



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014 - 2020

---

**Proiect**

Parteneriat în exploatarea Tehnologiilor Generice Esențiale (TGE), utilizând o  
PLATformă de interacțiune cu întreprinderile competitive TGE-PLAT

cod SMIS 2014+ 105623

---

# **Cercetarea și Inovarea Responsabilă (Responsible Research and Innovation) *Partea a 6-a***

*Dr. Corneliu Trișcă-Rusu,  
IMT București ( Membru RRI Hub Bulgaria-România)*



UNIUNEA EUROPEANĂ



## Proiect

Parteneriat în exploatarea Tehnologiilor Generice Esențiale (TGE), utilizând o  
PLATformă de interacțiune cu întreprinderile competitive TGE-PLAT

cod SMIS 2014+ 105623

## Cercetarea și Inovația Responsabilă și Comunitatea Științifică

Am văzut în materialul anterior cum sunt abordate și puse în practică problemele de gen din punctul de vedere al cercetării și inovației responsabile și faptul că egalitatea de gen trebuie să se regăsească la toate nivelurile din instituții. Cercetarea și inovarea (R&I) joacă roluri cheie în eforturile către o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii în Europa. Prin urmare, promovarea egalității de gen în procesul de luare a deciziilor este esențială pentru creșterea durabilă a Europei. Un obiectiv care stă la baza strategiei CE privind egalitatea de gen în Orizont 2020 (integrat în fiecare parte a programului de lucru) este asigurarea echilibrului de gen în luarea deciziilor. Strategia își propune să atingă 40% participarea sexului subreprezentat în grupuri și grupuri (50% pentru grupurile consultative). În majoritatea statelor membre, femeile reprezintă sexul subreprezentat, în special la cele mai înalte niveluri, chiar dacă femeile reprezintă aproape jumătate din forța de muncă și mai mult de jumătate din noii absolvenți universitari din UE. Atât în luarea deciziilor politice, cât și în cea economică, rămâne multă muncă în ceea ce privește echilibrul de gen. Cercetările arată că diversitatea de gen dă roade: există o corelație pozitivă între femeile din funcții de conducere și performanța în afaceri. Vom încerca, în continuare, să facem să se înțeleagă mai bine noțiunea de gen în activitatea de cercetare și inovare responsabilă.

### Înțelegerea noțiunii genului în cercetarea și inovarea responsabilă (RRI)

O exprimare foarte sugestivă de la care putem pleca pentru a înțelege această noțiune, este că "avem nevoie de tot talentul pe care îl avem atât de la bărbați cât și de la femei - pentru a ne menține capacitatea de a inova".



UNIUNEA EUROPEANĂ



## Proiect

Parteneriat în exploatarea Tehnologiilor Generice Esențiale (TGE), utilizând o  
PLATformă de interacțiune cu întreprinderile competitive TGE-PLAT

cod SMIS 2014+ 105623

Cel mai important factor determinant al competitivității unei țări este talentul uman - abilitățile și productivitatea forței sale de muncă. Pentru a menține excelența în forța de muncă, avem nevoie de abilitățile atât ale bărbaților, cât și ale femeilor. Ca valoare definitorie în societatea noastră, egalitatea de gen este o chestiune de interes comun. Investiția în șanse egale pentru bărbați și femei în cercetare și inovare (R&I) promovează echipe care au performanțe mai bune și atrag jucători de nivel superior.

Egalitatea de gen este o problemă transversală în Orizont 2020. Unul dintre cele trei obiective principale ale strategiei de egalitate de gen a Orizont 2020 este de a încuraja echilibrul de gen în echipele de cercetare și dezvoltare, reducând decalajul în participarea femeilor. Asigurarea echilibrului de gen în echipele de cercetare și dezvoltare este vitală pentru a produce rezultate de înaltă calitate, care să beneficieze pe toată lumea. **VOM prezenta in continuare cîteva directii ??**

