



CHESTIONAR

cu privire la implementarea inițiativelor EURAXESS, în cadrul ASEM, lansate de către Comisia Europeană pentru promovarea carierei în cercetare și facilitarea mobilității cercetătorilor în spațiul european

INTRODUCERE

Prezentul chestionar este un instrument de colectare a datelor pentru a prezenta o imagine completă a diferitelor elemente ale potențialului de cercetare în universitățile țării partenere (UCP) ale UE.

Obiectivul acestui chestionar este dublu. În primul rând, vizează stabilirea stadiului tehnicii, și anume o imagine detaliată și cuprinzătoare a potențialului uman actual în știință și cercetare în universitățile vizate, inclusiv problemele legate de managementul Resurselor Umane (RU), dezvoltarea carierei și ocuparea forței de muncă de cercetători, etică, condiții de muncă, responsabilitate, instruire și colaborare.

În al doilea rând, este un instrument pentru dezvoltarea strategiilor individuale de resurse umane ale fiecărei PCU. Se prevede că instrumentul va facilita sinteza datelor de bază pentru analiza decalajelor, în raport cu principiile Cartii Europene pentru Cercetători și ale Codului de Conduită pentru recrutare.

Chestionarul încorporează indicatori privind implementarea inițiativelor EURAXESS, lansate de Comisia Europeană pentru a promova cariere în cercetare și pentru a facilita mobilitatea cercetătorilor în spațiul european.

Grupul țintă: prorector pentru cercetare științifică, șef departamentului de cercetare științifică.

DIMENSIUNEA 1 – RECRUTAREA DESCHISĂ A CERCETĂTORILOR ȘI PORTABILITATEA GRANTURILOR

Indicatorii care vor fi analizați pentru autoevaluare (1 - dezacord, 2 - dezacord moderat, 3 - acord moderat, 4 - acord deplin):

1. Conținutul și transparența anunțurilor (apelurilor de concurs); selecția și metode de evaluare a candidaților		1	2	3	4	Marcați topul a trei indicatori (1.1. – 1.9)
1.1	Posturile de muncă vacante pentru diferite niveluri profesionale (anunțurile indică numărul de poziții și sunt deschise pentru o perioadă rezonabilă de timp) sunt promovate adecvat la nivel național.					
1.2	Posturile de muncă vacante pentru diferite niveluri profesionale (anunțurile indică numărul de poziții și sunt deschise pentru o perioadă rezonabilă de timp), sunt promovate adecvat la nivel internațional prin intermediul portalului EURAXESS.					
1.3	Competențele și aptitudinile solicitate încurajează participarea unui număr mare de candidați.					



1.4	Comitetul de selecție informează candidații, după finalizarea procesului de selecție, despre avantajele și deficiențele cererii lor de angajare.					
1.5	Universitatea se asigură de faptul că comitetele de selecție țin cont de potențialul candidaților în calitate de cercetători, mai ales de gradul lor de creativitate și independență.					
1.6	Criteriile de selecție, condițiile de muncă și drepturile – precum și perspectivele de evoluție pe scară profesională – competențele și abilitățile pe care trebuie să le întrunească candidații sunt descrise detaliat în anunțurile de posturi vacante.					
1.7	Comitetele de selecție obișnuiesc să includă noi membri din alte țări.					
1.8	Comitetele de selecție obișnuiesc să includă noi membri din afara universității (de ex: companii private, instituții publice de cercetare).					
1.9	Comitetele de selecție sunt constituite pe principiul echilibrului între genuri.					

DIMENSIUNEA 2 – SECURITATEA SOCIALĂ ȘI PENSILE SUPLIMENTARE PENTRU CERCETĂTORI

Condiții stabile și permanente de angajare

Angajatorii și/ sau finanțatorii trebuie să se asigure că performanța activității derulate de cercetători nu este subminată de instabilitatea contractelor de muncă și, în consecință, trebuie să se angajeze cât de mult posibil în vederea îmbunătățirii stabilității condițiilor de angajare pentru cercetători, astfel implementând și respectând principiile și termenii *Directivei UE privind Activitatea pe o durată determinată de timp*.

Indicatorii care vor fi analizați pentru autoevaluare (1 - dezacord, 2 - dezacord moderat, 3 - acord moderat, 4 - acord deplin):

2. Condițiile de angajare stabile și permanente, securitatea socială		1	2	3	4	Marcați topul a trei indicatori (2.1. – 2.6)
2.1	Sunt garantate condiții corecte și salarii atractive de angajare pentru cercetători – la toate etapele carierei lor, indiferent de situația contractuală (permanent sau pe termen determinat).					
2.2	Cercetătorii beneficiază de drepturi la asigurări sociale, inclusiv pe caz de boală, pentru concediul de maternitate, dreptul la pensie și asigurarea de șomaj în conformitate cu prevederile legislației naționale.					
2.3	Universitatea facilitează accesul cercetătorilor la drepturile de securitate socială.					



