	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>
Alimentație și Turism	19	47.5%	21	52.5%	40	100%
Construcții	7	19.4%	29	80.6%	36	100%
Design de Mobilier și Inginerie a Lemnului	10	55.6%	8	44.4%	18	100%
Design de Produs și Mediu	26	50.0%	26	50.0%	52	100%
Drept	19	54.3%	16	45.7%	35	100%
Educație Fizică și Sporturi Montane	19	43.2%	25	56.8%	44	100%
Inginerie Electrică și Știința Calculatoarelor	25	21.6%	91	78.4%	116	100%
Inginerie Mecanică	17	21.8%	61	78.2%	78	100%
Inginerie Tehnologică și Management Industrial	18	36.7%	31	63.3%	49	100%
Litere	64	77.1%	19	22.9%	83	100%
Matematică și Informatică	32	49.2%	33	50.8%	65	100%
Medicină	65	58.6%	46	41.4%	111	100%
Muzică	31	55.4%	25	44.6%	56	100%
Psihologie și Științele Educației	30	81.1%	7	18.9%	37	100%
Silvicultură și Exploatarea Forestieră	10	14.9%	57	85.1%	67	100%
Sociologie și Comunicare	32	62.7%	19	37.3%	51	100%
Știința și Ingineria Materialelor	12	33.3%	24	66.7%	36	100%
Științe Economice și Administrarea Afacerilor	51	67.1%	25	32.9%	76	100%
Total	489	46.5%	563	53.5%	1052	100%

În ceea ce privește funcțiile de încadrare a colaboratorilor externi se constată că personalul de gen masculin ocupă într-un număr mai mare poziții de *profesor universitar* (18.6%) comparativ cu persoanele de gen feminin (5.3%), iar persoanele de gen feminin ocupă în număr mai mare poziții de *asistent universitar* (47.8% femei comparativ cu 34.7% bărbați) (Tabelul 4).

Tabelul 4. Distribuția colaboratorilor externi în funcție de gen și funcția didactică de încadrare 2022

Funcția de încadrare	Femei		Bărbați		Total	
	Număr persoane	Procent	Număr persoane	Procent	Număr persoane	Procent
Profesor universitar	6	5.3%	31	18.6%	37	13.2%
Conferențiar universitar	4	3.5%	10	6.0%	14	5.0%
Lector universitar/ Șef de lucrări	49	43.4%	68	40.7%	117	41.8%
Asistent universitar	54	47.8%	58	34.7%	112	40.0%
Total	113	100%	167	100%	280	100%

Structura personalului didactic auxiliar și nedidactic are o pondere mai mare a femeilor (59.8%), acest lucru datorându-se faptului că în această categorie sunt incluse posturile de secretar, posturi ocupate în cadrul UNITBV preponderent de femei (Tabelul 5).

Tabelul 5. Distribuția personalului didactic auxiliar și nedidactic în funcție de gen – 2022

	Femei		Bărbați		Total	
	Număr persoane	Procent	Număr persoane	Procent	Număr persoane	Procent
Personal didactic auxiliar și nedidactic	329	59.8%	221	40.2%	550	100%

3.2. Indicatori privind activitatea profesională în funcție de gen

În ceea ce privește activitatea didactică, așa cum este aceasta percepută de către absolvenții care au participat în anul 2021 la programului intern "Profesor apreciat", există o distribuție egală între cadrele didactice de gen feminin (14.8%) și cele de gen masculin (13.2%) nominalizate la categoria "*profesor apreciat*" (Tabelul 6).

Tabel 6. Distribuția personalului didactic și a colaboratorilor externi în funcție de gen și nominalizarea în programul *Profesor apreciat* -2021

	Femei		Bărbați		Total	
	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>
Au fost nominalizați de studenți "Profesor apreciat"	69	14.8%	68	13.2%	137	14%
Nu au fost nominalizați de studenți "Profesor apreciat"	396	85.2%	448	86.8%	844	86%
Total	465	100%	516	100%	981	100%

Există un număr mai mare de bărbați care îndeplinesc standardele universității pentru menținerea calității de titular după vârsta de 65 ani și care au solicitat acest lucru (29 de bărbați comparativ cu 8 femei) sau care la data pensionării ocupau funcția de profesor universitar (22 de bărbați, comparativ cu 7 femei) (Tabelul 7 și Tabelul 8).