## Schimbări structurale în instituțiile de cercetare

În februarie 2011, Comisia Europeană (CE) a convocat Grupul de Experți privind Schimbările Structurale (*Expert Group on Structural Change*) și i-a însărcinat să identifice cele mai adecvate mijloace de consolidare a activităților de schimbare structurală. Raportul Schimbări structurale în instituțiile de cercetare (*Structural change in research institutions*) rezumă această activitate și se concentrează asupra instituțiilor de cercetare care vizează îmbunătățirea excelenței. Aceasta arată că managementul universităților și organizațiilor de cercetare conștiente de gen are un impact pozitiv asupra politicilor și practicilor care afectează recrutarea, promovarea și reținerea atât a femeilor, cât și a bărbaților, ceea ce aduce în cele din urmă calitatea cercetării. Raportul detaliază, de asemenea, domeniile cheie pentru schimbare și oferă



UNIUNEA EUROPEANĂ



## Proiect

Parteneriat în exploatarea Tehnologiilor Generice Esențiale (TGE), utilizând o  
PLATformă de interacțiune cu întreprinderile competitive TGE-PLAT

**cod SMIS 2014+ 105623**

exemple de bune practici, cum ar fi „*Science and Technology Recruiting to Improve Diversity and Excellence*”.

## Procese de recrutare

Procesele de recrutare și numire pentru funcții academice superioare diferă între țările europene. Cu toate acestea, există subiecte importante care pot spori echitatea în general și egalitatea de gen în special. Un loc pentru a explora aceste subiecte este *Raportul FESTA (FESTA Handbook - Gender issues in Recruitment, Appointment and Promotion Processes - Recommendations for a Gender Sensitive Application of Excellence Criteria)*. Acest raport conține diagrame care ilustrează sistemele de numire utilizate de cinci instituții FESTA; identifică prejudecățile de gen criteriale și procedurale din aceste sisteme și oferă îndrumări specifice pentru a reduce sau elimina aceste prejudecăți. Practicanții implicați în procesele de angajare și părțile interesate care influențează reglementările pot folosi raportul FESTA ca un set de orientări și își propun să creeze conștientizarea prejudecăților care pot influența criteriile și procesele de numire, asigurând astfel un proces echitabil, cu șanse egale atât pentru femei, cât și pentru bărbați.

Raportul de consens *genSET* oferă bune practici și recomandări pentru acțiune cu privire la dimensiunea de gen în știință. *genSET* este un proiect și un forum pentru un dialog durabil între liderii științifici europeni, instituțiile părților interesate, experții în materie de gen și factorii de decizie în strategie, care își propune să contribuie la implementarea strategiilor generale de gen eficiente. Proiectul oferă o serie de activități de sprijin pentru consolidarea capacității, inclusiv seminarii de consens, ateliere interactive și evenimente de diseminare și valorificare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



## Proiect

Parteneriat în exploatarea Tehnologiilor Generice Esențiale (TGE), utilizând o  
PLATformă de interacțiune cu întreprinderile competitive TGE-PLAT

cod SMIS 2014+ 105623

## Dezvoltarea capacității

Producerea de schimbări structurale necesită promovarea dezvoltării capacității personalului implicat în aceste procese. Pachetul de învățare online al GENOVATE privind conducerea competentă în materie de gen în mediul academic oferă o prezentare generală a acestor probleme atât pentru liderii și managerii superiori din instituțiile de învățământ superior și de cercetare, cât și pentru celelate cadre universitare din funcții de conducere și departamentele de conducere. De asemenea, abordează importanța diversității de gen în cercetarea și inovarea academică. Pachetul oferă sfaturi practice și exemple care arată modul în care diferite instituții abordează problemele egalității de gen în propriile contexte. De asemenea, își propune să creeze o conștientizare a problemelor egalității de gen într-un context intercultural și să încurajeze potențialii lideri să reflecteze asupra posibilelor soluții în funcție de nevoile lor instituționale.

În mod similar, Liniile directoare *GenderSTE*: schimbări culturale și instituționale abordează modul de promovare a egalității de gen în știință prin promovarea schimbărilor culturale și instituționale. Acesta este un manual practic, scris într-un limbaj simplu, care oferă instrumente pentru a ajuta la inițierea activităților la nivel individual și instituțional. De asemenea, oferă sfaturi concrete cu privire la modul de realizare a unei reprezentări echilibrate în funcție de gen a femeilor și bărbaților în funcțiile de luare a deciziilor și de conducere (a se vedea, de asemenea, secțiunea Cum să promovăm echilibrul de gen în procesul decizional din acest set de instrumente).



