INIȚIATIVE LEGISLATIVE DE PROMOVARE A EGALITĂȚII DE GEN ÎN MEDIUL ACADEMIC ȘI ȘTIINȚIFIC EUROPEAN

George Marian Ichim
PhD., „Alexandru Ioan Cuza" University of Iaşi

Abstract:This article brings to our attention European policies on removing gender barriers from academia and science, as well: the importance of policies and gender mechanisms that produce their effects in academia and science, the progress of European legislation and policies in combating gender inequalities in academia and science, and European gender mainstreaming in research. Initiatives to promote gender equality in academic and scientific environments have been developed in Europe over many years. The focus was initially on specific programs to help women pursue a career in science. However, these programs have proved to be insufficient to increase the number of women in research, especially in leadership positions; not removing the structural barriers that contribute to the well-known phenomenon „leaky pipeline". In the conclusion, this article brings to the forefront the necessity to promoting organizational and cultural change which means that the administration of universities, institutions and funding bodies must to eliminate obstacles to women's professional careers. Institutional actions are needed to ensure greater participation of women in academia and science, especially in higher positions.

Keywords: gender inequalities, structural barriers, leaky pipeline, recruitment procedures, gender mainstreaming.

Mai înainte de toate trebuie amintit că în cadrul articolului au fost introduse citate și trimiteri la cercetarea realizată cu ocazia întocmirii unei cercetări calitative, cât și cantitative, realizate asupra femeilor care își desfășoară activitatea profesională în cadrul Universității „Al. I. Cuza" din Iași. Cercetarea calitativă a inclus în eșantion un număr de 10 femei care au fost grupate în două categorii ce au avut în vedere vechimea profesională: junioare – femei cu o vechime în mediul academic și științific mai mică de 6 ani, respectiv senioare – femei cu o vechime mai mare de 6 ani. În cadrul cercetării cantitative au participat un număr de 125 de femei de la aceiași universitate.

Egalitatea dintre femei și bărbați este un drept fundamental și o condiție necesară pentru realizarea obiectivelor europene și naționale de creștere economică, ocupare a forței de muncă și a coeziunii sociale. Uniunea Europeană a făcut progrese semnificative în ultimele decenii în realizarea egalității între femei și bărbați, însă inegalitățile continuă să existe.

Progresele legate de egalitatea dintre femei și bărbați în mediul academic și științific se datorează, în principal, legislației în domeniul nediscriminării, integrării dimensiunii egalității de gen în cercetare și măsurilor specifice pentru promovarea femeilor în mediul academic și științific. Aceste aspecte vizează accesul la ocuparea forței de muncă, egalitatea salarială, protecția maternității, concediul parental, măsuri de asigurări sociale, securitatea socială (European Commission, 2015: 11).

Este important de remarcat faptul că una dintre valorile pe care se bazează U.E. este egalitatea dintre femei și bărbați (art. 2 TEU). Promovarea egalității dintre bărbați și femei pe tot cuprinsul Uniunii Europene este una dintre sarcinile esențiale ale U.E. (art.3 TEU). De la intrarea în vigoare a Tratatului de la Lisabona, în art. 8 TFEU se specifică faptul că: „În toate activitățile sale, Uniunea va avea ca scop eliminarea inegalităților și promovarea egalității între bărbați și femei". Și articolul 10 TFEU conține o obligație asemănătoare pentru toate motivele de discriminare menționate în art. 19 TFEU: „În definirea și implementarea politicilor și activităților sale, Uniunea

BDD-A29646 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 22:56:19 UTC)

va avea ca scop combaterea discriminării bazate pe sex, rasă sau origine etnică, religie sau credință, dizabilități, vârstă sau orientare sexuală" (TEU, 2009: 5; TFUE, 2007: 7).

Plecând de la toate aceste aspecte, capitolul de față este alcătuit din trei secțiuni, corespunzătoare înțelegerii politicilor și măsurilor europene privitoare la înlăturarea barierelor de gen din mediul academic și științific, și anume: importanța politicilor și mecanismelor de gen ce își produc efectele în mediul academic și științific; progresele legislației și politicilor europene în combaterea inegalităților de gen din mediul academic și științific; integrarea pe plan european a dimensiunii de gen în cercetare.

Importanța politicilor și mecanismelor europene de promovare a egalității de gen în mediul academic și științific

Egalitatea de gen este un domeniu în care, timp de mai multe decenii, Uniunea Europeană a influențat puternic politicile naționale, în special prin intermediul legislației privitoare la piața forței de muncă. Comisia europeană și Curtea de Justiție a Uniunii Europene au monitorizat aplicarea legislației europene, uneori reușind să forțeze statele membre care nu au dorit să pună în aplicare normele europene cu privire la egalitatea de gen (van der Vleuten & Verloo, 2012: 76).