Tabel 7. Distribuția în funcție de gen a personalului didactic care a solicitat în anul 2021 menținerea calității de titular după vârsta de pensionare

	Femei	Bărbați	Total
	<i>Număr persoane</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Număr persoane</i>
Solicitări de menținere a calității de titular după vârsta de pensionare	8	29	37

Tabel 8. Distribuția personalului didactic în funcție de gen și funcția deținută la data pensionării în anul 2021

	Femei	Bărbați	Total
	<i>Număr persoane</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Număr persoane</i>
Profesor universitar	7	22	29
Conferențiar universitar	4	9	13
Lector universitar/Șef de lucrări	3	3	6
Total	14	34	48

În anul 2021 nu există diferențe semnificative între cadrele didactice de gen feminin și cele de gen masculin privind participarea la mobilitățile internaționale (Tabelul 9).

Tabel 9. Distribuția personalului didactic în funcție de mobilități internaționale și gen în 2021

	Total mobilități externe		Mobilități Erasmus		Total personal didactic	
	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>
Femei	79	48.5%	19	48.7%	352	50.2%
Bărbați	84	51.5%	20	51.3%	349	49.8%
Total	163	100.0%	39	100.0%	701	100.0%

De asemenea, nu au fost constatate diferențe semnificative între numărul cadrelor didactice de gen feminin și cele de gen masculin care primesc în anul 2022 gradație de merit (Tabelul 10).

Tabel 10. Distribuția personalului didactic și de cercetare în funcție de gen și gradația de merit - 2022

	Femei		Bărbați		Total	
	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>
Cadre didactice cu gradație de merit	125	33.2%	141	35.6%	266	34.5%
Cadre didactice fără gradație de merit	251	66.8%	255	64.4%	506	65.5%
Total	376	100%	396	100%	772	100%

Nici în ceea ce privește media punctajului pentru activitatea de cercetare - așa cum este acesta raport în Fișa de Raportare a Activității de Cercetare Științifică (FRACS) - nu au fost constatate diferențe semnificative în funcție de genul cadrelor didactice (Tabelul 11). Media punctajelor FRACS a fost calculată astfel: pentru fiecare categorie de gen, suma punctelor FRACS obținute în perioada 2018-2021 a fost împărțită la numărul de angajați din cadrul facultății (angajați care au raportat rezultatele cercetării) (Tabelul 11).

În ceea ce privește proiectele coordonate în anul 2021, se remarcă o distribuție ușor dezechilibrată în funcție de gen, persoanele de gen masculin coordonând un număr mai mare de proiecte (63), comparativ cu persoanele de genul feminin (48).

Cadrele didactice de gen masculin au publicat în anul 2021 aproape de două ori mai multe articole în reviste cotate ISI Web of Knowledge/Clarivate Analytics (897 articole publicate de bărbați comparativ cu 551 articole publicate de femei). Media factorului de impact al revistelor este mai mare în cazul bărbaților (0.57), comparativ cu media factorului de impact al revistelor în care publică cadrele didactice de gen feminin (0.41) (Tabelul 11).

Tabel 11. Distribuția pe facultăți a personalului didactic în funcție de rezultatele cercetării și gen

