

<b>PLAN</b>  <b>PRIVIND EGALITATEA DE GEN în Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu</b>	Cod: R-ULBS-PEG-01			
	Pagina 1 din 13		Ediția 1	
	Evoluție revizii			
Emitent: Serviciul Suport Cercetare, Dezvoltare, Inovare	0/ 10.2021			

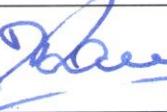
ANEXA 4 LA HOTĂRÂREA  
CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE  
NR. 43 DIN 10. 11. 2021

ANEXĂ LA HOTĂRÂREA SENATULUI  
NR. 4874 DIN 16.12.2021

# PLANUL PRIVIND EGALITATEA DE GEN în Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu (2022-2027)

*Ediția 1*

*Revizia 0*

	FUNCȚIA	TITLUL ȘTIINȚIFIC – NUMELE ȘI PRENUMELE	COMPARTIMENT /DEPARTAMENT	DATA	SEMNAȚURA
ELABORAT	Şef Serviciu SCDI	Conf. univ. dr. Ionela VLASE	Serviciul Suport de Cercetare, Dezvoltare, Inovare	10.2021	
	Prorector CII	Prof. univ. dr. Andrei TERIAN-DAN	Cabinet Prorector Cercetare, Inovare, Internaționalizare		
VERIFICAT	Şef Birou AC	Dr.ing. Radu PASCU	Biroul Asigurarea Calității	10.2021	
	Jurist	Daniela BĂDILĂ	Biroul Juridic	11.2021	
AVIZAT	Rector	Prof.dr.habil. Sorin RADU	Hotărârea CA ULBS nr. <u>43</u> <u>10.11.21</u>		
APROBAT	Președinte Senat	Prof.dr.ing. Ioan BONDREA	Hotărârea Senatului ULBS nr. <u>4874</u> <u>16.12.2021</u>		

<b>PLAN</b>  <b>PRIVIND EGALITATEA DE GEN în Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu</b>	Cod: R-ULBS-PEG-01		
	Pagina 2 din 13		Ediția 1
	Evoluție revizii		
Emitent: Serviciul Suport Cercetare, Dezvoltare, Inovare	0/ 10.2021		

## SITUATIЯ EDIȚIILOR ȘI A REVIZIILOR

Nr. Ed./rev.	Capitol/ Subcapitol	Data	Obiectul (conținutul) modificării
1/0	Integral	10.2021	Elaborare Regulament
1/1			
1/2			
1/3			

## LISTA DE DIFUZARE ELECTRONICĂ

Denumire structură	Numele și prenumele
Cabinet Rector	Prof.univ.dr.habil Sorin Radu
Cabinet Prorector – Programe de studii	Conf.univ.dr. Horațiu Dura
Cabinet Prorector – Administrare si dezvoltare organizațională	Prof.univ.dr.ing. Adrian Marius Pascu
Cabinet Prorector – Cercetare, Inovare si Internaționalizare	Prof.univ.dr. Andrei Terian Dan
Cabinet Prorector - Studenți și Relația cu Comunitatea	Prof.univ.dr.Raluca Sassu
Facultatea de Teologie	Pr.Prof.univ.dr. Daniel Buda
Facultatea de Drept	Conf.univ.dr. Sebastian Spinei
Facultatea de Litere și Arte	Conf.univ.dr. Dragoș Valentin Varga
Facultatea de Inginerie	Prof.univ.dr.ing. Sever Gabriel Racz
Facultatea de Științe	Conf.univ.dr. Florin Daniel Sofonea
Facultatea de Medicină	Conf.univ.dr. Sorin Radu Fleacă
Facultatea de ȘAIAPM	Prof.univ.dr.ing. Camelia Sava
Facultatea de Științe Economice	Prof.univ.dr. Cristina Roxana Tănăsescu
Facultatea de Științe Socio-Umane	Prof.univ.dr. Daniel Mara
Serviciul Asigurarea Calității	Dr.ing. Radu Vasile Pascu
Director Economic-Financial	Ec. Maria Cristina Puia

 <b>UNIVERSITATEA LUCIAN BLAGA DIN SIBIU</b>	<b>PLAN</b>	Cod: R-ULBS-PEG-01			
	<b>PRIVIND EGALITATEA DE GEN în Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu</b>	Pagina 3 din 13	Ediția 1		
		Evoluție revizii			

Emitent:  
Serviciul Suport Cercetare, Dezvoltare, Inovare

0/  
10.2021

## 1. Precizări conceptuale

Inegalitatea de gen reprezintă orice disparitate între femei și bărbați în ceea ce privește pozițiile lor în spațiul social. Această disparitate produce efecte genizate în accesul la cantitatea de resurse de natură economică (venituri), simbolică (prestigiu, respect, recunoaștere) și/sau politică (reprezentare în poziții de conducere și putere de a lua decizii).