Inițiativele de promovare a egalității de gen în mediul academic și științific au fost dezvoltate în Europa pe parcursul mai multor ani. Accentul a fost pus inițial pe programe specifice care să ajute femeile să urmeze o carieră științifică. Cu toate acestea, aceste programe s-au dovedit a fi insuficiente pentru a crește numărul de femei în cercetare, în special în poziții de conducere; neajutând la îndepărtarea barierelor structurale care contribuie la bine cunoscutul fenomen „conducta permeabilă" (European Commission, 2012: 36). Fenomenul „leaky pipeline" (segregarea pe verticală) afectează în primul rând pe femeile din mediul academic și științific; acesta referindu-se la numărul mic al femeilor din acest domeniu, deși acestea sunt majoritare în învățământul superior (Peterson, 2014: 56). Știința, ca domeniu, depinde în mare măsură de aria de selecție a viitorilor cercetători. În acest moment, femeile reprezintă o mare parte din această arie, însă numeroase studii afirmă că în cazul femeilor, este mai probabil ca acestea să fie cele care „se scurg prin conductă", spre deosebire de bărbați (Ceci, Williams, Barnett, 2009: 232).

Studiile din domeniu evidențiază că generația tânără își începe educația având un interes crescut spre domeniile științifice, dar de multe ori aceștia aleg să urmeze o altă cale mult mai „atractivă" (profesională sau personală) pentru ei. În mod particular, acest trend afectează pe fete și femei (Balahur & Balahur, 2010; Eccles & Wang, 2016: 101).

Din raportul Comisiei Uniunii Europene (2012) reies cinci principalele probleme cu care se confruntă universitățile și instituțiile de cercetare în ceea ce privește selecția și retenția femeilor. Prima problemă este reprezentată de opacitatea procesului de luare a deciziilor: în ciuda progreselor semnificative în Europa, lipsa de transparență continuă să afecteze structurile și procesele; fenomen asociat rețelelor de „old boys". Datele raportului sugerează că atât femeile cât și bărbații ar beneficia de pe urma unui sistem în care există o claritate a ceea ce este necesar din partea cercetătorilor, unde informațiile sunt disponibile în mod liber și unde criteriile (clare) sunt utilizate în procesul de luare a deciziilor (European Commission, 2012: 6). Astfel, van den Brink, Brouns & Waslander (2006) precizează că natura procedurilor poate influența șansele femeilor de a ocupa o poziție academică și științifică (de conducere sau nu). Procedurile de recrutare pot fi definite ca deschise (jobul este promovat în tot mediul academic și științific) sau închise (aplicanții fiind selectați prin nominalizare). Femeile tind să aibă mai mult succes în competițiile deschise (van den Brink, Brouns & Waslander, 2006: 526).

BDD-A29646 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 22:56:19 UTC)

„Mi-a plăcut foarte mult, ca dovadă apoi am urmat această facultate. Aș fi vrut să rămân în cercetare, dar la vremea respectivă erau foarte puține oportunitățile și foarte greu se intra". (*O.I. – junioară*)

Un al doilea set de probleme se referă la practicile instituționale care, deși par să fie neutre, au efecte negative asupra oportunităților legate de carieră ale femeilor. Erorile cognitive de apreciere ale meritelor, adecvarea pentru conducere sau evaluarea performanței sunt încorporate în practicile instituționale, de multe ori în ciuda bunelor intenții și a angajamentului la corectitudine (European Commission, 2012: 6). Marieke van den Brink & Benschop (2011) scoate în evidență faptul că în majoritatea universităților care au luat parte la studiul acesteia există credința conform căreia criteriile de evaluare ale candidaților sunt universale și neutre din punct de vedere al genului, în sensul că, atât bărbații cât și femeile trebuie să îndeplinească aceleași standarde și că aceste standarde sunt relativ ușor de măsurat. În ciuda aparenței de neutralitate, anumite experiențe profesionale sau personale, precum nașterea unui copil, pot conduce la dezavantajarea unui anumit sex (van den Brink & Benschop, 2011: 513-514).