UNIUNEA EUROPEANĂ



## Proiect

Parteneriat în exploatarea Tehnologiilor Generice Esențiale (TGE), utilizând o  
PLATformă de interacțiune cu întreprinderile competitive TGE-PLAT

**cod SMIS 2014+ 105623**

Liga Universităților Europene de Cercetare (LERU) și UNESCO oferă două resurse finale. Raportul LERU *Women, Research and Universities: Excellence Without Gender Bias* identifică provocările cu care se confruntă femeile pe parcursul carierei lor academice. LERU specifică, de asemenea, conducerea, viziunea și strategia ca fiind unul dintre cele patru domenii prioritare în care universitățile pot întreprinde în mod util acțiuni de gen. Cu un domeniu de aplicare mai larg, Planul de acțiune prioritar UNESCO pentru egalitatea de gen pentru 2014-2021 oferă informații cu privire la procesele de coordonare, punere în aplicare, monitorizare și raportare a acțiunilor în sprijinul egalității de gen și a mecanismelor instituționale de urmărire a egalității de gen, cu accent pe capacitate dezvoltare, coordonare și responsabilitate.

## Prevenirea hărțuirii

Asigurarea unui mediu de lucru adecvat este esențială pentru promovarea echilibrului de gen în echipele de cercetare și dezvoltare. Liniile directoare ale proiectului TRIGGER pentru prevenirea hărțuirii sexuale oferă informații și instrumente pentru a preveni hărțuirea sub toate formele sale. Acesta își propune să transforme instituțiile de învățământ superior în medii mai egalitare și mai favorabile femeilor, atât pentru bărbați, cât și pentru femei. Liniile directoare includ definiții ale diferitelor forme de hărțuire; exemple de comportamente care ar putea fi calificate drept hărțuire; sfaturi pentru victime, profesori și factorii de decizie; și o listă de resurse informaționale.

## Depășirea provocărilor provocate de părtinirea de gen

Existența prejudecății de gen subminează presupusa neutralitate de gen a științei și tehnologiei (S&T), care se bazează pe presupunerea că activitățile raționale ale S&T nu sunt „poluate” de dinamica socială și culturală care produce discriminarea de gen.



UNIUNEA EUROPEANĂ



## Proiect

Parteneriat în exploatarea Tehnologiilor Generice Esențiale (TGE), utilizând o  
PLATformă de interacțiune cu întreprinderile competitive TGE-PLAT

**cod SMIS 2014+ 105623**

Orientările PRAGES distilează lecțiile învățate din experiențele din universități, rețele și întreprinderi legate de S&T care au urmărit promovarea egalității de gen în instituțiile științifice și tehnologice. Liniile directoare sunt împărțite în trei strategii: cum să susținem echilibrul dintre viața profesională și cea privată pentru toți, cum să depășim stereotipurile femeilor și științei și cum să promovăm conducerea femeilor în știință.

Identificarea și înțelegerea tiparelor distincte ale prejudecății de gen este primul pas către asigurarea faptului că prejudecata nu deraiază carierele. Proiectul de învățare a prejudecății de gen este o formare online care se concentrează pe acele tipare. Permite indivizilor să depășească provocările pe care le prezintă prejudecățile de gen la locul de muncă și le permite persoanelor să învețe ceea ce trebuie să știe despre prejudecățile de gen și să împărtășească experiențele lor.

Ca notă finală, nu există niciun compromis între promovarea egalității de gen și promovarea excelenței în cercetare și inovare. În schimb, putem obține o situație de câștig-câștig pentru toți cercetătorii și inovatorii, pentru instituțiile lor și pentru Europa.

Vom continua seria acestor prezentări cu materiale care vor face referire la modul cum Cercetarea și Inovația Responsabilă (RRI) trebuie privită la nivelul factorilor de decizie politică, a comunității cercetătorilor, a comunității educaționale, a comunității de afaceri, și nu în ultimul rând a organizațiilor societății civile. Totodată vom aborda și cele șase agende politice pe care CE le-a definit ca prioritare și la care am făcut referire la începutul materialului.

*Dr. Corneliu Trișcă-Rusu,*

*IMT București ( Membru RRI Hub Bulgaria-România)*