



Institutul European pentru Egalitatea  
de Șanse între Femei și Bărbați

# SCHIMBĂRILE STRUCTURALE DIN DOMENIUL CERCETĂRII



Această publicație a fost pregătită pe baza programului de integrare a principiului egalității de gen din cadrul Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați. Este disponibilă online pe platforma EIGE privind integrarea principiului egalității dintre femei și bărbați: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați a creat o platformă online dedicată integrării principiului egalității dintre femei și bărbați pentru a ajuta instituțiile și organismele guvernamentale ale UE să integreze perspectiva de gen în activitatea pe care o desfășoară. Platforma furnizează informații despre importanța aspectelor legate de gen în diverse domenii ale politicilor și oferă instrumente online pentru integrarea perspectivei de gen.

Platforma ajută la îmbunătățirea competențelor individuale și instituționale în integrarea principiului egalității dintre femei și bărbați în diferite domenii sectoriale și etape ale realizării oricărui proiect/program/domeniu politic. Înțelegerea conceperii, planificării, implementării, monitorizării și evaluării politicilor din perspectiva genului va contribui la consolidarea politicilor UE, sporind relevanța pentru societate și capacitatea de reacție.

### **Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați**

Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE) este centrul de cunoaștere al UE privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. EIGE sprijină factorii de decizie politică, precum și toate instituțiile relevante, în eforturile lor de a face egalitatea de gen o realitate pentru toți cetățenii UE, oferindu-le expertiză specifică și date statistice comparabile și fiabile privind egalitatea de gen în Europa.

Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, EIGE  
Gedimino pr. 16  
LT-01103 Vilnius  
LITUANIA  
Tel. +370 52157444  
E-mail: [eige.sec@eige.europa.eu](mailto:eige.sec@eige.europa.eu)

<http://www.eige.europa.eu>  
<http://www.twitter.com/eurogender>  
<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>  
<http://www.youtube.com/eurogender>  
<http://eurogender.eige.europa.eu>

**Europe Direct este un serviciu destinat să vă ajute să găsiți răspunsuri  
la întrebările pe care vi le puneți despre Uniunea Europeană.**

**Un număr unic gratuit (\*):  
00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*) Informațiile primite sunt gratuite, la fel ca și cea mai mare parte a apelurilor telefonice (unii operatori și unele cabine telefonice și hoteluri taxează totuși aceste apeluri).

Numeroase alte informații despre Uniunea Europeană sunt disponibile pe internet pe serverul Europa (<http://europa.eu>).

Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2017

© Uniunea Europeană, 2017  
Reproducerea textului este autorizată cu condiția menționării sursei

Print ISBN 978-92-9493-696-7 doi:10.2839/716369 MH-04-17-156-RO-C  
PDF ISBN 978-92-9493-724-7 doi:10.2839/650057 MH-04-17-156-RO-N

*Printed in Belgium*

TIPĂRIT PE HÂRTIE ÎNALBITĂ FĂRĂ CLOR ELEMENTAR (ECF)

# Schimbările structurale din domeniul cercetării





# Cuprins

<b>1. În ce constau .....</b>	<b>4</b>
<b>2. De ce sunt necesare? .....</b>	<b>4</b>
Instituțiile de cercetare și de învățământ superior ca medii influențate de factorul de gen .....	4
Prejudecățile de gen inconștiente sau implicite .....	4
Imaginea masculină a științei .....	4
Femeile în instituțiile de cercetare și de învățământ superior: numărul este în creștere, însă de ce atât de lent? .....	5
Cercetarea insensibilă la gen sau părtinitoare în ceea ce privește genul .....	5
<b>3. Planul pentru egalitatea de gen ca instrument al schimbărilor structurale .....</b>	<b>6</b>
<b>4. Care sunt părțile implicate? .....</b>	<b>7</b>
Structura de susținere a activităților pentru egalitatea de gen .....	7
Posturile de conducere de nivel superior .....	7
Conducerea executivă .....	7
Personalul didactic și/sau de cercetare .....	8
Departamentul de resurse umane .....	8
Studentii .....	8

# 1. În ce constau

Schimbările instituționale reprezintă o strategie care vizează înlăturarea obstacolelor inerente sistemului cercetării care stau în calea egalității de gen, precum și adaptarea practicilor instituționale. În cadrul unei abordări care vizează schimbările instituționale, accentul cade asupra organizației.