În al treilea rând, o serie de studii au demonstrat un efect considerabil de părtinire inconștientă de gen în ceea ce privește evaluarea excelenței academice. Practica evaluării excelenței ascunde adesea o prejudecată de gen (European Commission, 2012: 7). Cu privire la aceste prime trei categorii de probleme, se poate afirma că pentru a se asigura cea mai bună calitate a cercetării științifice și didactice, este vital ca universitățile, centrele de cercetare sau de recrutare și angajare să promoveze cei mai buni oameni; să ofere condițiile în care aceștia se pot dezvolta. Procedurile de recrutare și angajare trebuie să fie controlate pentru a se oferi garanția că acestea îndeplinesc cele mai înalte standarde de bună practică. Cu toate acestea, așa cum se precizează în raportul ETAN (European Commission, 2000: 35), „unele universități și centre de cercetare funcționează încă arhaic, procedurile de recrutare... fiind lipsite de transparență, lăsând deschisă posibilitatea de a fi criticate ca fiind niște „cluburi ale băieților" ce își conservă dreptul la succesiune. Trebuie adoptate cele mai moderne bune practici în angajare și concediere pentru a se asigura că meritul este singurul criteriu pentru numirea într-o funcție sau poziție". Acest sintetizare a culturii masculine în procesele de selecție este încă valabilă și astăzi în multe universități și centre de cercetare.

„Nu știu dedesubturile, dar când m-am trezit că vreau să aplic, să-mi pun dosarul, mi-au spus că da, dar nu dosarul pentru lector, deși eu îl aveam pentru lector. Nu știu! Condițiile pe facultăți sunt foarte diferite. La X. ca să fii lector trebuie să ai șase publicații ISSI și mai multe, dar ăsta este un factor esențial. Ori eu aveam 12 ISSI, toate în străinătate, nici unul în România. Acum pentru lector, bineînțeles că același dosar de asistent; eu am mai pus ce am mai făcut între timp. Am ajuns undeva la 15 lucrări, mai multe manifestări științifice și acum mai am 3 lucrări în lucru. Minimul pentru conferențiar este 18 lucrări. Și atunci eu am deja 3 în lucru și a-și vrea să am 20 ca să nu am nici o problemă. Ca să fiu sigură." (*R.C. – junioară*)

În al patrulea rând, inegalitatea de gen generează irosirea oportunităților și erori cognitive în cunoaștere, tehnologie și inovație. Cercetările au arătat că prejudecata de gen are implicații

BDD-A29646 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 22:56:19 UTC)

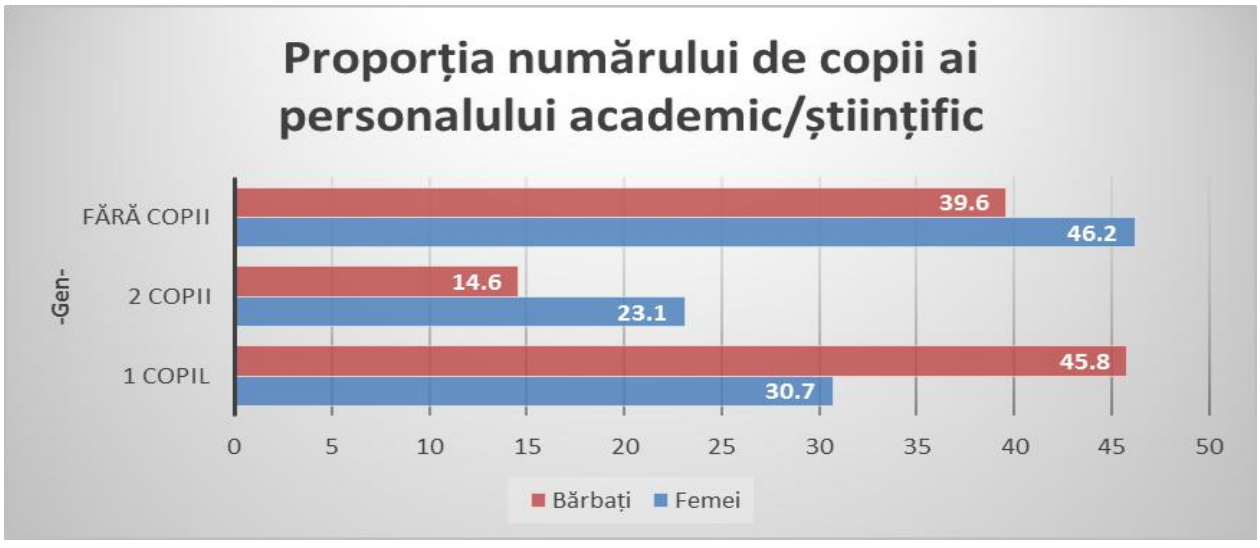
importante pentru conținutul științei în sine. Integrarea sexului și analizei de gen în cercetare crește calitatea cercetării și îmbunătățește acceptarea inovației pe piață (European Commission, 2012: 8).