Inegalitățile de gen în organizații decurg din pozițiile pe care le ocupă femeile și bărbații în ierarhia de status a organizației. Concentrarea femeilor la baza ierarhiei și ratele mici de promovare în funcțiile ierarhice superioare și în pozițiile de management sunt descrise în literatura de specialitate prin metafora „plafonului de sticlă”, care face referire la bariere invizibile ce împiedică sistematic femeile să atingă pozițiile cele mai înalte ale unei ierarhii organizaționale<sup>1</sup>.

În domeniul academic, aceste inegalități de gen pot fi ușor identificate prin indicatori dezagregati în funcție de gen, care permit să comparăm proporția femeilor și bărbaților la fiecare nivel ierarhic, diferențele de venituri, diferențele de participare la elaborarea politicilor interne ale organizației, inegalitatea în participarea la proiecte de cercetare și în vizibilitatea științifică a rezultatelor de cercetare, precum și în participarea în paneluri de selecție a proiectelor de cercetare depuse în competiții interne și internaționale. Inegalitățile pot fi măsurate, însă cauzele acestor inegalități sunt complexe, nefiind doar produsul reglementărilor și practicilor instituționale.

Subiectul egalității de gen devine tot mai activ pe agendele politice ale Uniunii Europene, acesta fiind pentru prima dată menționat în Tratatul de la Roma, intrat în vigoare în 1958<sup>2</sup>. Ulterior, acest subiect include tratarea fără discriminare din punct de vedere juridic, includerea echilibrată în toate domeniile și măsuri dedicate susținerii femeilor. La nivelul Uniunii Europene, Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene au semnat în 2006 Regulamentul de înființare a Institutului European pentru Egalitatea de Gen (EIGE)<sup>3</sup> care monitorizează implementarea politicilor egalității de gen în țările UE, precum și progresul înregistrat în acest domeniu printr-un set de indicatori de egalitate. România, ca stat membru al Uniunii Europene, se aliniază obiectivelor europene de a eradică inegalitățile de gen prin crearea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse<sup>4</sup> care are ca misiune să promoveze astfel de măsuri în toate instituțiile publice inclusiv în educație<sup>5</sup>.

## 2. Inegalitățile în cifre la nivel ULBS

La nivelul Universității „Lucian Blaga” din Sibiu (ULBS), personalul didactic și de cercetare este compus dintr-un număr mai mare de femei, proporția acestora fiind de 53%, față de 47% bărbați. În ceea ce privește realizarea punctajelor minime SIEPAS, nu se observă diferențe semnificative în funcție de gen (65% dintre femei și 66% dintre bărbați au raportat îndeplinirea punctajelor minime de cercetare SIEPAS la raportarea din 2020).

<sup>1</sup> Laura DE DOMINICIS, Lewis DIJKSTRA and John WALSH (2021) Mapping the glass ceiling in the EU. Monitoring EU regional gender equality using the Female Achievement and Disadvantage indices. European Commission <https://cohesiondata.ec.europa.eu/stories/s/Regional-gender-equality-in-the-EU/vtrw-h5vm/>

<sup>2</sup> <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/en/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-rome>

<sup>3</sup> <https://eige.europa.eu/>

<sup>4</sup> <https://anes.gov.ro/>

<sup>5</sup> [https://mmuncii.ro/33/images/Documente/MMPS/Analiza\\_diagnostic\\_egalitatea\\_gen\\_2014-2019.pdf](https://mmuncii.ro/33/images/Documente/MMPS/Analiza_diagnostic_egalitatea_gen_2014-2019.pdf)