<i>Facultatea</i>	Medie punctaj FRACS 2018-2022		Număr proiecte coordonate 2021		Articole ISI (număr) publicate 2021		Articole ISI (medie FI) publicate 2021	
	<i>Femei</i>	<i>Bărbați</i>	<i>Femei</i>	<i>Bărbați</i>	<i>Femei</i>	<i>Bărbați</i>	<i>Femei</i>	<i>Bărbați</i>
Alimentație și Turism	53.67	51.14	0	2	10	8	0.19	0.15
Construcții	101.44	80.13	0	8	23	29	0.90	0.40
Design de Mobilier și Inginerie a Lemnului	194.87	181.41	2	0	31	44	0.44	0.79
Design de Produs și Mediu	253.94	196.45	9	2	35	26	0.36	0.80
Drept	113.55	109.70	0	0	5	17	0.14	0.55
Educație Fizică și Sporturi Montane	30.71	83.54	0	1	7	41	0.27	0.50
Inginerie Electrică și Știința Calculatoarelor	142.55	142.03	2	12	19	177	0.18	0.34
Inginerie Mecanică	237.30	129.07	3	5	46	95	0.81	0.73
Inginerie Tehnologică și Management Industrial	79.71	95.89	1	4	13	30	0.60	0.78
Litere	53.27	56.82	5	3	4	0	0.06	0.00
Matematică și Informatică	133.95	242.80	0	0	142	91	0.41	0.40
Medicină	115.52	82.56	7	0	61	80	0.57	1.58
Muzică	78.11	73.68	0	0	8	0	0.05	0.00
Psihologie și Științele Educației	115.25	46.35	7	0	16	2	0.59	0.39
Silvicultură și Exploatare Forestiere	88.12	133.26	5	21	23	14	0.41	0.33
Sociologie și Comunicare	82.77	82.78	4	1	75	45	0.27	0.31
Știința și Ingineria Materialelor	135.95	204.25	2	4	28	143	0.45	0.56
Științe Economice și Administrarea Afacerilor	108.11	101.30	1	0	5	55	0.18	0.48
Total	112.99	125.65	48	63	551	897	0.41	0.57

În privința personalului didactic auxiliar și nedidactic, există un număr mai mare de persoane de gen feminin care beneficiază de gradatie de merit (17.9%) (Tabelul 12) și care au participat la mobilitați internaționale (73.3%) (Tabelul 13).

Tabel 12. Distribuția personalului didactic auxiliar și nedidactic în funcție de gen și gradația de merit 2022

	Femei		Bărbați		Total	
	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>
Beneficiază de gradație de merit	59	17.9%	14	6.3%	73	13.3%
Nu beneficiază de gradație de merit	270	82.1%	207	93.7%	477	86.7%
Total	329	100%	221	100%	550	100%

Tabel 13. Distribuția personalului didactic auxiliar în funcție de mobilități internaționale și gen în anul 2021

	Total mobilități externe	Mobilități Erasmus
	<i>Număr persoane</i>	<i>Număr persoane</i>
Femei	11	9
Bărbații	4	1
Total	15	10

3.3. Indicatori privind participarea femeilor în procesele decizionale

Se remarcă faptul că există un număr ușor mai mare de cadre didactice sau de cercetare de gen masculin care dețin *funcții de conducere* (15.4%) la nivelul universității/facultății, care au poziții de coordonare în diverse structuri suport, sunt coordonatori ai programelor de studii ori sunt membri în Senatul universitar (Tabelul 14, Tabelul 16, Tabelul 17). De asemenea, în unele facultăți (e.g., Facultatea de Științe Economice și Administrarea Afacerilor, Facultatea de Medicină), deși există o pondere mai mare a personalului de gen feminin, în structura Consiliului facultății există mai multe persoane de gen masculin (Tabelul 15).

Tabel 14. Distribuția personalului didactic și de cercetare după gen și funcția de conducere din cadrul universității - 2022

	Femei		Bărbați		Total	
	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>
Cu funcție de conducere	44	11.7%	61	15.4%	105	13.6%
Fără funcție de conducere	332	88.3%	335	84.6%	667	86.4%
Total	376	100%	396	100%	772	100%

Tabel 15. Distribuția personalului didactic și de cercetare în cadrul Consiliilor facultăților în funcție de gen – 2022