În cele din urmă, în ciuda multor ani de legislație europeană privind egalitatea de șanse, statisticile arată că, statele membre ale Uniunii Europene au încă un decalaj de remunerare între femei și bărbați, genul continuă să fie un factor de structurare la locul de muncă. Munca este organizată pe criterii de gen, fapt care face dificil pentru femeile talentate să poată reconcilia munca cu familia; iar modul în care este concentrată puterea și modelul de relații de putere sunt de asemenea factori care afectează femeile în mod negativ (European Commission, 2012:8).

Într-un studiu al Comisiei Europene (European Commission, 2012) apare următoarea întrebare: „De ce Europa are nevoie de mai multe femei în știință și tehnologie?" (European Commission, 2012:13).

Promovarea egalității de gen va permite, de asemenea, industriei să beneficieze de un bazin mai larg de resurse umane talentate. Aceasta ajută la dezvoltarea de noi oportunități economice prin lărgirea experienței și expertizei aduse prin inovare, dar și prin identificarea și înțelegerea noilor piețe. Un sistem care nu oferă „posibilități egale de dezvoltare profesională pentru bărbați și femei nu va putea obține cele mai bune rezultate din partea talentului disponibil" (European Commission, 2012: 15).

Pentru o viziune mai largă asupra necesității prezenței calitative a unui număr mai mare de femei în mediul academic (cu preponderență, în funcții de conducere) și științific se poate aminti că problematica egalității de șanse dintre femeile și bărbații din mediul academic și științific european a beneficiat de o atenție specială începând cu anii 1990. Pe parcursul workshop-ului internațional „Women in Science" (organizat de către Comisia UE, în anul 1993 – Bruxelles), una dintre prezentări a adus în discuție barierele care defavorizează dezvoltarea profesională a femeilor din mediul academic și științific. În prezentare se aduce în discuție că perioada în care realizările profesionale trebuie să fie cât mai ridicate coincide cu perioada în care femeile și bărbații se căsătoresc, dau naștere la un copil; astfel, femeile cu copii dependenți de îngrijire le lipsește mobilitatea, nu pot avea un program lung de lucru; fapt care defavorizează perspectivele legate de carieră. În cadrul aceleiași conferințe s-au atins și teme legate de politicile familiale; facilități pentru copii; programe de mentorat (European Commission, 2010: 164). În medie, proporția personalului academic și științific de sex feminin din Uniunea Europeană cu doi sau mai mulți copii este dublă față de cea a personalului de sex masculin (European Commission, 2014: 30).



Aceste probleme au fost tratate de către raportul ETAN (1999) din trei puncte de vedere. În primul rând, organizațiile și instituțiile trebuie să privească angajații drept persoane care au și

BDD-A29646 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 22:56:19 UTC)

responsabilități familiale. Reconcilierea vieții private cu munca, deși dificilă, se poate realiza prin politici familiale și flexibilitatea angajatorului. Întreruperile survenite în carieră trebuie considerate ca fiind naturale, iar reîntoarcerea trebui să fie încurajată prin menținerea contactul. De asemenea, trebuie combătuta cultura „programului lung de lucru" și a „prezenteismului". În al doilea rând, raportul evidențiază necesitatea de a promova respectul și demnitatea angajatului. Acest lucru implică operarea unei abordări coerente legată de discriminare (fie pe bază de sex sau orice altă dimensiune a egalității). Ar trebui să existe un nivel ridicat de conștientizare a problematicii discriminării în cultura promovată la locul de muncă; prin care să se evidențieze că un astfel de comportament este inacceptabil. În cel de-al treilea rând, s-a evidențiat importanța participării și consultării angajaților în toate aspectele care îi privesc. Este necesară luarea în considerare a opiniilor angajaților cu privire la barierele de gen. Acest lucru înseamnă stabilirea unor mecanisme de ascultare a opiniilor și sugestiilor, cum ar fi ofițerii de egalitate și comitete cu bugete și putere (European Commission, 2000: 66-67; European Commission, 2010: 158). Raportul „Stocktaking 10 years of "Women in Science" policy by the European Commission" (2010) a atras atenția și asupra formelor indirecte de discriminare de sex, care încă mai există, în ciuda legilor și politicilor anti-discriminare: limbajul utilizat (ceea ce implică faptul că angajații din mediul academic și științific ar trebui să fie de sex masculin); cultura programului lung de lucru (de care beneficiază acele persoane care nu au responsabilități casnice); măsurarea productivității din punct de vedere cantitativ, mai degrabă decât calitativ (care conduce la o discriminare a femeilor datorită pauzelor în carieră; mult mai dese și lungi decât în cazul bărbaților; și a responsabilităților casnice) (European Commission, 2010: 164).