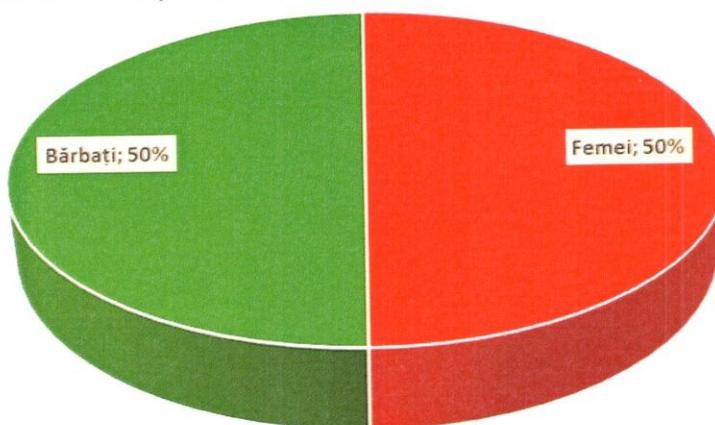
 <b>UNIVERSITATEA</b> <b>LUCIAN BLAGA</b> <b>DIN SIBIU</b>	<b>PLAN</b>	Cod: R-ULBS-PEG-01		
	<b>PRIVIND EGALITATEA DE GEN în Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu</b>	Pagina 4 din 13		Ediția 1
	Evoluție revizii			

Cu toate acestea, femeile constituie o majoritate printre cadrele didactice cu titlul de asistent (58%) sau lector, în vreme ce ele sunt subrepräsentate în raport cu bărbații la nivelurile academice superioare. Doar 38% dintre cadrele didactice care au titlul de profesor și 27% dintre persoanele care au calitatea de conducător de doctorat sunt femei în cadrul ULBS.

Datele de ultimă analiză arată că femeile au o rată mai mică de participare la programe de cercetare precum cele instituționale de tipul ULBS-Grant Intern și sunt mai des în situația de a nu realiza obiectivele contractelor de grant intern. Referitor la alte proiecte, 1 din cei 6 directori de grant de excelentă finanțat din fondurile HPI de către ULBS este femeie.

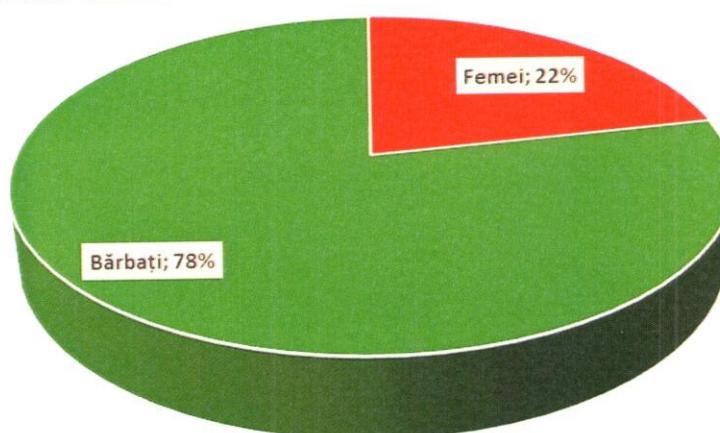
Pentru personalul nedidactic nu dispunem de date care să permită o analiză incipientă a gradului de inegalitate între femei și bărbați și, într-o primă etapă, planul de egalitate prezent propune colectarea de date dezagregate după gen și la nivelul acestei categorii de personal.

Mai trebuie adăugat că inegalitățile de gen se reflectă și la nivel managerial. Astfel, cu excepția prodecanilor, unde situația este echilibrată în funcție de gen, femeile sunt subrepräsentate în toate celelalte poziții de management.



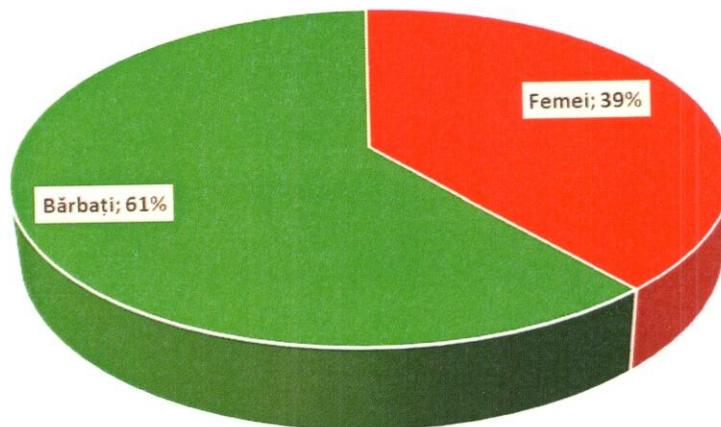
**Figura 1 – Ocuparea funcțiilor de Prodecani în funcție de gen**

