



**Fostering Excellence in Research on
State-Church-Body Politics**

Raport privind egalitatea de gen în ULBS

Perioada 2022–2025



**Funded by
the European Union**

This project has received funding from the
European Union's Horizon Europe - ERA Chairs
under Grant Agreement No. 101184092.



Raport privind egalitatea de gen în ULBS

Perioada 2022–2025

Proiect	Fostering Excellence in Research on State–Church–Body Politics
Acronim	FERBOPO
Număr Grant	101184092
Identificator apel	HORIZON–WIDERA–2023–TALENTS–01
Data de începere a proiectului	1 November 2024
Durata	60 months
Ofițer proiect	Karina FIRKAVICIUTE
Coordonator proiect	Ionela VLASE
Autori	Bogdan–Iulian MIHAI; Alexandra RADU; Carolina ȚÎMBALARI



Cuprins

Listă Abrevieri	3
Sumar	5
Introducere	6
Precizări metodologice: Indicatori – Cadre didactice	7
Rezultate – Cadre universitare ULBS	9
Distribuția cadrelor didactice în funcție de gen	9
Ponderea femeilor și bărbaților în rândul cadrelor didactice în funcție de gradul didactic	9
Ponderea femeilor și bărbaților în rândul conducătorilor de doctorat	11
Distribuția după gen la nivelul funcțiilor de conducere din cadrul ULBS	12
Distribuția după gen a membrilor Senatului ULBS	13
Numărul de aplicații la competiții de cercetare în funcție de gen	14
Organizarea sau participarea la conferințe naționale sau internaționale	15
Membrii în comisii naționale	16
Valoarea medie a punctelor GRADIS pentru fiecare gen	17
Limitări și direcții viitoare	19
Concluzii finale	21



Listă Abrevieri

AHCI	Arts and Humanities Citation Index
ANES	Agenția Națională Pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați
ANS	Platforma națională de colectare a datelor statistice pentru învățământul superior
ARACIS	Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Superior
CEDI	Compartimentul de Egalitate, Diversitate și Incluziune
CNATDCU	Comisia Națională de Atestare a Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare
CSUD	Consiliul Studiilor Universitare de Doctorat
EIGE	Institutul European pentru Egalitatea de Gen
ESCI	Emerging Sources Citation Index
GRADIS	Grila de evaluare a Activității Didactice și Științifice
HG	Hotărârea Guvernului
IC	Indicator de cercetare
IC01	Articole indexate în WoS – SCIE, SSCI, AHCI, ESCI – și SCOPUS & Lucrări de conferință indexate în WoS – CPCI – și SCOPUS
IC03	Aplicații la competiții de cercetare (H2020/ Horizon Europa, UEFISCDI, SEE-PCC, POC-CD)
IC11	Proiecte finanțate de Comisia Europeană (Horizon-MSCA ș.a.); alte linii internaționale de finanțare; programul COST, UEFISCDI (mobilități: MC, MCT, MCD ș.a.), ANCS, AFCN, Consiliul Local, Consiliul Județean ș.a.; proiecte cu terți
IC14	Organizare/participare la conferințe, colocvii, congrese, simpozioane, workshopuri științifice
ID	Indicator didactici
ID02	Aplicații câștigătoare la competiții de proiecte didactice (I) – Proiecte ERASMUS+ (exclusiv liniile KA2 și KA3), SEE/fonduri norvegiene (inclusiv ESAYEP), POR, POCU (doar proiectele de formare profesională)



ID06	Membru în comisii, consilii, comitete de conducere ale unor organisme naționale sau internaționale care reglementează și/sau evaluează activitatea didactică (ARACIS, CNATDCU, etc)
ID07	Activitatea în cadrul alianțelor/ consorțiilor universitare din care face ULBS (FORTHM, Universitaria etc.)
ID12	Calitatea de membru în diverse consilii și comisii care funcționează la nivelul ULBS/ local/ național
ID15	Aplicații câștigătoare la competiții de proiecte didactice (II) – Proiecte internaționale (altele decât cele de la ID02), POCU (altele decât la ID02: practică studentască, antreprenariat ș.a.), CNFP, AFCN, FDI, ROSE (doar liniile competitive), Consiliul Local, Consiliul Județean ș.a.
OUG	Ordonanță de Urgență a Guvernului
PEG	Planul privind Egalitatea de Gen
ŞAIAPM	Facultatea de Ştiinţe Agricole, Industrie Alimentară şi Protecţia Mediului
STEM	Ştiinţă, Tehnologie, Inginerie, Matematică
ULBS	Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu



Sumar

Raportul de egalitate de gen al Universității „Lucian Blaga” (ULBS) din Sibiu pentru perioada 2022–2025 oferă o analiză a modului în care dimensiunea de gen se reflectă în organizarea instituțională, cariera academică și performanțele profesionale. Raportul este elaborat în contextul implementării Planului privind Egalitatea de Gen (2022–2027) și răspunde cerințelor europene asociate programului Horizon Europe. Analiza se bazează pe date dezagregate pe gen, provenite din surse instituționale oficiale, precum și din informații publice disponibile pe site-urile ULBS și ale altor instituții naționale. Indicatorii analizați vizează distribuția personalului academic pe gen, funcții de conducere și performanțele academice și de cercetare. Analiza indică o reprezentare numerică mai ridicată a femeilor în rândul cadrelor didactice, precum și o distribuție diferențiată pe niveluri ale carierei academice și pe funcții de conducere. În ceea ce privește performanțele academice, punctajele totale GRADIS (Grila de evaluare a Activității Didactice și Științifice) sunt similare între femei și bărbați, însă se pot observa și particularități legate de tipurile de activități academice și de cercetare asumate și raportate.