2.4	Universitatea încurajează adoptarea noilor sisteme pan-europene de pensionare a cercetătorilor.					
2.5	Se depun eforturi de a elabora prevederi ce țin de drepturile cercetătorilor la pensiile suplimentare.					
2.6	Sunt asigurate drepturile la sănătate și securitate în conformitate cu reglementările la nivel național sau sectorial					



DIMENSIUNEA 3 – CONDIȚII ATRACTIVE DE ANGAJARE ȘI DE MUNCĂ

Recunoașterea profesiei

Toți cercetătorii angajați într-o carieră de cercetare trebuie să fie recunoscuți drept profesioniști și să fie tratați ca atare. Aceasta trebuie să înceapă încă de la debutul carierei, în special, la nivel post-universitar și trebuie să facă referință la toate nivelele, indiferent de clasificarea lor la nivel național (de exemplu: angajat, absolvent, candidat la doctorat, post-doctorat, funcționari publici).

Nediscriminarea

Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor nu vor face niciun fel de discriminări pe bază de sex, vârstă, etnie, origine națională sau socială, religie sau convingeri ideologice, orientare sexuală, limbă, handicap, opinii politice, condiții economice sau sociale.

Mediul de cercetare

Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor trebuie să se asigure că este creat cel mai stimulativ mediu de cercetare sau de formare în domeniu, care oferă echipamentele, facilitățile și oportunitățile corespunzătoare, inclusiv pentru colaborarea la distanță cu alte rețele de cercetare și că sunt respectate reglementările naționale sau sectoriale privind protecția sănătății și a siguranței în cercetare. Finanțatorii trebuie să se asigure că sunt alocate resursele necesare pentru programul de lucru convenit.

Indicatorii care vor fi analizați pentru autoevaluare (1 - dezacord, 2 - dezacord moderat, 3 - acord moderat, 4 - acord deplin):

3. Recunoașterea profesiei; nediscriminarea; mediul de cercetare;		1	2	3	4	Marcați topul a trei indicatori (3.1-3.9)
3.1	Se acordă atenție sporită pentru a evita orice fel de discriminări pe bază de sex, vârstă, etnie, origine națională sau socială, religie sau convingeri ideologice, orientare sexuală, limbă, handicap, opinii politice, condiții economice sau sociale.					
3.2	Este promovată autonomia și creativitatea tuturor cercetătorilor, atât a celor debutanți, cât și a celor cu experiență de până la patru ani.					
3.3	Balanța gender/egalitatea de șanse este promovată la toate nivelele de angajați, inclusiv în rândul celor ce dețin funcții de monitorizare și management.					
3.4	Universitatea și departamentele de cercetare asigură un mediu stimulatив de cercetare și de formare în domeniu.					
3.5	Este garantată participarea cercetătorilor în comitetele de luare a deciziilor.					
3.6	Sesizările/ reclamațiile cercetătorilor, inclusiv cele ce țin de conflictele dintre mentori și debutanți sunt soluționate echidistant și pe cale amiabilă.					
3.7	Se efectuează sistematic evaluarea activităților profesionale (predare, cercetare) ale tuturor cercetătorilor.					



3.8	Activitățile de predare nu prevalează asupra celor de cercetare, mai cu seamă la debutul carierei în cercetare.					
3.9	Există mecanisme suficiente care încurajează atât femeile, cât și bărbații, de a combina familia și serviciul (de ex., angajare part-time, activități online, concedii sabatice, existența spațiilor pentru copii etc.).					



DIMENSIUNEA 4 – PREGĂTIREA ȘI EVOLUȚIA COMPETENȚELOR ȘI EXPERIENȚELOR CERCETĂTORILOR EUROPENI

Accesul la formarea profesională în cercetare și la dezvoltarea continuă

Angajatorii și/ sau finanțatorii trebuie să se asigure că tuturor categoriilor de cercetători, indiferent de situația lor contractuală, li se oferă oportunități de evoluție profesională și ameliorare a posibilității lor de angajare prin accesul la măsuri de dezvoltare continuă a aptitudinilor și competențelor lor.

Astfel de măsuri trebuie evaluate periodic pe criterii de accesibilitate și eficiență, în vederea valorificării competențelor, aptitudinilor și a gradului de ocupare a forței de muncă.

Indicatorii care vor fi analizați pentru autoevaluare (1 - dezacord, 2 - dezacord moderat, 3 - acord moderat, 4 - acord deplin):

4. Conținutul și transparența anunțurilor (apelurilor de concurs); selecția și metodele de evaluare a candidaților		1	2	3	4	Marcați topul a trei indicatori (4.1 – 4.6)
4.1	Evoluția profesională – Planurile de pregătire și mobilitate – Activități de mentorat – Predare.					
4.2	Prin măsuri și reglementări interne, universitatea le oferă cercetătorilor oportunități de pregătire pentru desfășurarea activităților didactice.					
4.3	Este încurajată și promovată mobilitatea geografică, inter-sectorială, inter și trans-disciplinară, precum și cea dintre sectorul public și cel privat.					
4.4	Există mecanisme interne, la nivelul universității, pentru a dezvolta aptitudinile și competențele necesare evoluției în cariera de cercetător					
4.5	Mentorii sunt persoane ce dispun de timpul, cunoștințele și experiența necesare pentru a realiza un asemenea tip de activitate și sunt capabili să ofere cercetătorului debutant sprijinul corespunzător.					
4.6	Cercetătorii cu experiență sunt informați și beneficiază de oportunități de evoluție a competențelor lor de mentorat.					