Cea mai evidentă discrepanță în ceea ce privește genul o regăsim în rândul decanilor, așa cum se observă din graficul următor:



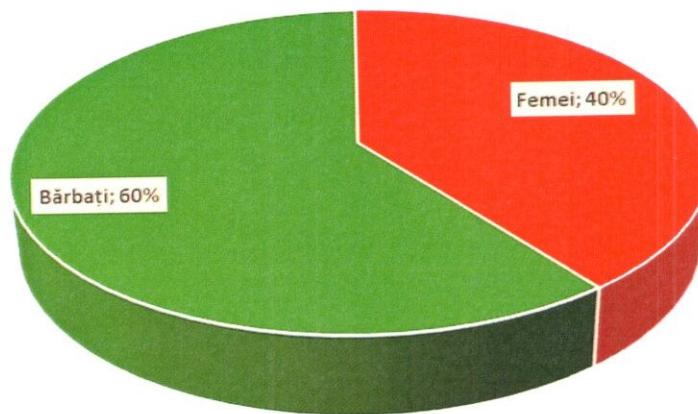
**Figura 2 – Decani ULBS**

La nivelul managementului departamentelor, pozițiile de directori de departament sunt preponderent ocupate de bărbați, dar dezechilibrul este mai puțin pronunțat comparativ cu situația la nivelul decanilor.



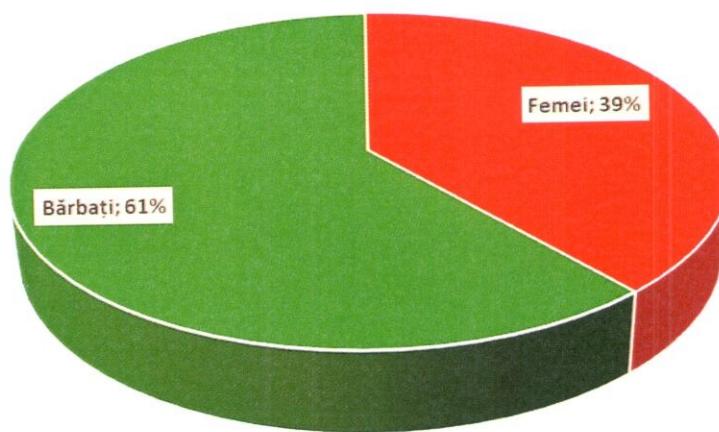
**Figura 3 - Distribuția după gen a Directorilor de departament**

În ce privește pozițiile de prorector, în cadrul ULBS discrepanța este moderată în funcție de gen, dat fiind că în prezent două femei ocupă aceste cabinete din totalul celor cinci existente.



**Figura 4 - Procentelete de femei și bărbați în rândul Prorectorilor ULBS**

În fine, la nivel general, ținând cont de toate pozițiile ierarhice de management, în ULBS, la acest moment, pozițiile de conducere sunt dominate de bărbați, care ocupă în proporție de 61% aceste funcții.



**Figura 5 - Dezechilibrul de gen în management ULBS**

 <b>UNIVERSITATEA LUCIAN BLAGA DIN SIBIU</b>	<b>PLAN</b>	Cod: R-ULBS-PEG-01		
	<b>PRIVIND EGALITATEA DE GEN în Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu</b>	Pagina 6 din 13	Ediția 1	
		Evoluție revizii		

Aceste fapte necesită o atenție deosebită și o analiză complexă a factorilor de natură individuală, instituțională și structurală responsabili de aceste inegalități.

### 3. Inegalitățile de gen în context național și european

La nivel național și european, inegalitățile de gen în cariera academică, precum și subrepräsentarea femeilor în comitetele științifice și în pozițiile de decizie în domeniul cercetării-inovării sunt fapte recunoscute. Politica europeană în domeniul cercetării și inovării își propune să promoveze egalitatea între femei și bărbați în ce privește participarea la cercetare și oportunitatea de a progresă în cariera științifică. Planurile de egalitate de gen în cadrul programului Horizon<sup>6</sup> reprezintă o acțiune subsumată acestei politici de egalitate și vor deveni o condiție de participare la noile competiții de cercetare Horizon începând cu anul 2022.