Introducere

Egalitatea de gen a devenit un obiectiv central al politicilor Uniunii Europene, fiind integrată progresiv în domenii precum educația, cercetarea și inovarea. Abordarea europeană a evoluat de la asigurarea nediscriminării juridice la promovarea unei participări echilibrate a femeilor și bărbaților, susținută prin măsuri instituționale și mecanisme de monitorizare dedicate, inclusiv prin înființarea Institutului European pentru Egalitatea de Gen (EIGE). În calitate de stat membru al Uniunii Europene, România se aliniază acestor direcții strategice prin dezvoltarea unui cadru legislativ și instituțional specific, inclusiv prin Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse (ANES). În plus, începând cu anul 2022, planurile de egalitate de gen au devenit o condiție pentru accesul instituțiilor de cercetare și învățământ superior la finanțările Horizon Europe. În acest cadru european și național, universitățile ocupă un rol-cheie în promovarea egalității de șanse și consolidarea unei culturi organizaționale incluzive. În acest sens, Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu a elaborat și adoptat Planul privind Egalitatea de Gen (PEG) pentru perioada 2022–2027, aprobat prin Hotărârea Senatului nr. 4874/16.12.2021, ca expresie a angajamentului instituțional față de principiile echității, diversității și incluziunii. Pentru sprijinirea implementării PEG, în cadrul proiectului Horizon Europe “Fostering Excellence in Research on State–Church–Body Politics” (FERBOPO), a fost implementată o echipă având ca obiectiv integrarea dimensiunii de gen în politicile și practicile universitare, promovarea egalității de șanse, prevenirea discriminării și hărțuirii, precum și formularea de recomandări pentru consolidarea parcursului profesional și a carierei academice, pe baza analizei datelor dezagregate pe gen.

Raportul privind egalitatea de gen în ULBS constituie instrumentul prin care sunt monitorizate și evaluate măsurile prevăzute în cadrul PEG al ULBS, având ca obiectiv principal analiza situației existente în perioada 2022–2025. Acest raport reprezintă primul document de acest tip elaborat la nivelul ULBS și creează premisele unei monitorizări sistematice și continue a evoluțiilor privind egalitatea de șanse. Scopul său constă în



analiza dimensiunii de gen în cadrul ULBS pe baza datelor dezagregate pe gen referitoare la personalul academic, structurile de conducere și contribuția femeilor și bărbaților la realizarea performanțelor academice. De asemenea, raportul are în vedere identificarea tendințelor și a dinamicilor instituționale relevante, precum și fundamentarea unor direcții de acțiune menite să susțină implementarea eficientă a PEG și dezvoltarea unei abordări coerente și sustenabile privind egalitatea de șanse la nivel instituțional.

Precizări metodologice: Indicatori – Cadre didactice

În vederea realizării prezentului Raport de egalitate de șanse s-au colectat date în perioada martie 2025 – ianuarie 2026 din surse oficiale interne și publice, incluzând:

- site-urile universității și ale facultăților;
- date furnizate de Serviciul Resurse Umane;
- date furnizate din Platforma națională de colectare a datelor statistice pentru învățământul superior (ANS);
- rapoartele anuale GRADIS pentru perioada 2022–2024;
- site-urile altor instituții naționale: Comisia Națională de Atestare a Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare (CNATDCU) și Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Superior (ARACIS).

Indicatorii analizați se referă la:

1. Structura personalului academic pe gen – ponderea femeilor și bărbaților în rândul cadrelor didactice;
2. Participarea în funcții de conducere – implicarea femeilor și a bărbaților în procesul decizional prin ocuparea funcțiilor de management universitar;
3. Performanța academică – contribuția femeilor și a bărbaților la realizarea rezultatelor academice, inclusiv cercetare, publicații și alte realizări profesionale.

Aceste informații permit o evaluare a dimensiunii de gen la nivel universitar și constituie baza pentru dezvoltarea de strategii și măsuri orientate spre egalitate și incluziune (Vezi Tabel 1).

Tabel 1. Indicatori privind distribuția genului în cadrul Universității "Lucian Blaga" din Sibiu

Indicatori generali	Indicatori specifici
1. Indicatori privind distribuția de gen în rândul cadrelor didactice din ULBS	1.1.Distribuția cadrelor didactice în funcție de gen
	1.2.Ponderea femeilor și bărbaților în rândul cadrelor didactice în funcție de gradul didactic
	1.3.Ponderea femeilor și bărbaților în rândul conducătorilor de doctorat
2. Indicatori privind participarea genizată în rândul funcțiilor de conducere din cadrul ULBS	2.1.Distribuția după gen la nivelul funcțiilor de conducere din cadrul ULBS
	2.2.Distribuția după gen a membrilor Senatului ULBS
3. Indicatori privind performanțele academice în funcție de gen în cadrul ULBS	3.1.Numărul de aplicații la competiții de cercetare în funcție de gen
	3.2.Organizarea sau participarea la conferințe naționale sau internaționale
	3.3.Membrii în comisii naționale
	3.4. Valoarea medie a punctelor GRADIS pentru fiecare gen

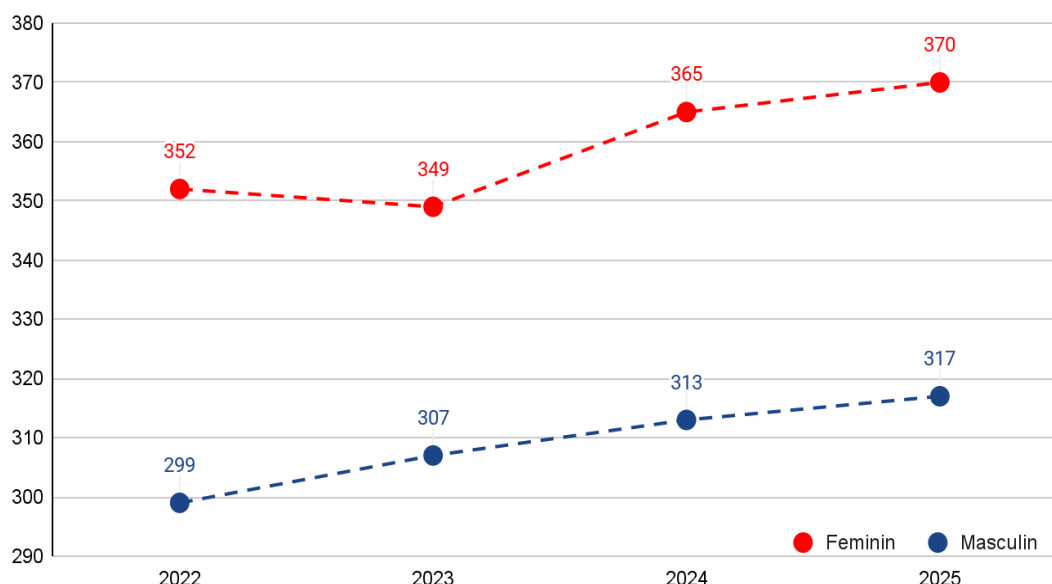
Sursa: propusă de autori

Rezultate – Cadre universitare ULBS

Distribuția cadrelor didactice în funcție de gen

Între 2022 și 2025, ULBS a înregistrat o creștere constantă a cadrelor didactice titulare cu normă întreagă, de la 651 la 687. Distribuția în funcție de gen a rămas stabilă. Femeile au reprezentat aproximativ 53-54% din total, o predominanță moderată și constantă (vezi Figura 1).