În cadrul Spațiului european de cercetare (SEC), organizațiile de cercetare și instituțiile de învățământ superior sunt

invitate să efectueze schimbări instituționale legate de gestionarea resurselor umane, de finanțare, de procesul de decizie și de programele de cercetare. Principalele obiective ale schimbărilor instituționale sunt îmbunătățirea reprezentării și menținerii femeilor la toate nivelurile carierelor lor științifice și promovarea integrării dimensiunii de gen în conținutul cercetării și inovării.

# 2. De ce sunt necesare?

Atât **femeile, cât și bărbații lucrează în organizații de cercetare și în instituții de învățământ superior** unde îndeplinesc diverse roluri, cum ar fi: activități de cercetare, activități didactice, gestionarea personalului și a structurilor sau aplicarea procedurilor. În același timp, **instituțiile de cercetare și de învățământ superior lucrează la rândul lor în beneficiul oamenilor**. În vreme ce instituțiile de învățământ superior contribuie la formarea viitorilor profesioniști, femeii și bărbații, organizațiile de cercetare investighează o gamă largă de teme care afectează viețile femeilor și bărbaților.

Pentru a soluționa problema (re)producerii structurale a inegalităților în instituțiile de cercetare și de învățământ superior, este esențial să fie identificate mecanismele care trebuie schimbate și să se intervină asupra lor. Cu toate acestea, desfășurarea de acțiuni izolate nu va fi la fel de eficientă precum intervenția asupra structurii în ansamblu, prin abordări cuprinzătoare și holistice. Schimbările instituționale sunt necesare deoarece vor fi benefice atât organizației ca întreg, cât și societății la un nivel mai general. Există mai multe mecanisme care tind să (re)producă inegalități în instituțiile de cercetare.

## Instituțiile de cercetare și de învățământ superior ca medii influențate de factorul de gen

În literatura de specialitate și în statistici există dovezi substanțiale potrivit cărora instituțiile de cercetare și de învățământ superior reproduc valorile sociale care determină prejudecăți/discriminare de gen (la fel ca multe alte sfere ale societății). Femeile și bărbații tind să se concentreze asupra anumitor domenii științifice (segregare orizontală). De pildă, probabilitatea de a găsi femei în domenii ca științele sociale și umaniste este mai mare, în timp ce bărbații au o mai mare înclinație spre studiul, predarea și/sau cercetarea temelor legate de inginerie sau tehnologie. Alegerile stereotipe pe care le fac studenții în ceea ce privește domeniile de studiu reprezintă, așadar, un motiv de reală îngrijorare. Posturile

ierarhice de vârf sunt ocupate mai frecvent de bărbați (segregare verticală). În plus, cercetarea și activitatea didactică par adesea să piardă din vedere importanta dimensiune de gen în abordările, conținuturile și analizele lor. Ca urmare, riscă să fie neglijate sau respinse punctele de vedere, experiențele și nevoile a jumătate din populație. La rândul său, acest fenomen duce la produse, servicii și politici care nu sunt cele mai adecvate, întrucât vizează și servesc numai o parte a societății.

## Prejudecățile de gen inconștiente sau implicite

„Prejudecățile inconștiente se manifestă atunci când emitem judecăți sau luăm decizii pe baza experienței noastre anterioare, a unor modele de gândire proprii și bine înrădăcinate, a unor presupuneri sau interpretări, fără a fi conștienți că facem acest lucru”, explică Uta Frith, profesor la Royal Society (academia de științe a Regatului Unit și a Commonwealth-ului), într-o notă de informare privind prejudecățile inconștiente. Prejudecățile inconștiente sau implicite capătă o mare importanță și devin problematice atunci când intervin în examinarea și evaluarea persoanelor (de exemplu, în selecția pentru anumite posturi sau poziții, burse ori premii etc.), deoarece constituie piedici în calea unei judecăți obiective și echitabile. După cum indică și numele, oamenii pot avea prejudecăți de care nu sunt conștienți; cu toate acestea, există tehnici de sensibilizare și de intervenție asupra lor.