Conform raportului *She Figures*<sup>7</sup>(2021) al Comisiei Europene, femeile reprezintă 48% dintre doctoranzi la nivelul UE-27, dar ele sunt în continuare mai slab reprezentate în pozițiile superioare din domeniul academic (26,2%) și în funcțiile de conducere ale instituțiilor de învățământ superior (23,6%). Raportul mai notează, de asemenea, că femeile au o rată mai mică de succes în a obține finanțarea proiectelor de cercetare depuse în diferite competiții.

La nivel național, primul Plan de egalitate de gen<sup>8</sup> elaborat de UEFISCDI (2021) ca partener în cadrul proiectului european CALIPER<sup>9</sup> confirmă această tendință a participării mai reduse a femeilor la proiecte de cercetare, precum și subrepräsentarea lor numerică în paneluri de evaluatori ai aplicațiilor de cercetare, ceea ce poate introduce anumite prejudecăți în evaluarea și selecția aplicațiilor de cercetare.

### 4. Promovarea egalității de gen în cadrul ULBS

Planul de față este rezultatul consultării politicilor și planurilor de egalitate implementate în diferite universități europene, precum și al consultării Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027<sup>10</sup> și a Planului de acțiune<sup>11</sup> pentru implementarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

La nivelul României, Legea 202/2002, cu modificările și completările ulterioare, definește egalitate de șanse între femei și bărbați ca fiind eliminarea barierelor structurale și culturale (stereotipuri, credințe cu privire la rolurile sociale ale femeilor și bărbaților) care împiedică

<sup>6</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

<sup>7</sup> <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/61564e1f-d55e-11eb-895a-01aa75ed71a1>

<sup>8</sup> [https://uefiscdi.gov.ro/resource-868616-ro\\_uefiscdi\\_gender\\_equality\\_plan\\_sept\\_2021\\_public-version.pdf?&wtok=&wtkps=XY5BkolwEEXvkrUy3QFMaDaewJeqT5AiUSKSKIHB0eLuBsqFuurf/fv9+oo29AiUEgtWszJQHiWHixONGnWjWu3re9O0dZc5h/9OZMdTX1Q1R7/GcB3E3axNoW5QzzASs/OMGTLIs+LEtj0rVbQei9++L/HZkkQoymmKB0FM64v73f+kArjkEnK5hMRXzFCmwEHC6tPEfKF2XwzCO/OqMpqlXVSt18PZJL47JoM52FBpm/xZMyaq623lz6ycng==&wchk=9e5f8fb19d2151dfcf3f3e10c48fc3692c35aecf](https://uefiscdi.gov.ro/resource-868616-ro_uefiscdi_gender_equality_plan_sept_2021_public-version.pdf?&wtok=&wtkps=XY5BkolwEEXvkrUy3QFMaDaewJeqT5AiUSKSKIHB0eLuBsqFuurf/fv9+oo29AiUEgtWszJQHiWHixONGnWjWu3re9O0dZc5h/9OZMdTX1Q1R7/GcB3E3axNoW5QzzASs/OMGTLIs+LEtj0rVbQei9++L/HZkkQoymmKB0FM64v73f+kArjkEnK5hMRXzFCmwEHC6tPEfKF2XwzCO/OqMpqlXVSt18PZJL47JoM52FBpm/xZMyaq623lz6ycng==&wchk=9e5f8fb19d2151dfcf3f3e10c48fc3692c35aecf)

<sup>9</sup> <https://caliper-project.eu/gender-equality-plans-uefiscdi/>

<sup>10</sup> [http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Transparenta\\_decizionala/09032021Anexa\\_1\\_SNESVD\\_cu\\_ANDPDCA\\_CNPP\\_29\\_01.pdf](http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Transparenta_decizionala/09032021Anexa_1_SNESVD_cu_ANDPDCA_CNPP_29_01.pdf)

<sup>11</sup> [http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Transparenta\\_decizionala/09032021\\_Anexa\\_2\\_SNESVD.pdf](http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Transparenta_decizionala/09032021_Anexa_2_SNESVD.pdf)

<b>PLAN</b>	Cod: R-ULBS-PEG-01		
<b>PRIVIND EGALITATEA DE GEN în Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu</b>	Pagina 7 din 13	Ediția 1	
Evoluție revizii			
Emitent: Serviciul Suport Cercetare, Dezvoltare, Inovare	0/ 10.2021		

participarea echilibrată a acestora la viața economică, politică, socială și culturală pe criterii de sex.