Figura 1. Distribuția cadrelor didactice titulare în funcție de gen și an



Sursa: date prelucrate după <https://cercetare.ulbsibiu.ro/ro/gradis/> și Platforma ANS, accesat în aprilie 2025

Ponderea femeilor și bărbaților în rândul cadrelor didactice în funcție de gradul didactic

Deși femeile au constituit majoritatea cadrelor didactice titulare între 2022 și 2025, ele au ocupat poziții de asistent universitar și lector/șef de lucrări, cu ponderi între 65% (2022) și



62% (2025), comparativ cu bărbații, care au înregistrat între ~56% și ~57% în aceleași grade. În cazul gradelor didactice superioare (conferențiar și profesor universitar), distribuția pe gen a fost mai echilibrată, bărbații având între 44% și 43%, iar femeile între ~35% și ~38%, reflectând o progresie graduală a cadrelor didactice pe parcursul carierei academice (Tabel 2).

Tabel 2. Distribuția gradelor didactice în funcție de gen și an (2022–2025)

An	Gen	Nr. Profesori	Nr. Conferențiar	% grad didactic superior (profesori + conferențieri)	Nr. Lectori/ Șef lucrări	Nr. Asistenți	% grad didactic inferior (lector/șef lucrări + asistent)	Total
2022	Masculin	66	66	44,15%	122	45	55,85%	299
2022	Feminin	36	87	34,94%	167	62	65,06%	352
2023	Masculin	65	74	45,28%	122	46	54,72%	307
2023	Feminin	36	92	36,68%	159	62	63,32%	349
2024	Masculin	66	70	43,45%	122	55	56,55%	313
2024	Feminin	35	95	35,62%	166	69	64,38%	365
2025	Masculin	61	76	43,22%	120	60	56,78%	317
2025	Feminin	33	106	37,57%	162	69	62,43%	370

Sursa: date prelucrate după <https://cercetare.ulbsibiu.ro/ro/gradis/> și Platforma ANS,

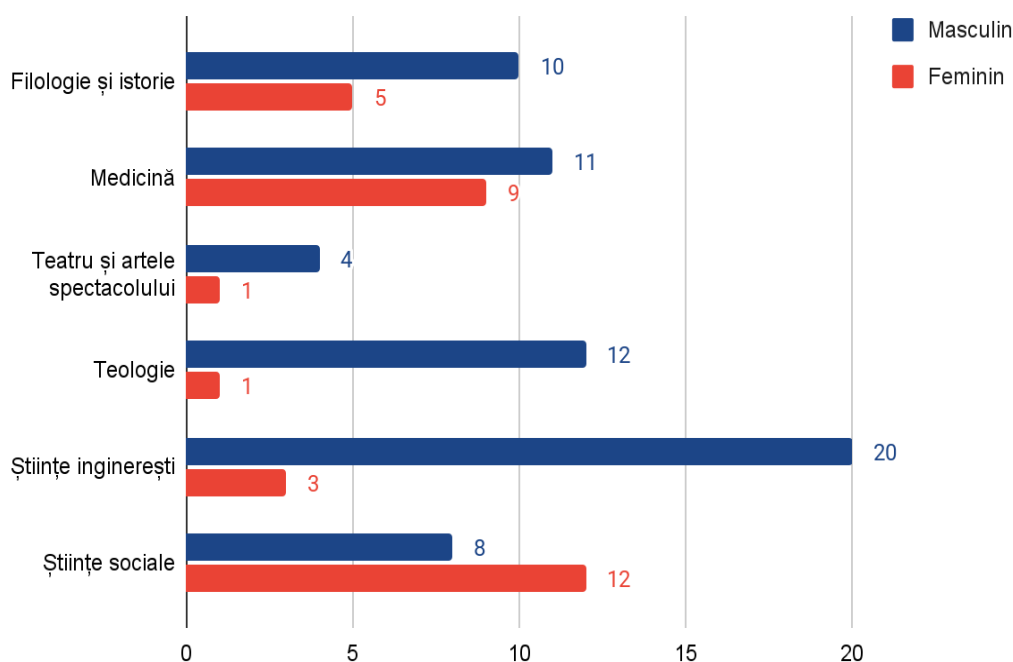
accesat în aprilie 2025

Ponderea femeilor și bărbaților în rândul conducătorilor de doctorat

Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu are șase școli doctorale, iar distribuția conducătorilor de doctorat pe gen este influențată de specificul fiecărui domeniu. La nivel instituțional, bărbații reprezintă aproximativ 68% din total, iar femeile 32%. Școala

doctorală de Științe sociale se remarcă printr-o reprezentare mai ridicată a femeilor în rândul conducătorilor de doctorat. Însă, în cadrul Școlii doctorale de Științe ingineresti predomină conducătorii de gen masculin, în concordanță cu tendințele generale din domeniile STEM. Școala doctorală de Teologie este analizată distinct, datorită specificului domeniului, prezența unei femei conducător de doctorat sugerează existența unor oportunități bazate pe criterii academice și profesionale (Figura 2).