„De regulă, în perioada când au fost ei mici [copiii], să zic până la a merge la școală, cel târziu ora 6 trebuia să ajung acasă. Făceam mâncare, teme, iar după ce dormeau ei reușeam, atunci când puteam din punct de vedere fizic, să citesc pentru cercetările mele". (*R.H. – senioară*)

În multe situații, femeile preferă să-și desfășoare activitatea profesională după un program flexibil sau își doresc să beneficieze de facilități pentru îngrijirea copiilor (European Commission, 2010:164; European Commission, 2000: 121). Helen Peterson (2015) consideră că femeile cercetătoare primesc foarte puține beneficii atunci când vine vorba despre responsabilitățile lor familiale, precum concediu de maternitate plătit; program flexibil de lucru; reducerea programului de muncă. Tinerele cercetătoare nu își permit să acceseze astfel de beneficii datorită posibilelor efecte negative, precum posibilitatea ca dânsele să fie percepute ca fiind neprofesioniste (Peterson, 2015: 8).

„Media [programului de lucru] poate să fie în jur de 10 ore pe zi; minim, dacă plec undeva, 8 ore; însemnând că am de rezolvat ceva. Faptul că nouă doamna ne permite și este extraordinară. De exemplu dacă ai o problemă cu copilul și trebuie să te duci să o rezolvi, tu anunți și poți pleca." (*I.O. – junioară*)

Rapoartele ETAN (2000) și „Stocktaking 10 years of "Women in Science" policy by the European Commission" (2010) afirmă că strategiile de management din multe universități au la bază nepotismul și rețelele profesionale masculine drept mijloace de recrutare și promovare în mediul academic și științific. În acest sens, pentru a combate aceste practici, se recomandă:

BDD-A29646 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 22:56:19 UTC)

asigurarea transparenței proceselor de recrutare și promovare (publicitatea pozițiilor disponibile; competențe și atribuții clare); persoanele implicate în procesul de selecție și promovare trebuie să beneficieze de cursuri privitoare la egalitatea de șanse (European Commission, 2000: 28; European Commission, 2010: 138).

Cele amintite, se pot aplica, de asemenea, și bărbaților din mediul academic și științific, care ar putea beneficia de modificările în practicile de lucru; raportul Comisiei Uniunii Europene (2010) reliefând că efectele actuale ale culturii și normelor din mediul academic și științific se răsfrâng asupra femeilor ale căror cariere sunt afectate în mod negativ de necesitatea de a echilibra viața profesională cu cea familială (European Commission, 2010: 165). Necesitatea existenței unui climat prietenos cu femeile apare, mai ales, atunci când activitatea profesională se desfășoară într-un domeniu dominat de către bărbați (așa cum este mediul academic). Astfel, dacă femeile din discipline dominate de către bărbați percep mediul organizațional ca fiind intolerant sau neprietenos cu familia; femeile din aceste discipline vor înregistra scoruri joase cu privire la satisfacția la locul de muncă (Fox, 2014: 21).

Progresele legislației și politicilor europene în combaterea inegalităților de gen din mediul academic și științific

Începând cu anul 1957 și cu Tratatul de la Roma, principiul conform căruia bărbații și femeile ar trebui să primească o remunerație egală pentru muncă egală a fost consacrat în tratatele U.E. Tratatul de la Amsterdam a făcut din principiul egalității dintre bărbați și femei, un obiectiv și un principiu fundamental al Comunității (Art. 2). De asemenea, art. 3 (2) conferă U.E. sarcina de integrare a egalității dintre bărbați și femei în toate activitățile sale (integrarea dimensiunii de gen). Tratatul de la Amsterdam a extins temeiul juridic pentru promovarea egalității între bărbați și femei și a introdus elemente noi. Astfel, articolul 13 prevede combaterea tuturor formelor de discriminare; iar articolele 137 și 141 permit U.E. să acționeze nu numai în domeniul egalității de remunerare, ci și în zona mai largă a egalității de șanse și de tratament în materie de încadrare în muncă (European Commission, 2012: 13-14).

În cazul în care principiul tratamentului egal a fost aplicat în mod corespunzător, recrutarea și promovarea procedurilor ar trebui să fie transparente și să urmeze bunele practici. Cu toate acestea, există o problemă importantă aici, și anume că, în numele tratamentului egal, există tendința ca femeile să fie tratate la fel ca și bărbații, mai degrabă decât egale cu aceștia. Punctul esențial este că bărbații sunt luați ca etalon, și este de așteptat ca femeile să se comporte asemănător cu bărbații, să aibă aceleași caracteristici și tipare de viață (European Commission, 2000: 37).