<i>Facultate</i>		Femei		Bărbați		Total	
		<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>
Alimentație și Turism	Consiliu	3	42.9%	4	57.1%	7	100%
	Total facultate	8	42.1%	11	57.9%	19	100%
Construcții	Consiliu	1	20%	4	80%	5	100%
	Total facultate	6	21.4%	22	78.6%	28	100%
Design de Mobilier și Inginerie a Lemnului	Consiliu	4	80%	1	20%	5	100%
	Total facultate	10	55.6%	8	44.4%	18	100%
Design de Produs și Mediu	Consiliu	4	50%	4	50%	8	100%
	Total facultate	24	52.2%	22	47.8%	46	100%
Drept	Consiliu	3	60%	2	40%	5	100%
	Total facultate	16	55.2%	13	44.8%	29	100%
Educație Fizică și Sporturi Montane	Consiliu	2	40%	3	60%	5	100%
	Total facultate	12	52.2%	11	47.8%	23	100%
Inginerie electrică și Știința Calculatoarelor	Consiliu	4	36.4%	7	63.6%	11	100%
	Total facultate	20	26.3%	56	73.7%	76	100%
Inginerie Mecanică	Consiliu	3	30%	7	70%	10	100%
	Total facultate	13	21.7%	47	78.3%	60	100%
Inginerie Tehnologică și Management Industrial	Consiliu	2	33.3%	4	66.7%	6	100%
	Total facultate	17	40.5%	25	59.5%	42	100%
Litere	Consiliu	6	66.7%	3	33.3%	9	100%
	Total facultate	51	75.0%	17	25.0%	68	100%
	Consiliu	4	50%	4	50%	8	100%

Matematică și informatică	Total facultate	27	54%	23	46%	50	100%
	Consiliu	4	33.3%	8	66.7%	12	100%
Medicină	Total facultate	57	60%	38	40%	95	100%
	Consiliu	4	80%	1	20%	5	100%
Muzică	Total facultate	17	65.4%	9	34.6%	26	100%
	Consiliu	5	83.3%	1	16.7%	6	100%
Psihologie și Științele Educației	Total facultate	21	87.5%	3	12.5%	24	100%
	Consiliu	0		6	100%	6	100%
Silvicultură și Exploatarea Forestiere	Total facultate	10	17.9%	46	82.1%	56	100%
	Consiliu	3	60%	2	40%	5	100%
Sociologie și Comunicare	Total facultate	19	63.3%	11	36.7%	30	100%
	Consiliu	2	40%	3	60%	5	100%
Știința și Ingineria Materialelor	Total facultate	10	37%	17	63%	27	100%
	Consiliu	4	44.4%	5	55.6%	9	100%
Științe Economice și Administrarea Afacerilor	Total facultate	38	69.1%	17	30.9%	55	100%
Total	Universitate	376	48.7%	396	51.3%	772	100%

Tabel 16. Distribuția personalului didactic și de cercetare în funcție de gen și alte poziții de coordonare – iunie 2022

	Femei		Bărbați		Total	
	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>
Cu poziții de coordonare	84	22.3%	99	25%	183	23.7%
Fără poziții de coordonare	292	77.7%	297	75%	589	76.3%
Total personal	376	100%	396	100%	772	100%

Notă: Alte poziții de coordonare = roluri de coordonare pentru structuri suport, președinți comisii Senat, coordonatori programe de studii

Tabel 17. Distribuția personalului didactic și de cercetare din cadrul comisiilor Senatului universitar în funcție de gen - 2022

	Femei		Bărbați		Total	
	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>
Membri Senat	40	43.9%	51	56.1%	91	100%
Președinți comisie Senat	4		2		6	
Secretari comisii Senat	4		2		6	
Total personal	376	48.7%	396	51.3%	772	100%

Situația se schimbă atunci când ne raportăm la personalul didactic auxiliar și nedidactic. Pentru această categorie, personalul de gen feminin cu funcții de conducere este mai numeros (10.3%). Acest lucru se datorează în mare faptului că în UNITBV posturile de secretar sunt ocupate în principal de persoane de gen feminin, iar o parte din acestea dețin funcția de secretar șef (Tabelul 18).