## Imaginea masculină a științei

Încă de la o vârstă fragedă, învățăm să asociem știința cu bărbații. Acest subiect a fost cercetat pe larg în ultimele decenii. Potrivit unui studiu recent, care a cuprins 66 de țări din întreaga lume (Miller, Eagly și Linn, 2014), există legături puternice între reprezentarea femeilor în domeniul științific și stereotipurile naționale referitoare la gen în știință, ceea ce înseamnă că există tendința ca bărbații să fie asociați cu știința în mai mare măsură decât femeile. Această constatare

rămâne valabilă și în cazul țărilor în care femeile constituie aproximativ jumătate din absolvenții cu specializare în științe și din cercetătorii care ocupă un loc de muncă la nivel național.

### **Femeile în instituțiile de cercetare și de învățământ superior: numărul este în creștere, însă de ce atât de lent?**

Conform publicației Comisiei Europene *She figures handbook* (Manualul „Cifre despre ea”), în 2012 numai 33 % din cercetătorii europeni erau femei. Acest procent tinde să fie și mai mic în domeniile dominate în mod tipic de bărbați. De-a lungul anilor, *She figures* a prezentat și dovezi conform cărora femeile au fost dintotdeauna subreprezentate în conducerea instituțiilor de învățământ superior. Aceste constatări sunt profund dezamăgitoare, având în vedere că, în anul 2012, procentul femeilor europene absolvente de studii doctorale se ridica la 47 %.

Cu toate acestea, merită subliniate progresele realizate în ultimii 10 ani. După cum indică *She figures 2015*, ponderea femeilor absolvente de studii doctorale a crescut de la 43 % în 2004 la 47 % în 2014. Ponderea femeilor care au atins cel mai înalt nivel al unei cariere academice a crescut de la 18 % în 2007 la 21 % în 2013. Ponderea femeilor care conduc instituții de învățământ superior a crescut de la 15,5 % în 2010 la 20 % în 2014.

În ultimii ani, s-a putut constata, de asemenea, că numărul cercetătorilor femei a crescut mai repede decât numărul cercetătorilor bărbați. O tendință asemănătoare se remarcă și în cazul numărului de femei care se specializează în științe sau în inginerie. Femeile din domeniul științific recuperează decalajul față de bărbați, însă progresele sunt încă prea lente. Ponderea femeilor aflate la cel mai înalt nivel al unei cariere științifice este de numai 20 %, la fel ca ponderea femeilor aflate la conducerea universităților.

Suntem pe calea cea bună, însă nu este cazul să ne oprim din drum. Este momentul să accelerăm procesul și să ne asigurăm, în sfârșit, că toate femeile din domeniul științific au parte de cariera pe care o merită.

### **Cercetarea insensibilă la gen sau părtinitoare în ceea ce privește genul**

O mare parte a activităților de cercetare sunt încă **insensibile la gen** sau **părtinitoare în ceea ce privește genul**. Acest lucru se întâmplă, de exemplu, în situațiile în care rezultatele cercetării sunt extrapolate la ansamblul populației fără a se acorda atenția cuvenită alcătuirii eșantionului. De exemplu, în cercetarea medicală se întâmplă adesea să se utilizeze în teste numai animale de sex masculin.

Sexul și genul sunt factori determinanți fundamentali pentru organizarea vieții și a societății. Prin urmare, recunoașterea și luarea în considerare a acestor diferențe au o importanță capitală pentru generarea cunoașterii științifice.

### 3. Planul pentru egalitatea de gen ca instrument al schimbărilor structurale

În contextul specific al organizațiilor de cercetare și al instituțiilor de învățământ superior, Comisia Europeană are în vedere un **plan pentru egalitatea de gen**, constând într-un set de acțiuni care vizează:

1. realizarea de evaluări ale impactului/audituri ale procedurilor și practicilor pentru identificarea cazurilor de tratament inegal;
2. conceperea și aplicarea de strategii inovatoare pentru corectarea eventualelor inegalități;
3. stabilirea de obiective și monitorizarea progreselor prin intermediul unor indicatori <sup>(1)</sup>.