Figura 2. Distribuția conducătorilor de doctorat în funcție de gen și școală doctorală (2024–2025)



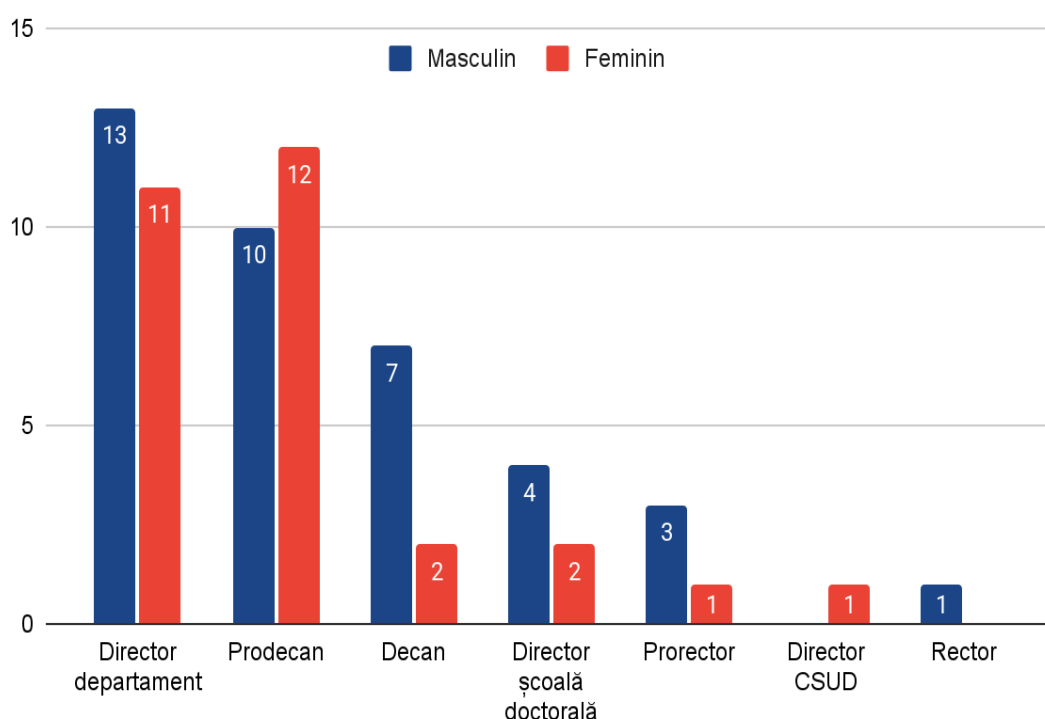
Sursa: date prelucrate după <https://doctorate.ulbsibiu.ro/ro/>, accesat în aprilie 2025

Distribuția după gen la nivelul funcțiilor de conducere din cadrul ULBS

Funcțiile de conducere academică la ULBS sunt structurate pe șapte niveluri: rector, prorector, director CSUD, director de școală doctorală, decan, prodecan și director de departament. Din totalul de 67 de persoane care ocupă aceste funcții, 38 (56,7%) sunt

bărbați, iar 29 (43,3%) sunt femei. Analiza pe niveluri relevă o predominanță a bărbaților în pozițiile superioare de conducere și o distribuție echilibrată pentru funcțiile precum director de departament sau prodecan. Această distribuție reflectă un grad moderat de echilibru de gen la nivel instituțional (Figura 3).

Figura 3. Distribuția genului în funcțiile de conducere



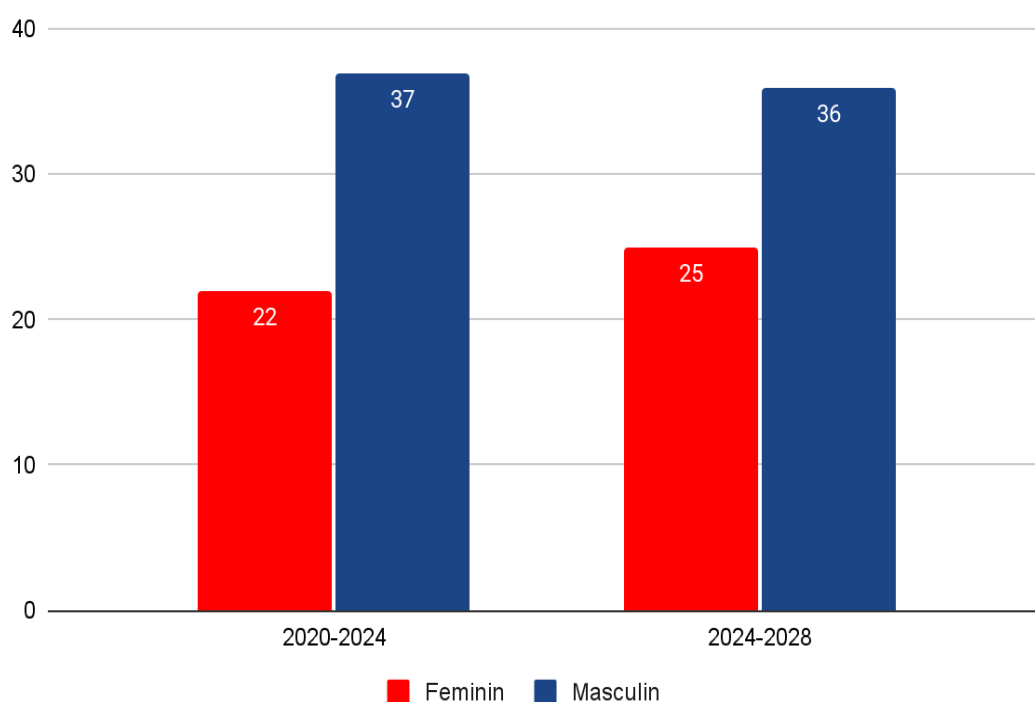
Sursa: date prelucrate după <https://www.ulbsibiu.ro>, accesat în aprilie 2025

Distribuția după gen a membrilor Senatului ULBS

Analiza distribuției pe gen a cadrelor didactice în cadrul Senatului ULBS pentru ultimele două mandate (2020–2024 și 2024–2028) evidențiază o reprezentare mai mare a numărului de bărbați. În Senatul ULBS numărul de cadre didactice reprezentate este de 63,

iar diferența în cele două mandate rezultă din numărul de locuri vacante. În perioada 2020–2024, Senatul era alcătuit din 37 bărbați și 22 femei, iar în mandatul curent (2024–2028), din 36 bărbați și 25 femei (Figura 4). Această creștere a numărului de femei de la un mandat la altul indică o tendință pozitivă de consolidare a participării acestora în structurile decizionale superioare.