Tabel 18. Distribuția personalului didactic auxiliar și nedidactic în funcție de gen și funcția de conducere -2022

	Femei		Bărbați		Total	
	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>
Cu funcție de conducere	34	10.3%	7	3.2%	41	7.5%
Fără funcție de conducere	295	89.7%	214	96.8%	509	92.5%
Total personal	329	100%	221	100%	550	100%

3.4. Indicatori privind distribuția în funcție de gen a studenților

Distribuția în funcție de gen a studenților de la ciclul licență în anul 2022 este echilibrată, 52.1% sunt de gen feminin și 47.9% de gen masculin. Totuși, la domeniul de doctorat sunt mai mulți studenți de gen masculin (52.8%) comparativ cu procentul total al studenților de gen masculin din universitate (47%), iar la masterat sunt mai multe persoane de gen feminin (58.7%) comparativ cu procentul total din universitate al studentelor (53%) (Tabelul 19). De asemenea, la finalul studiilor există o diferență mai mare privind distribuția în funcție de gen cu aproximativ 15.4% în favoarea genului feminin (Tabelul 20).

Tabel 19. Distribuția studenților în funcție de gen și ciclul de studii - 2022

	Femei		Bărați		Total	
	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>
Licență	8514	52.1%	7843	47.9%	16357	100%
Masterat	1874	58.7%	1319	41.3%	3193	100%
Doctorat	218	47.2%	244	52.8%	462	100%
Total studenți	10606	53%	9406	47%	20012	100%

Tabel 20. Distribuția absolvenților în funcție de gen și ciclul de studii – 2021

	Femei		Bărați		Total	
	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>
Licență	1843	57%	1391	43%	3234	100%
Masterat	849	60%	566	40%	1415	100%
Doctorat	22	39.3%	34	60.7%	56	100%
Total absolvenți	2714	57.7%	1991	42.3%	4705	100%

Există o asociere între genul studenților și cel al coordonatorilor lucrărilor de licență/diplomă, în sensul ca studentele manifestă o preferință pentru coordonatorii de gen feminin (57.4% dintre studente aleg coordonatori de gen feminin), iar studenții preferă coordonatorii de gen masculin (67.6% dintre studenții de gen masculin aleg coordonatori de gen masculin) (Tabelul 20, Tabelul 21). Aceste date trebuie văzute însă cu prudență, pentru că la facultățile cu specific tehnic sunt mai multe cadre didactice de gen masculin și studenți de gen masculin, iar la facultățile cu profil socio-uman predomină cadrele didactice de gen feminin și studenții de gen feminin, ceea ce poate justifica asocierea.

Tabel 21. Distribuția absolvenților de gen feminin în funcție de genul coordonatorului lucrării de licență/diplomă și ciclul de studii – 2021

	Coordonator științific feminin		Coordonator științific masculin		Total	
	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>
Licență	872	60.1%	578	39.9%	1450	100%
Masterat	345	52.0%	319	48.0%	664	100%
Doctorat	8	36.4%	14	63.6%	22	100%
Total	1225	57.4%	911	42.6%	2136	100%

Tabel 22. Distribuția absolvenților de gen masculin în funcție de genul coordonatorului lucrării de licență și ciclul de studii -2021

	Coordonator științific feminin		Coordonator științific masculin		Total	
	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>
	Licență	365	33.6%	720	66.4%	1085
Masterat	125	30.2%	289	69.8%	414	100%
Doctorat	7	20.6%	27	79.4%	34	100%
Total	497	32.4%	1036	67.6%	1533	100%

3.5. Indicatori privind performanța academică a studenților în funcție de gen

Există o pondere mai mare a persoanelor de gen feminin la majoritatea indicatorilor care măsoară performanța academică (Tabelul 23, Tabelul 24, Tabelul 25 și Tabelul 26). Dacă distribuția privind locurile bugetate este similară sub aspectul genului cu structura generală de gen a studenților, când vine vorba de burse de merit, burse sociale ori statutul de șefi de promoție, femeile au o pondere semnificativ mai mare. Astfel, 65% dintre studenții care primesc burse de merit și 69% dintre șefii de promoție sunt de gen feminin.