Conform Indexului Egalității de Gen, România se află pe penultima poziție în Europa, cu un scor de 54,4 din 100 (egalitate totală între femei și bărbați în ce privește performanța în domeniile muncă, bani, cercetare, timp, funcții de conducere și sănătate), în vreme ce media UE-28 a indexului este 67,9. Cele mai acute inegalități provin din slaba participare a femeilor la funcții de conducere și din segregarea de gen în educație și pe piața muncii (femeile sunt subreprzentate mai ales în domeniile STEM: știință, tehnologie, inginerie și matematică).

Pornind de la aceste considerente generale, care au consecințe vizibile în cercetarea științifică și în cariera academică, ULBS recunoaște necesitatea intervenției pentru a asigura egalitatea de șanse în ceea ce privește oportunitățile de promovare în cele două segmente și propune acest plan de egalitate pentru a corecta pe termen mediu și lung acest dezechilibru.

Pentru a cunoaște și acționa eficient în scopul eliminării efectelor genizate la nivelul carierelor academice ale angajaților pe parcursul tuturor etapelor de dezvoltare a carierei, ULBS propune o serie de măsuri pentru perioada 2022-2027, precum și indicatori și termene de realizare a acestora.

## 5. Direcții de acțiune ale ULBS pentru promovarea egalității de gen

În cadrul acestui plan de egalitate sunt incluse măsuri centrate pe următoarele axe de intervenție:

- crearea unui Birou de Egalitate de Gen, cu atribuții de colectare de date, monitorizare și raportare anuală cu privire la evoluția indicatorilor privind evoluția carierei academice și performanța în cercetare-inovare în funcție de gen, precum și cu sarcina de a conștientiza și promova în mod constant egalitatea de gen la toate nivelurile organizației;
- formarea unui număr de mentori ai egalității de gen în rândul profesorilor și conducătorilor de doctorat, care să îndrumă doctorande și cadre didactice cu titlul de asistent/lector;
- expunerea tuturor cadrelor didactice și, în special, a celor cu funcții de decizie în universitate la campanii de conștientizare a inegalității de gen în cariera academică și cercetare;
- introducerea unui modul transversal de studii de gen la care să participe studenți din toate facultățile;
- susținerea paritatii de gen în funcțiile de conducere și încurajarea femeilor să participe la panelurile de selecție în competițiile de cercetare naționale și internaționale;
- crearea unei culturi organizaționale prietenoase cu părinții/femeile, prin facilități de îngrijire a copiilor pentru personalul cu astfel de nevoi;
- implementarea unor instrumente de raportare și combatere a discriminării și hărțuirii sexuale.

Anexele 1 și 2, detaliate în continuare, constituie părți integrante ale prezentului Plan.

**Anexa 1: Măsuri, obiective, indicatori și termen de realizare a Planului privind Egalitatea de Gen la nivelul Universității „Lucian Blaga” din Sibiu pentru perioada 2022-2027**

Măsuri	Obiective	Activități	Indicatori	Termene
1. Colectarea de date dezagregate în funcție de gen, monitorizarea și raportarea anuală cu privire la egalitatea de gen	<p>1.1. Înființarea la nivelul ULBS a unui <b>Birou de egalitate de gen</b><sup>12</sup> care să asigure monitorizarea și raportarea evoluției inegalităților de gen în ULBS, precum și să propună actualizarea periodică a planului de egalitate al ULBS în acord cu documentele cadre la nivel național și european.</p>	<p>Colectarea de date referitoare la evoluția carierei personalului ULBS (didactic, de cercetare și administrativ) pentru a documenta efectul măsurilor propuse de prezentul plan.</p> <p>Monitorizarea evoluției genizate a carierelor în ULBS conform unor indicatori segregati în funcție de gen, precum: momentul începerii carierei academice, durata petrecută între tranzițiile dintre pozițiile academice, efectul întreruperii carierei pentru motive precum conchediile parentale, măsurători ale excelenței în cercetare (granturi câștigate, articole publicate în reviste cu vizibilitate, Indici Hirsch)</p> <p>Elaborarea unui manual de implementare a Planului privind egalitatea de gen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Raport de egalitate de gen (anual)</li> </ul>	31.12.2022

<sup>12</sup> Ocupațiile de expert în egalitate de șanse și de tehnician în egalitate de șanse, sunt reglementate prin legea nr. 178/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 627 din data de 19 iulie 2018 a reglementat care încurajează institutiile publice și private cu peste 50 de salariați să aibă astfel de experti/tehnicieni.