Figura 4. Distribuția cadrelor didactice în funcție de gen în Senatul ULBS



Sursa: date prelucrate după <https://senat.ulbsibiu.ro/organizare/membri-senat/>, accesat la data de 13.01.2026

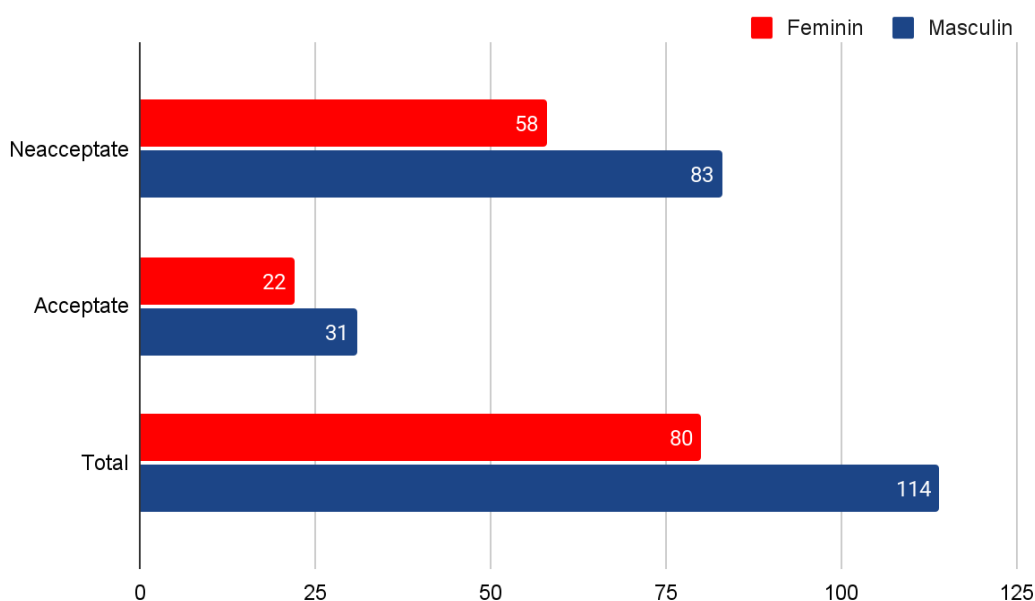
Numărul de aplicații la competiții de cercetare în funcție de gen

Performanțele academice ale cadrelor didactice din cadrul ULBS sunt evaluate anual prin intermediul sistemului GRADIS. Perioada analizată în cadrul raportului cuprinde anii 2022–2024, întrucât evaluarea se realizează atât pe baza indicatorilor didactici (ID),

aferenți anului universitar, cât și a indicatorilor de cercetare (IC), aferenți anului calendaristic.

Indicatorul privind participarea cadrelor didactice la competiții de cercetare (IC03), reprezentat în Figura 5, arată că au fost depuse 194 de aplicații, dintre care 53 au fost finanțate. Din totalul proiectelor finanțate, 58% au fost câștigate de cadre didactice de gen masculin, iar 42% de gen feminin. Analiza ratelor de succes indică performanțe comparabile între femei și bărbați.

Figura 5. Numărul de aplicații la competiții de cercetare



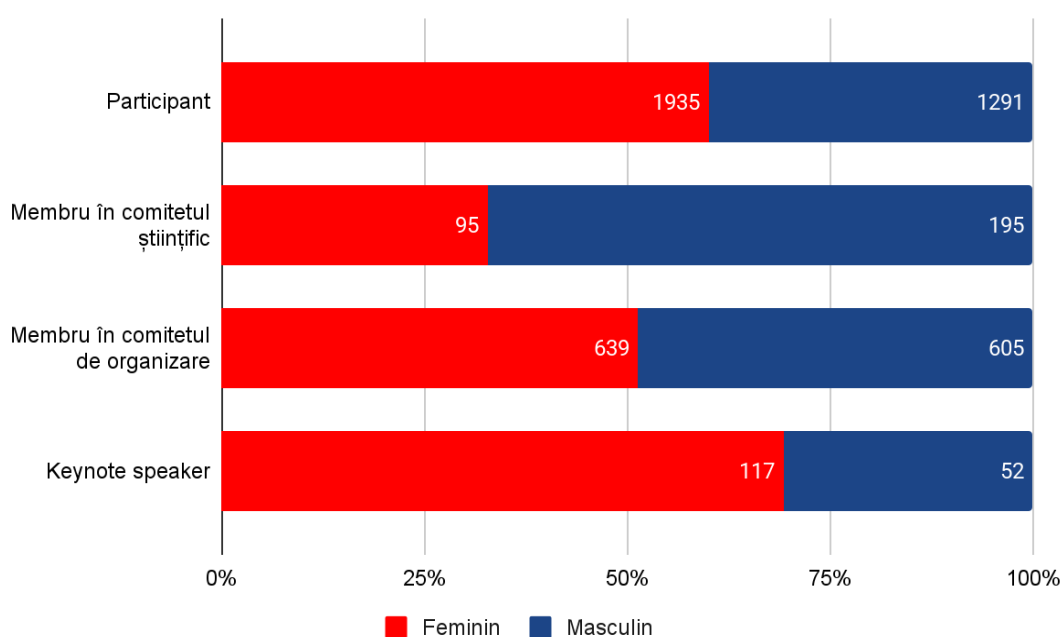
Sursa: date prelucrate după <https://cercetare.ulbsibiu.ro/ro/gradis/>,
accesat în perioada mai–octombrie 2025

Organizarea sau participarea la conferințe naționale sau internaționale

Potrivit Figurii 6, în perioada 2022–2024, cadrele didactice din cadrul ULBS au participat la 4.929 de conferințe, dintre care 2.243 internaționale și 2.686 naționale, implicarea realizându-se în diverse roluri academice, precum participant, keynote speaker, membru

în comitetul de organizare și membru în comitetul științific. Analiza distribuției pe gen indică o participare mai ridicată a cadrelor didactice de gen feminin, care au înregistrat un total de 2.786 de participări, comparativ cu 2.143 în cazul cadrelor didactice de gen masculin. Femeile au fost mai frecvent implicate în rolurile de participant, keynote speaker și membru în comitetele de organizare, în timp ce cadrele didactice de gen masculin au fost mai reprezentate în comitetele științifice ale conferințelor. Datele colectate vizează indicatorul IC14 (GRADIS ULBS, 2025).