Tabel 23. Distribuția studenților în funcție de gen, ciclul de studii și locuri bugetate - 2022

	Femei		Bărbați		Total	
	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>
Licență	5409	51.8%	5041	48.2%	10450	100%
Masterat	1628	59.1%	1125	40.9%	2753	100%
Doctorat	100	52.1%	92	47.9%	192	100%
Total studenți - loc bugetat	7137	53.3%	6258	46.7%	13395	100%
Total studenți	10606	53%	9406	47%	20012	100%

Tabel 24. Distribuția studenților în funcție de gen, ciclul de studii și burse de merit - 2022

	Femei		Bărbați		Total	
	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>
Licență	2169	65.0%	1169	35.0%	3338	100%
Masterat	516	67.3%	251	32.7%	767	100%
Total studenți - burse de merit	2685	65.4%	1420	34.6%	4105	100%
Total studenți (licență și masterat)	10388	53.1%	9162	46.9%	19550	100%

Tabel 25. Distribuția studenților în funcție de gen, ciclul de studii și burse sociale - 2022

	Femei		Bărbați		Total	
	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>
Licență	730	63.3%	424	36.7%	1154	100%
Master	105	68.2%	49	31.8%	154	100%
Total studenți -burse sociale	835	63.8%	473	36.2%	1308	100%
Total studenți (licență și masterat)	10388	53.1%	9162	46.9%	19550	100%

Tabel 26. Distribuția absolvenților șefi de promoție în funcție de gen și ciclul de studii -2021

	Femei		Bărbați		Total	
	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>	<i>Număr persoane</i>	<i>Procent</i>
Licență	65	68.4%	30	31.6%	95	100%
Master	45	69.2%	20	30.8%	65	100%
Total	110	68.8%	50	31.3%	160	100%
Total studenți (licență și masterat)	10388	53.1%	9162	46.9%	19550	100%

Concluzii

Datele din prezentul raport ilustrează o distribuție echitabilă în funcție de gen pentru majoritatea indicatorilor analizați. Există totuși câțiva indicatori ce indică ușoare dezechilibre, fiind necesară monitorizarea dinamicii acestora în următorii ani. Analiza longitudinală este necesară pentru a confirma/infirma dezechilibre privind distribuția de gen și pentru a fundamenta direcții de acțiune pentru îmbunătățirea egalității de gen. De asemenea, setul de indicatori incluși în prezentul raport poate fi modificat în rapoartele viitoare, mai ales prin includerea altor indicatori relevanți. Pornind de la datele din curentul raport, pot fi identificate câteva direcții de acțiune:

- 1) Acordarea unui sprijin mai mare cadrelor didactice și cercetătorilor de gen feminin în vederea creșterii performanței activității științifice, prin examinarea atentă în cadrul departamentelor și centrelor de cercetare a structurii de gen a grupurilor de cercetare, a echipelor implicate în competiții pentru proiecte și granturi ori a colectivelor implicate în activități de diseminare a rezultatelor cercetării. Așa cum arată datele din anul 2022, persoanele de gen feminin acced mai greu la posturile de *profesor universitar* și ies în număr mai mare la pensie având alte funcții didactice decât cea de *profesor universitar*. Datele privind activitatea științifică ilustrează faptul că persoanele de gen feminin scriu



mai puține articole publicate în reviste cotate ISI Web of Knowledge/Clarivate Analytics, iar atunci când fac acest lucru factorul de impact al revistelor este mai mic decât al revistelor în care publică bărbații. Și în cazul coordonării proiectelor de cercetare și educație, dezechilibrul de gen se menține.

- 2) O mai bună participare a personalului de gen feminin în procesele decizionale din cadrul facultăților. Deși în majoritatea facultăților femeile sunt bine reprezentate în funcții de conducere sau de coordonare a programelor de studii, există facultăți unde acest aspect poate fi îmbunătățit.
- 3) Stimularea studenților de gen masculin pentru a avea rezultate școlare mai bune (finalizarea studiilor, obținerea de burse de merit) precum și atragerea lor în număr mai mare la programele de masterat.

Pentru a ajunge la practici instituționale neutre în gen, trebuie parcurs un proces de învățare în mediul organizațional. Diseminarea conținuturilor legate de importanța egalității de gen, evidențierea implicațiilor organizaționale și sociale ale discriminării sunt aspecte care pot susține acest demers de învățare. Implementate sistematic, pot contribui la întărirea egalității de gen și generarea de schimbări atitudinale.

Prezentul raport a fost elaborat în cadrul proiectului FDI-2022-0061, contribuind la implementarea *Planului privind asigurarea egalității de gen în cadrul UNITBV*.