<b>Măsuri</b>	<b>Obiective</b>	<b>Activități</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Termene</b>
2. Sensibilizarea personalului ULBS cu privire la egalitatea de gen în carieră și eliminarea discriminării și a hărțuirii sexuale	2.1. Acordarea de sprijin privind dezvoltarea carierei în domeniul academic și a cercetării de excelență, precum și a gestionării provocărilor de tipul conflictului „muncă-familie” și a modalităților de identificare a resurselor ce pot fi accesate la nivel instituțional și local pentru a reduce aceste conflicte	Fundamentarea noilor obiective și măsuri de egalitate care vor sta la baza actualizării prezentului plan.  Proiectarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea unui program de mentorat adresat doctoranelor și celorlalte femei aflate la începutul carierei academice (asistent, lector)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planul actualizat</li> </ul>	31.12.2027
	2.2. Conștientizarea comunității academice privind egalitatea de gen	Constituirea unui modul transversal de studii de gen la care să participe cadre didactice și cercetători din toate domeniile	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minim 3 cadre didactice din ramuri de științe diferite oferă cursuri;</li> <li>• Minim 15 cadre didactice și cercetători care promovează cursurile modulului de gen</li> </ul>	31.12.2023
		Participarea la seminare de egalitate de gen organizate în afara și în ULBS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Min 50% din persoanele cu funcții de conducere în ULBS la nivel de departament/facultate/universitate</li> </ul>	31.12.2024

<b>Măsuri</b>	<b>Obiective</b>	<b>Activități</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Termene</b>
			participă la seminare pentru creșterea conștientizării inegalității de șanse între femei și bărbați în cariera universitară.	
		Elaborarea, promovarea și publicarea unui ghid electronic cu privire la discriminare și hărțuire sexuală	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ghidul electronic publicat pe site-ul ULBS</li> <li>Minim 100 de vizualizări unice în primul an de la postarea ghidului pe site-ul universității</li> <li>Creșterea anuală cu 50% a numărului de vizualizări unice ale ghidului față de anul anterior</li> </ul>	31.12 2025
3. Creșterea participării femeilor la activitatea de cercetare și în deciziile cu privire la finanțarea cercetării	3.1. Creșterea numărului de aplicații, a ratei de succes a aplicațiilor depuse și a nivelului de excelență a rezultatelor cercetărilor în rândul femeilor din ULBS.	<p>Încurajarea femeilor angajate în ULBS din toate ramurile de știință să aplique la competiții de cercetare interne, naționale și internaționale prin acțiuni dirijate de SCDI</p> <p>Sprijinirea femeilor din ULBS să se înscrie în platforme precum Brainmap și Funding &amp; Tenders Portal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creșterea cu 20% a aplicațiilor depuse de femei în următorii 3 ani</li> <li>Creșterea cu 20% a rezultatelor de excelență (Conform noului SIEPAS) în rândul contribuției aduse de femei la realizarea punctajelor SIEPAS de cercetare de excelență prin orientarea către publicații de mai mare impact și cu vizibilitate crescută).</li> <li>Creșterea cu 20% a ratei de succes a aplicațiilor depuse</li> </ul>	31.12 2027
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Creșterea cu 20% a numărului femeilor care fac parte din paneluri de experti UEFISCDI, CNATDCU, Horizon s.a.</li> </ul>	31.12. 2024