> „Femeile se implică mult mai mult în viața familială… Pentru a compensa pe plan profesional, eu ca femeie trebuie să dorm mai puțin sau să nu am viață socială.” (*C.H. – senioară*)

Se presupune că femeile și bărbații au roluri diferite în domeniul public și cel privat. Aceste stereotipuri influențează presupunerile cu privire la bărbați și femei și conduce la adecvarea rolurilor ce ar trebui să și le aleagă. Prin urmare, este necesar să se identifice căile și mijloacele prin care sistemele și structurile actuale discriminează femeile în mod indirect. Privilegierea unor cariere neîntrerupte este un astfel de exemplu de discriminare: se face presupunerea că persoanele din mediul academic și științific nu vor avea perioade de întreruperi în carieră; astfel că meritul se suprapune cu experiența, care este evaluată după anii de serviciu. Angajatorii trebuie să recunoască

BDD-A29646 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 22:56:19 UTC)

faptul că mulți bărbați și femei vor avea responsabilități familiale (European Commission, 2000: 38).

> „...există discriminare de gen mai degrabă pe criteriul implicării într-o profesie [se referă la accederea în mediul academic], mai ales una academică. Știi forte clar când îți angajezi pe cineva că o femeie o să facă o pauză, că are nevoie să fie și în familie pentru că naște, pentru că trebuie să se ocupe de copil; pe când un bărbat nu, el are altă disponibilitate de a se deplasa." (*R.H. – senioară*)

Tratatul de la Lisabona consolidează principiul egalității între femei și bărbați, prin includerea acestora în valorile și obiectivele Uniunii (art. 2 și art. 3 (2) din Tratatul privind Uniunea Europeană) și prin asigurarea integrării perspectivei de gen în toate politicile UE (art. 8 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene) (European Commission, 2010: 14; European Commission, 2012: 38). Legislația privind egalitatea de gen introdusă la nivel național în anii 1970 și 1980 au făcut ca discriminarea de gen să devină ilegală; însă fără prea multe rezultate, conducând la o segregare pe două nivele:

• pe plan orizontal (segregare pe orizontală); femeile și bărbații fiind grupați în anumite domenii profesionale, cum ar fi științele biologice și medicale.

• pe plan vertical (segregare verticală); putându-se oferi drept exemplu faptul că femeile constituie aproximativ jumătate din numărul de studenți în cadrul unor discipline ale învățământului superior, însă proporția aceasta nereflectându-se în numărul de femei din mediul academic și științific (European Commission, 2000: 36; European Commission, 2013: 86; European Commission, 2016: 126).

Tratatul de la Amsterdam își propune eliminarea inegalităților și promovarea egalității între femei și bărbați în toate activitățile sale (cunoscută și ca integrarea dimensiunii de gen). Legislația a fost dezvoltată pentru a asigura egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în toate domeniile privitoare la ocuparea forței de muncă, al condițiilor de muncă și al securității sociale (European Commission, 2012: 14).

Comisia Uniunii Europene a reprezentat și reprezintă impulsul care acționează ca un catalizator și multiplicator; modelând și coordonând eforturilor în domeniul egalității de gen din mediul academic și științific (European Commission, 2010: 5). Astfel, primul scop al eforturilor Comisiei l-a reprezentat încurajarea, pregătirea și adaptarea femeilor la sistemul de cercetare existent, iar al doilea vizează adaptarea sistemului de cercetare la nevoile femeilor (schimbarea/modificare structurală). Scopul final nereprezentând doar atingerea cantitativă a egalității în știință, ci mai degrabă să se asigure, de asemenea, calitatea în știință. Acest lucru presupune o participare egală a întregului potențial disponibil. În consecință, nu trebuie doar să urmărească sporirea numărului femeilor în știință (din motive de echitate), pentru a îmbunătăți poziția și rolul lor în procesul de luare a deciziilor; ci să se creeze o societate egală, care să permită femeilor și bărbaților să-și folosească întregul potențial (European Commission, 2010:7).