Domeniul de aplicare al unui plan pentru egalitatea de gen (PEG) poate varia semnificativ, în funcție de tipul organizației de cercetare, de contextul instituțional în care este pus în aplicare, de disciplinele vizate sau de tipul de prejudecăți și de inegalități de gen identificate în cadrul diagnozei.

Un PEG poate fi defalcat în diferiți pași sau în diferite etape, fiecare necesitând tipuri specifice de intervenții.

1. **Etapa de analiză**, în care se culeg date defalcate pe gen; procedurile, procesele și practicile sunt evaluate în mod critic, în vederea depistării inegalităților sau prejudecăților de gen.
2. **Etapa de planificare**, în care se definesc obiective, se stabilesc ținte, se decide asupra acțiunilor și măsurilor necesare pentru remedierea problemelor identificate, se atribuie resurse și responsabilități și se convin termene.
3. **Etapa de punere în aplicare**, în care se desfășoară activități și se depun eforturi de sensibilizare, pentru a se extinde treptat rețeaua de părți interesate.

4. **Etapa de monitorizare**, în care se monitorizează și se evaluează periodic procesul și progresele înregistrate. Constatările făcute în urma exercițiului sau exercițiilor de monitorizare permit adoptarea de măsuri și activități de ajustare și de îmbunătățire, astfel încât să se poată optimiza rezultatele.

Acest set de acțiuni, care pot avea diverse grade de complexitate, urmărește să contureze o viziune strategică menită să realizeze egalitatea de gen. Inițiative precum adoptarea de obiective generale în materie de egalitate de gen nu constituie în sine un plan/o strategie pentru egalitatea de gen, întrucât aceste angajamente trebuie să se materializeze într-un set concret de etape și acțiuni care trebuie întreprinse. Din același motiv, existența unei strategii și/sau a unui plan de mai mare amploare vizând diversitatea sau combaterea discriminării, care abordează problematica de gen printre alte aspecte, nu trebuie considerată automat ca fiind echivalentă cu deținerea unui plan pentru egalitatea de gen. Dacă o asemenea strategie nu se bazează pe date suficiente privind genul și abordează această tematică numai prin intermediul unui număr restrâns de măsuri și indicatori, este puțin probabil să se realizeze efectiv egalitatea de gen.

De asemenea, modul în care sunt tratate prejudecățile și inegalitățile de gen în sine poate să varieze, la fel ca și abordarea aleasă și disponibilitatea competențelor interne sau externe în materie de gen. În ultimul timp, prejudecățile și inegalitățile de gen au fost abordate din ce în ce mai mult luându-se în considerare intersectarea lor cu alte motive de inegalitate, cum sunt handicapul, vârsta, orientarea sexuală, religia sau etnia. Abordarea altor inegalități care se intersectează cu cele de gen poate să ofere pârghii eficiente pentru schimbare și, de asemenea, poate să constituie o sursă de inspirație pentru acțiuni și strategii cuprinzătoare. O asemenea abordare necesită însă mai multe resurse analitice, mai multe date și o gamă mai largă de competențe decât atunci când problematica de gen este abordată separat față de alte motive de inegalitate.

<sup>(1)</sup> *Sursa:* Comunicarea Comisiei Europene Un parteneriat consolidat al Spațiului european de cercetare pentru excelență și creștere, COM(2012) 392 final, 17 iulie 2012.



## 4. Care sunt părțile implicate?

În principiu, pentru elaborarea și aplicarea unui PEG se mobilizează toate părțile interesate ale unei organizații de cercetare sau ale unei instituții de învățământ superior. Implicarea acestora, care poate fi directă într-o măsură mai mare sau mai mică, în funcție de profilul părții interesate în cauză, va crea un sentiment de apartenență care va contribui la depășirea obstacolelor și a rezistenței întâmpinate în cursul desfășurării procesului la toate nivelurile.

Deși structura organizatorică a universităților și a instituțiilor de cercetare din Europa diferă, în cazul unui PEG trebuie să se implice (să fie implicați) actori de mai multe tipuri (enumerați în cele ce urmează). Responsabilitățile lor trebuie să fie convenite și stabilite cu claritate de la bun început. Cooperarea lor este esențială pentru elaborarea și punerea în aplicare cu succes a unui PEG.