<b>Măsuri</b>	<b>Obiective</b>	<b>Activități</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Termene</b>
	3.2. Creșterea numărului de femei participante în echipele proiectelor didactice și de cercetare	Implementarea <b>ponderii de gen conform</b> conform Anexei 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minim 33% femei din numărul de persoane/luni/proiecte</li> </ul>	31.12.2023
4. Promovarea egalității de gen în ce privește accesul femeilor la pozițiile academice superioare	4.1. Includerea dimensiunii de gen în politica de personal a ULBS	Constituirea structurilor interne specifice  Includerea prevederilor privind egalitatea de gen în toate documentele interne ale ULBS  Promovarea și încurajarea parității de gen în funcții de conducere la toate nivelurile ierarhice și structurile de decizie din ULBS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Structurile privind monitorizarea/promovarea/analiza/raportarea egalității de gen</li> <li>Carta ULBS</li> <li>Regulamentele de concurs</li> <li>Contractele de muncă</li> <li>Anunțurile de angajare</li> <li>Regulamentele interne</li> <li>Regulamente de concurs/desemnare decani/prodecani etc.</li> </ul>	31.12.2022  31.12.2027
5. Promovarea egalității de gen în rândul studenților	5.1. Creșterea popularității filierelor de studiu, în special a domeniilor STEM pentru femei și a domeniile socio-umane pentru bărbați	Derularea la nivelul facultăților de activități specifice (promovare, consiliere etc.) în vederea creșterea popularității domeniilor de studiu puternic genizate (peste 70% studenți sau studente).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de acțiune specific la nivelul fiecărei facultăți care să includă: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implicarea a min 10 studente/absolvente de la STEM în promovarea acestor domenii</li> <li>- Studențele în ani terminali înscrise la aceste filiere sunt încurajate să devină consilieri pentru studențele din anul I pentru a preveni rata de abandon a acestora.</li> </ul> </li> </ul>	31.12.2024

<b>Măsuri</b>	<b>Obiective</b>	<b>Activități</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Termene</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atragerea unui număr mai mare cu 10% de studente și doctorande înspre domeniile STEM și cu 10% studenți și doctoranți în domenii socio-umane.</li> </ul>	
6. Promovarea egalității de gen în rândul personalului auxiliar și nedidactic	6.1. Identificarea problemelor și a provocărilor specifice diferențelor de gen în cadrul acestei categorii de personal	Elaborarea unui set de măsuri în vederea asigurării egalității de gen în rândul personalului auxiliar și nedidactic	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Completarea prezentului plan cu măsuri specifice personalului auxiliar și nedidactic</li> <li>• Revizuirea documentației referitoare la această categorie de personal</li> </ul>	31.12. 2025
7. Gestionarea conceptului de echilibru familie-carieră în rândul angajaților ULBS	7.1. Reducerea conflictului între rolurile profesionale și nevoile familiale de îngrijire, care, în mod disproportional, sunt asigurate de femei	Crearea unor structuri-suport pentru părinții care urmează o carieră academică în ULBS  Asigurarea prin reglementări interne, în condițiile legii a unor programe flexibile de lucru pentru părinții care urmează o carieră academică în ULBS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minim o grădiniță</li> <li>• Minim un after-school</li> <li>• Facilități de cazare</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Carta ULBS</li> <li>• Regulamentele interne</li> </ul>	31.12. 2023

 <b>UNIVERSITATEA</b> <b>LUCIAN BLAGA</b> <b>DIN SIBIU</b>	<b>PLAN</b> <b>PRIVIND EGALITATEA DE GEN</b> <b>în Universitatea „Lucian Blaga” din</b> <b>Sibiu</b>	<b>Cod: R-ULBS-PEG-01</b>  Pagina 13 din 13      Ediția 1  Evoluție revizii
	Emitent: Serviciul Suport Cercetare, Dezvoltare, Inovare	0/ 10.2021

**Anexa 2: Ponderea minimală de gen pentru depunerea de aplicații în numele instituției-gazdă Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu**

<b>Membri ai echipei</b>	<b>Femei (minim)</b>
1	0
2	0
3	1
4	1
5	2
Minim 6	33%

**Note:**

1. Ponderea se aplică atât pentru membrii echipei (exclusiv personal auxiliar), cât și pentru pozițiile manageriale din cadrul proiectului.
2. Ponderea se aplică pentru pozițiile ocupate în momentul depunerii proiectului și pentru acelea unde desemnarea ca membru al echipei se poate face în mod direct, fără concurs. Pentru pozițiile vacante scoase la concurs, se va preciza doar că se încurajează participarea femeilor.
3. Prezenta anexă se va operaționaliza printr-o declarație privind paritatea de gen, care va deveni obligatorie pentru obținerea acordului privind depunerea de proiecte în numele ULBS.
4. Echipele proiectelor implementate în ULBS vor respecta principiul egalității de gen prin alocarea a minim 33% din numărul de persoane/luni femeilor. Astfel, toate proiectele de cercetare vor avea echipe mixte, în care participarea femeilor să fie încurajată inclusiv pentru pozițiile nenominalizate (vacante) pentru care anunțurile de selecție trebuie să specifice că sunt încurajate candidaturile femeilor.