Figura 6. Frecvența participării la conferințe în funcție de rol și gen (2022–2024)



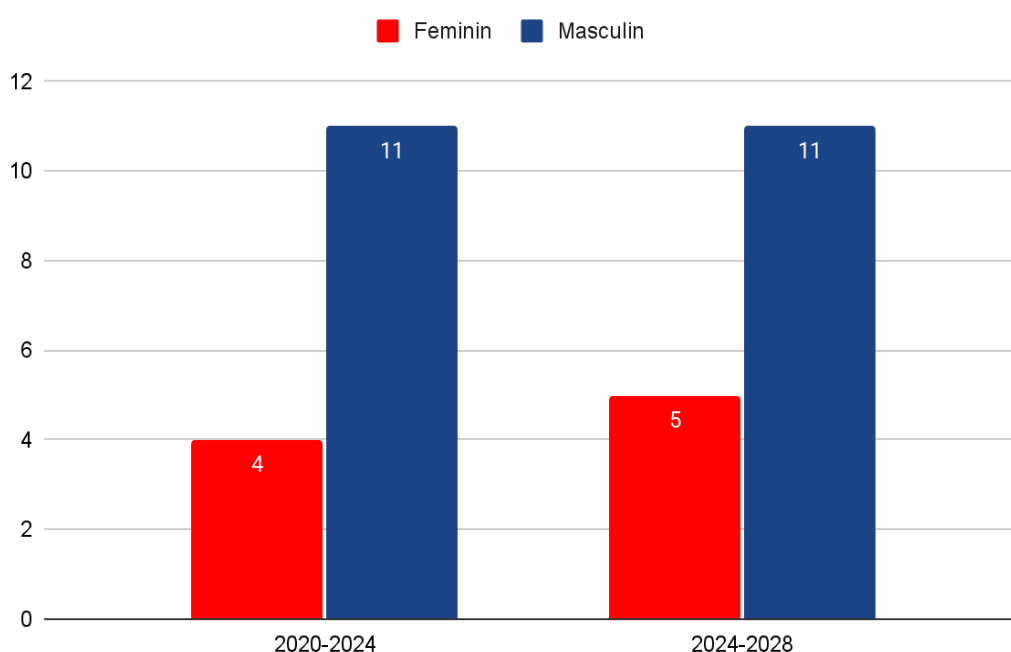
Sursa: date prelucrate după <https://cercetare.ulbsibiu.ro/ro/gradis/>, accesat în perioada mai–octombrie 2025

Membrii în comisii naționale

Analiza pe criterii de gen a cadrelor didactice ale ULBS, în calitate de membri ai comisiilor naționale, a vizat repartizarea acestora în comisiile CNATDCU pentru perioadele 2020–

2024 și 2024–2028, precum și în comisiile ARACIS. Potrivit figurii 7, cadrele didactice de gen masculin din ULBS sunt majoritare în comisiile CNATDCU atât în mandatul 2020–2024, cât și în mandatul curent (2024–2028). Numărul cadrelor didactice de gen feminin a înregistrat o ușoară creștere comparativ cu primul mandat.

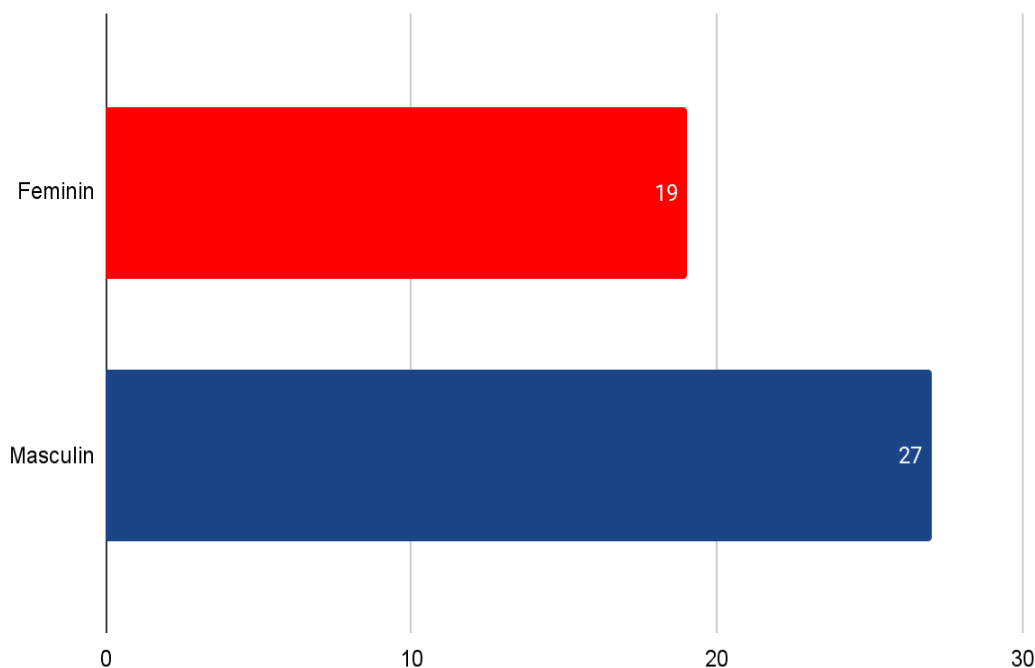
Figura 7. Distribuția genului în comisiile CNATDCU (2020–2028)



Sursa: date prelucrate după <https://www.cnatdcu.ro/paneluri-cnatdcu/>,
accesat la data de 13.01.2026

La data de 13.01.2026, numărul cadrelor didactice de gen masculin din ULBS a fost mai ridicat în cadrul Registrul Național al evaluatorilor (ARACIS) în comparație cu cel al femeilor (vezi figura 8). Analiza figurilor 7 și 8 evidențiază faptul că bărbații din cadrul ULBS tind să fie mai prezenți în organismele naționale de evaluare și decizie academică, respectiv în comisiile CNATDCU și în structurile de evaluare ale ARACIS.