### Structura de susținere a activităților pentru egalitatea de gen

În primul rând, planul pentru egalitatea de gen trebuie să fie puternic susținut de o structură specifică. Structurile de susținere a activităților pentru egalitatea de gen reprezintă modalități organizatorice specifice, destinate să sprijine, prin activitățile lor, schimbările structurale în direcția egalității de gen. Este posibil ca o asemenea structură să existe deja în cadrul organizației de cercetare sau al instituției de învățământ superior. De exemplu: birouri/unități pentru egalitatea de gen, servicii de mediere sau rețele pentru egalitatea de gen. Acestea sunt cele mai potrivite structuri pentru inițierea, asigurarea punerii în aplicare și monitorizarea PEG. Dacă în cadrul organizației dumneavoastră nu există o asemenea structură, crearea acesteia poate constitui una dintre măsurile din planul dumneavoastră.

Aceste structuri sunt mai eficiente atunci când:

1. sunt alcătuite din mai mult de o persoană care lucrează cu normă întreagă (sau echivalentul acesteia) și ale cărei atribuții sunt dedicate exclusiv promovării egalității de gen;
2. nu își desfășoară activitatea în mod izolat, ci într-o rețea bine reprezentată;
3. sunt susținute public de cadre de conducere de cel mai înalt nivel (de exemplu, un rector sau un decan în universități sau un director în centre de cercetare).

Care este rolul unei structuri de susținere a activităților pentru egalitatea de gen în cadrul unui PEG?

1. elaborarea, aplicarea, monitorizarea și evaluarea PEG;
2. furnizarea de asistență practică și de instrumente pentru actorii implicați în implementarea PEG;

3. cooperarea cu părțile interesate și implicarea lor la toate nivelurile în vederea asigurării aplicării măsurilor prevăzute în PEG;
4. sensibilizarea cu privire la avantajele pe care le oferă egalitatea de gen în cadrul organizațiilor de cercetare;
5. evaluarea progreselor înregistrate în cadrul organizației în direcția egalității de gen.

### Posturile de conducere de nivel superior

Aceștia sunt factorii responsabili cu conducerea organizației. În instituțiile de învățământ superior poate fi vorba de rectorul sau directorul unei grupări de instituții, în organizațiile de cercetare poate fi vorba de președintele consiliului de administrație sau de director. Aceștia dețin puterea de decizie și sunt, prin urmare, aliați foarte importanți în elaborarea și implementarea unui PEG.

Care este rolul posturilor de conducere de nivel superior în cadrul unui PEG?

1. susținerea publică a principiului egalității de gen în cadrul/în beneficiul organizației;
2. aprobarea publică a PEG și a structurii responsabile cu implementarea acestuia. A se vedea, de exemplu, videoclipul despre evenimentul campaniei HeForShe, desfășurat la Sciences Po (Institutul de Studii Politice de la Paris) – intervențiile președintelui și ale rectorului Sciences Po susțin în mod explicit egalitatea de gen: <https://www.youtube.com/watch?v=b834mK1nIcw>
3. punerea la dispoziție a unor resurse financiare și umane suficiente pentru implementarea PEG;
4. aprobarea documentației, a procedurilor și a activităților relevante de susținere a schimbărilor structurale în direcția egalității de gen în cadrul organizației;
5. solicitarea de actualizări periodice cu privire la punerea în aplicare a planului și la progresele realizate în direcția egalității de gen.

### Conducerea executivă

Acești factori sunt responsabili cu gestionarea zilnică a departamentelor organizației. În contextul organizațiilor de cercetare, printre acești actori se numără decanii de facultăți, șefii de departamente sau directorii diferitelor servicii. Aceștia pot avea o relație mai apropiată cu personalul didactic și/sau de cercetare, precum și cu studenții (în funcție de organizație).



Care este rolul conducerii executive în cadrul unui PEG?