În anul 1993, Directoratul General pentru „Știință, Cercetare și Dezvoltare" a finanțat un studiu cu privire la poziția femeilor în cercetarea științifică în cadrul Comunității Europene, studiu care s-a concentrat asupra barierelor pe care femeile le întâmpină în accederea și promovarea în cadrul acestui domeniu. O primă dimensiune a studiului a constat în convingerea femeilor cu privire la utilitatea și nevoia de implicare a acestora în cadrul organizațiilor profesionale științifice. De asemenea, studiul a scos în evidență necesitatea de a convinge instituțiile științifice de a admite mai multe femei în cadrul acestora (pentru a spori numărul de femei care ar putea juca rolul de modele pentru alte femei) (European Commision, 2010:15).

BDD-A29646 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 22:56:19 UTC)

Ca urmare a Conferinței de la Beijing, în 1995, Comisia a decis să adopte o strategie în vederea atingerii obiectivului egalității dintre femei și bărbați (Comunicarea Comisiei „Încorporarea oportunităților egale pentru femei și bărbați în toate politicile și activitățile comunitare" – COM(1996)67). În acest context, genul trebuia să fie integrat în toate politicile U.E (European Commission, 1996: 5); în timp ce, în cercetare, integrarea dimensiunii de gen a fost introdusă în timpul fazei de negociere a Programului Cadru 5 (FP5) (1999-2002) (European Commission, 2010: 13).

În noiembrie 1998, în scopul de a cunoaște mai bine provocările care privesc participarea femeilor în cercetare, U.E. a înființat „Rețeaua europeană de evaluare a tehnologiei (ETAN)"; un grup de lucru privind femeile și știința. Rolul grupului - alcătuit din femei, oameni de știință - a fost acela de a produce un raport până la sfârșitul lunii octombrie 1999; analizând situația și provocările la care sunt supuse femeile din știință; respectiv, înaintarea de recomandări (European Commission, 2010: 16).

Prin rezoluția Consiliului European (C201/1) din anul 1999, acesta invită statele membre să coopereze împreună cu Comisia U.E. în vederea: producerii de indicatori și date comparabile (în special date care să demonstreze distribuția pe orizontală și pe verticală a femeilor din știință și tehnologie); promovării unui dialog cu privire la politicile puse în aplicare în statele membre și liniile directoare cu privire la modul în care se poate realiza transferul acestora (planuri de acțiune) (Council of European Union, 1999: 2).

În anul 1999, grupul ETAN finalizează raportul: „Politici privitoare la Știință în Uniunea Europeană: Promovarea excelenței prin integrarea dimensiunii de gen". Acesta a propus diverse acțiuni de promovare a unor modificări legislative în statele membre, în favoarea femeilor din știință: obligarea angajatorilor de a păstra statistici în funcție de gen, cu scopul de a echilibra proporția dintre femei și bărbați în cadrul organismelor publice; elaborarea unor date statistice dezagregate pe sexe (pentru universități și instituții de cercetare: rang academic, disciplină, etc.); dezvoltarea de indicatori de calitate; difuzarea de statistici (broșuri privind datele statistice, site-uri de internet) (European Commission, 2010: 17). Printre recomandările raportului ETAN, întâlnim:

a) Aprofundarea cunoștințelor privind situația femeilor din mediul academic/știință

b) Sporirea numărului și rolului femeilor din mediul academic/știință

c) Integrarea dimensiuni de gen în toate politicile (în mod particular, în cercetare) (European Commission, 2010: 9; European Commission, 2000: 86).

Drept consecință, în iunie 2001 Consiliul European invită Comisia să elaboreze un plan de acțiune pentru a combate inegalitățile de gen din mediul academic și științific. În mod specific, Consiliul European a cerut Comisiei să continue și să-și intensifice eforturile sale de a promova rolul și importanța prezenței femeilor în știință și tehnică; de a asigura integrarea efectivă a dimensiuni de gen în cadrul FP6 (2002-2006); de a dezvolta un Spațiu European de Cercetare; de a promova egalitate de gen în toate domeniile de activitate (European Commission, 2010: 18).

În aceiași direcție, la sfârșitul anului 2003, raportul „She Figures" a fost publicat (o compilație de date-cheie, care prezintă cele mai recente cifre privind participarea femeilor la educația și ocuparea forței de muncă în știință și mediul academic). Acesta prezintă statistici descriptive și indicatori pentru statele membre ale UE și țările asociate, precum și texte explicative și precizări metodologice. Acest lucru însemnă că toate țările implicate în această activitate sunt în măsură să monitorizeze indicatorii, respectând astfel schimbările care au loc în dinamica de gen din cadrul Spațiului European de Cercetare . Acest raport este actualizat o dată la trei ani (European Commission, 2010: 21).