Figura 8. Distribuția genului în Registrul Național al evaluatorilor (ARACIS)

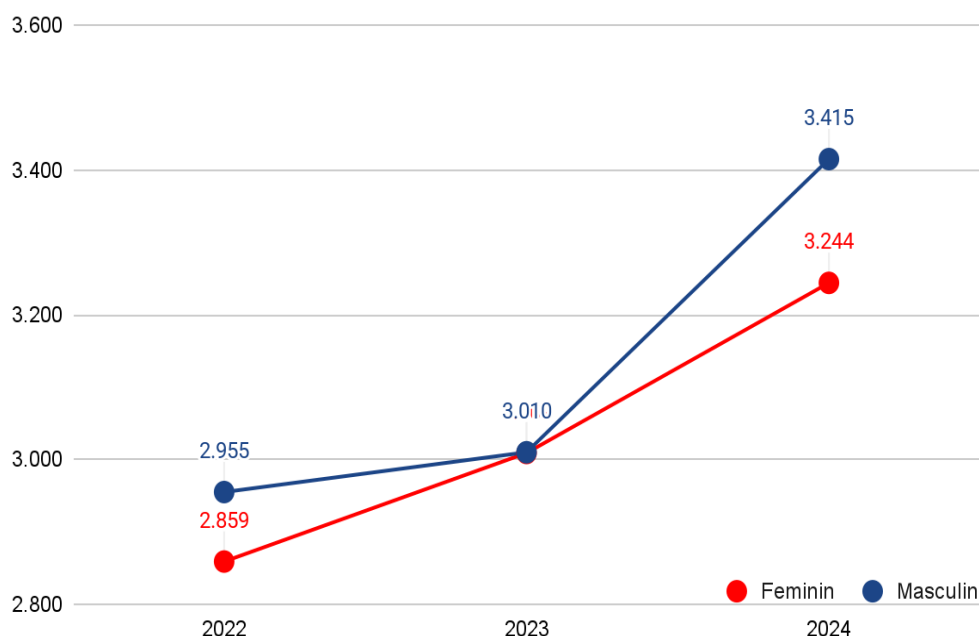


Sursa: date prelucrate după <https://www.aracis.ro/registrul-national-al-evaluatorilor-cadre-didactice/>, accesat la data de 13.01.2026

Valoarea medie a punctelor GRADIS pentru fiecare gen

Analiza punctajelor GRADIS pe gen indică valori medii comparabile între cadrele didactice de gen feminin și masculin, evidențiind un nivel similar de implicare și performanță academică. În perioada 2022–2024, valorile medii ale punctajelor acumulate de cadrele didactice de gen feminin și masculin sunt prezentate în Figura 9. Aceasta sugerează că, în ciuda unor diferențe privind reprezentarea în structurile de conducere sau în rolurile decizionale, performanța academică efectivă, măsurată prin GRADIS, este relativ echilibrată între genuri.

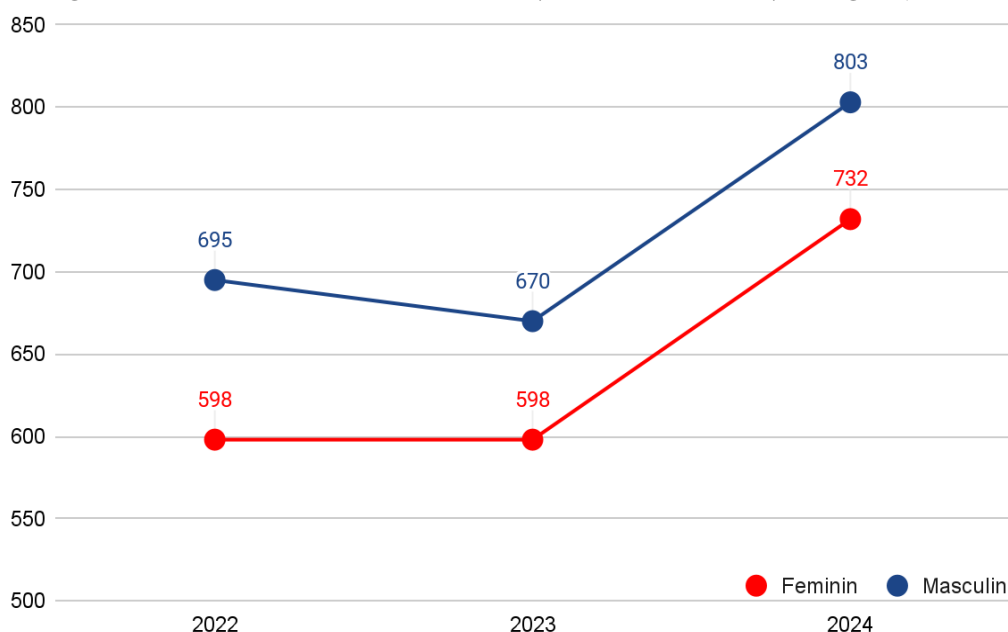
Figura 9. Media punctelor GRADIS în funcție de gen și an



Sursa: date prelucrate după <https://cercetare.ulbsibiu.ro/ro/gradis/>,
accesat în perioada mai–octombrie 2025

Analiza punctajelor de excelență GRADIS pentru cadrele didactice de gen feminin și masculin evidențiază o ușoară diferență în favoarea cadrelor didactice masculine (Figura 10). Această evoluție reflectă progresul constant al cadrelor didactice de gen feminin și confirmă contribuția lor tot mai vizibilă și consistentă în activitățile academice evaluate prin GRADIS. Analiza pe gen a acestui indicator a fost realizată pe baza punctajelor indicilor GRADIS de cercetare IC01, IC03, IC11, IC14 și a indicilor didactici ID02, ID06, ID07, ID12, ID15.

Figura 10. Media punctelor de excelență GRADIS în funcție de gen și an



Sursa: date prelucrate după <https://cercetare.ulbsibiu.ro/ro/gradis/>,
accesat în perioada mai–octombrie 2025

Limitări și direcții viitoare

Prezentul raport de egalitate de gen oferă o imagine detaliată asupra reprezentării femeilor și bărbaților în funcțiile de decizie din universitate, precum și asupra performanțelor academice ale personalului didactic și activitatea lor de cercetare. Pe lângă evidențierea progreselor realizate în domeniul echității de gen, raportul identifică și anumite limitări ale datelor și metodologiei utilizate, subliniind necesitatea unor abordări complementare și mai aprofundate. În același timp, acesta conturează direcții viitoare de dezvoltare și îmbunătățire a analizelor.