1. susținerea publică a PEG;
2. asigurarea implementării practice a măsurilor, procedurilor și activităților solicitate de conducerea de nivel superior și enumerate în PEG;
3. promovarea de stimulente care să asigure integrarea dimensiunii de gen în cercetare și în activitatea didactică;
4. instruirea unităților relevante în vederea punerii la dispoziție de informații și date pentru monitorizarea implementării PEG și a progreselor în direcția egalității de gen.

### Personalul didactic și/sau de cercetare

Personalul cu responsabilități didactice și/sau de cercetare poate avea un rol deschizător de drumuri în schimbarea modului de predare a disciplinelor și de desfășurare a activităților de cercetare. Integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării și inovării și în activitățile didactice deschide noi orizonturi și generează noi cunoștințe. Luarea în considerare a dimensiunii de gen în cadrul cercetării poate avea un efect pozitiv și puternic asupra societății și poate duce la îmbunătățirea vieții oamenilor.

Care este rolul personalului didactic și/sau de cercetare în cadrul unui PEG?

1. integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării și în activitățile didactice (a se vedea secțiunea referitoare la „integrarea genului în conținutul cercetării și educației”);
2. participarea activă la inițiativele organizate în cadrul PEG;
3. antrenarea schimbării prin dezbaterile de statut și prin propunerea de măsuri de promovare a schimbărilor structurale;
4. organizarea de activități care se axează pe integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării și inovării și/sau care contribuie la promovarea schimbărilor structurale în direcția egalității de gen în cadrul organizației.

De exemplu, Universitatea din Santiago de Compostela a instituit un premiu care să recunoască și să facă vizibile proiectele de cercetare și practicile didactice existente care se remarcă prin integrarea dimensiunii de gen.

### Departamentul de resurse umane

Departamentul care răspunde de resursele umane din cadrul organizației este esențial pentru promovarea schimbărilor structurale în direcția egalității de gen. Acest departament poate să promoveze proceduri și măsuri cu caracter imparțial și echitabil mai pronunțat, care să ducă la obținerea unei compoziții echilibrate a personalului organizației din punctul de vedere al genului. În plus, departamentul

poate să pună în aplicare măsuri care să asigure progrese egale în carieră și îmbinarea echilibrată a vieții profesionale cu cea familială.

Care este rolul personalului din departamentul de resurse umane în cadrul unui PEG?

1. colectarea și raportarea sistematică de date defalcate pe gen cu privire la personalul organizației;
2. elaborarea de indicatori sensibili la aspectele de gen și specifici pentru gen, în vederea monitorizării progreselor către egalitatea de gen în cadrul organizației;
3. revizuirea și/sau elaborarea de măsuri și de proceduri de recrutare și de selecție care să contribuie la obținerea unei componente echilibrate din punctul de vedere al genului a personalului organizației la toate nivelurile;
4. revizuirea și/sau instituirea de măsuri care să vizeze o mai bună îmbinare a vieții profesionale cu viața familială, a îndatoririlor legate de muncă cu cele legate de îngrijirea familiei;
5. revizuirea și/sau instituirea unei metode de combatere a hărțuirii și a unei proceduri de reclamații.

### Studentii

Instituțiilor de învățământ superior le revine o responsabilitate majoră în ceea ce privește instruirea studenților. Aceasta se referă inclusiv la sensibilizarea studenților cu privire la aspectele relevante pentru gen, în toate disciplinele și domeniile tematice. În plus, studenții trebuie încurajați și învățați să integreze și să aplice o perspectivă de gen în cercetarea lor. Studenții pot deveni ei înșiși profesori sau cercetători. Sensibilizarea și creșterea receptivității cu privire la egalitatea de gen contribuie la modificarea atitudinilor și a comportamentelor lor și în alte sfere ale vieții.

Care este rolul studenților în cadrul unui PEG?

1. participarea activă la inițiativele organizate în cadrul PEG;
2. integrarea dimensiunii de gen în conținutul cercetării;
3. deprinderea capacității de a depista prejudecățile de gen.





Institutul European pentru Egalitatea  
de Șanse între Femei și Bărbați

MH-04-17-156-RO-N

<http://eige.europa.eu>



Oficiul pentru Publicații

ISBN 978-92-9493-724-7