- Limitări legate de sursele de date publice

O parte importantă a datelor incluse provine din site-urile oficiale ale universității și ale altor instituții publice naționale, care pot să nu fie întotdeauna actualizate în timp real. Informațiile privind funcțiile de conducere, gradele didactice universitare și componența



comisiilor pot conține discrepanțe minore, care nu afectează însă în mod semnificativ concluziile generale ale analizei. În rapoartele viitoare, se intenționează solicitarea directă a datelor oficiale de la serviciile specifice ale universității, pentru a asigura precizie și acuratețe în prezentarea situației reale. În plus, se va urmări evoluția în carieră a cadrelor didactice, analizând modul în care aceasta diferă în funcție de gen și de alți factori relevanți.

- Limitări legate de raportarea GRADIS

Analiza datelor provenite din rapoartele GRADIS prezintă limitări specifice. De exemplu, raportarea GRADIS include doar cadrele didactice cu minim un an de vechime, ceea ce înseamnă că asistenții universitari, noi angajați nu apar în raportarea din anul curent, chiar dacă activitatea lor a început anterior. Aceste aspecte vor fi analizate în rapoartele viitoare, vom include și indicatori suplimentari specifici pentru a oferi o imagine cât mai completă a performanțelor academice și de cercetare.

- Limitări metodologice și interpretative

Metodologia și setul de indicatori utilizați se află într-un proces de actualizare și consolidare continuă. Anumiți indicatori, precum participarea cadrelor didactice în comisii, succesul în competițiile de cercetare, pot fi influențați de factori care nu țin exclusiv de gen, cum ar fi experiența profesională, domeniul de specializare sau oportunitățile de finanțare. În consecință, datele oferă o imagine de ansamblu asupra situației, fără a putea explica în totalitate cauzele diferențelor de gen observate. Pentru aprofundarea analizei și identificarea factorilor determinanți, se va dezvolta o metodologie mixtă, cantitativă și calitativă, care va include și interviuri structurate cu cadrele didactice. Prin utilizarea acestei metodologii, viitoarele rapoarte vor oferi o viziune integrată, care să coreleze datele numerice cu experiențele și perspectivele individuale, facilitând elaborarea de politici universitare mai bine fundamentate și mai eficiente în promovarea egalității de șanse.

Raportul oferă o analiză a egalității de gen evidențiind distribuția actuală a cadrelor didactice în ULBS, în funcții de conducere, precum și dinamica participării acestora în activități academice și de cercetare. Rezultatele obținute indică atât progresele realizate,



cât și direcții clare pentru susținerea unei dezvoltări profesionale echitabile, fundamentate pe merit și performanță. Din considerente de coerență analitică, anumite dimensiuni esențiale pentru evaluarea egalității de gen precum, distribuția de gen în alianțe și consorții academice, participarea în structuri interne de tip comisii și consilii, valoarea proiectelor finanțate, personalul auxiliar în poziții de conducere și studenții cu funcții reprezentative nu au fost incluse în această etapă a analizei. În rapoartele viitoare, aceste aspecte vor fi integrate, împreună cu indicatori suplimentari specifici, pentru a oferi o imagine mai completă a echității de șanse și a progresului profesional în cadrul universității. Această abordare extinsă permite nu doar evaluarea mai precisă a distribuției de gen și a performanțelor academice, ci și identificarea factorilor determinanți care influențează progresul profesional, barierele întâlnite și oportunitățile de dezvoltare.

Concluzii finale

Planul de egalitate de gen în cadrul Universității „Lucian Blaga” din Sibiu pentru perioada 2022–2025 oferă o imagine de ansamblu asupra modului în care dimensiunea de gen se reflectă în structura resursei umane, în performanța academică și în accesul la poziții de decizie. Rezultatele evidențiază nu doar distribuții numerice, ci și dinamici instituționale relevante pentru înțelegerea funcționării mediului academic.

Analiza evidențiază diferențe de reprezentare pe niveluri ale carierei academice și în structurile de conducere. Deși femeile sunt majoritare în rândul cadrelor didactice, acestea sunt mai puțin reprezentate în funcțiile academice superioare, în rolurile de conducător de doctorat și în organismele naționale de decizie (CNATDCU/ARACIS). Aceste diferențe nu pot fi atribuite performanței profesionale, ci indică influența unor factori contextuali care afectează evoluția în carieră, a căror înțelegere necesită analize suplimentare pentru identificarea factorilor determinanți, a barierelor întâlnite și a oportunităților de dezvoltare profesională. Indicatorii GRADIS arată valori medii comparabile între femei și bărbați și oferă un suport pentru dezvoltarea unor politici de promovare bazate pe criterii



de merit și transparență. În această etapă de analiză datele observate nu sunt asociate cu discrepanțe semnificative de performanță academică între genuri. În ceea ce privește implicarea activă a femeilor în activități academice cu un grad ridicat de vizibilitate, precum participarea la conferințe naționale și internaționale, organizarea de manifestări științifice și angajarea în proiecte de cercetare, s-a evidențiat un nivel ridicat de implicare, care reflectă totodată un potențial profesional semnificativ.

Raportul constituie un instrument de monitorizare a progresului în domeniul egalității de șanse și creează premisele unei abordări strategice, coerente și predictibile. Utilizarea sistematică a datelor dezagregate pe gen permite fundamentarea deciziilor manageriale, identificarea zonelor de vulnerabilitate și calibrarea intervențiilor în funcție de nevoile reale ale comunității academice. În ansamblu, concluziile acestei analize indică faptul că ULBS dispune de un potențial academic echilibrat din perspectiva genului, a cărui valorificare necesită măsuri diferențiate, adaptate etapelor de carieră și specificului domeniilor academice. O astfel de abordare sistematică poate transforma egalitatea de gen într-o practică instituționalizată, susținând dezvoltarea profesională, diversitatea și consolidarea unei culturi universitare incluzive. Implementarea acestor direcții strategice contribuie nu doar la respectarea principiilor echității, ci și la creșterea competitivității și performanței academice pe termen lung.

Disclaimer

Finanțat de Uniunea Europeană. Opiniile și punctele de vedere exprimate aparțin însă exclusiv autorului/autorilor și nu reflectă în mod necesar poziția Uniunii Europene sau a Agenției Executive Europene pentru Cercetare. Nici Uniunea Europeană, nici autoritatea finanțatoare nu pot fi considerate responsabile pentru acestea.