Femeilor trebuie să le fie recunoscute realizările lor și să nu fie puse sub o presiune excesivă pentru a-și depăși colegii de sex masculin (European Commission, 2010: 166); în caz contrar, acest lucru poate conduce la un grad ridicat al insatisfacției la locul de muncă.

Comisia și-a declarat intenția de a îmbunătăți și de a coordona eforturile în vederea recunoașterii profesiei de cercetător, precum și stabilirea unei piețe europene a muncii reale bazată

BDD-A29646 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 22:56:19 UTC)

pe capacitățile potențiale ale tuturor participanților, indiferent de localizarea lor geografică, domeniu în care lucrează sau sexul lor. Comisia a propus statelor membre și comunității științifice dezvoltarea unor mijloace pentru a permite compararea salariilor; inclusiv prestațiile de securitate socială și a taxelor; între țări, între discipline, între sectoare și între cercetătorii bărbați și femei (European Commission, 2010: 193-194).

În Rezoluția sa din anul 2003, Consiliul a invitat statele membre „să promoveze modalități adecvate de organizare a muncii și noi modalități de reconciliere a vieții profesionale cu viața de familie atât pentru femei, cât și pentru bărbați; în scopul de a combate ratele scăzute de reprezentare a femeilor în mediul academic și științific" (Council of the European Union, 2003: 3).

Consiliul U.E. și-a manifestat interesul față de problematica subreprezentării femeilor în mediul academic și științific (mai ales în pozițiile manageriale) și în anul 2006; afirmând că politicile care vizează egalitatea de gen sunt vitale pentru creșterea economică europeană și competitivitate; subliniind că este necesară existența unui angajament ferm la nivelul U.E. de a implementa măsuri și politici în scopul reținerii unui număr mai mare de femei în mediul academic și științific. În acest sens, Consiliul a adoptat Pactul European pentru Egalitatea de Gen. (European Commission, 2010: 169).

CONCLUZII

Angajamentul Comisiei pentru egalitatea de gen a fost a confirmat în cadrul „Strategiei pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015", care include printre priorități reducerea decalajului dintre femei și bărbați privitor la independența economică; remunerație egală pentru muncă de valoare egală și egalitate în luarea de decizii. În 2010, Consiliul pentru Competitivitate al U.E. a subliniat necesitatea de a intensifica schimbările structurale pentru modernizarea universităților și instituțiilor de cercetare și de a integra aspectele de gen în cercetare, drept resursă de a crea noi cunoștințe și de a stimula inovarea (European Commission, 2012: 19).

Absența femeilor din nivelurile superioare ale mediului academic și științific nu poate fi explicată de absența lor din nivelurile inferioare sau din învățământul universitar (European Commission, 2000:27). Într-adevăr, raportul „She Figures" (European Commission, 2013) indică o pondere accentuată a factorului de gen în evoluția ulterioară a carierelor femeilor din mediul academic și științific. A ignora aceste structuri înseamnă a accepta discriminarea (European Commission, 2013: 89).

Unul din cele mai obișnuite moduri în care este explicată reprezentarea scăzută a femeilor în cadrul nivelelor superioare ale carierelor științifice și academice constă în scoaterea în evidență a faptului că femeile sunt mai puțin numeroase deoarece acestea au intrat în lumea academică și a cercetării științifice mult mai recent decât bărbații. Cu toatea acestea, raportul ETAN (European Commission, 2000) a examinat un grup de 1088 cercetători seniori (78% bărbați și 22% femei) în cadrul Consiliului de Cercetare Național Italian, unde toți și-au ocupat pozițiile în același an: 1988. Cercetătorii seniori au avut aceeași vârstă medie, 42.5 ani. Scopul studiului a fost de a evidenția cât de mulți bărbați și femei au fost promovați în cel mai înalt grad - director de cercetare – după o perioadă de 10 ani de la angajare. S-a constatat că 26% dintre bărbați, comparativ cu doar 12,8% dintre femei au ajuns în vârful ierarhiei profesionale; confirmând astfel că în ciuda faptului că au avut același punct de plecare (din punct de vedere cronologic), bărbații au fost mai privilegiați decât femeile (European Commission, 2000: 29).

Promovarea schimbării organizaționale și culturale implică ca administrația universităților, a instituțiilor și a organismelor de finanțare să elimine obstacolele din calea carierelor profesionale ale femeilor. Acțiuni la nivel instituțional sunt necesare pentru a asigura o prezență mai mare a femeilor în mediul academic și științific, în special în pozițiile superioare. Acest lucru se poate realiza numai în cadrul consolidant al politicilor și investițiilor guvernamentale naționale ale U.E. privind egalitatea de gen, eficiența legislației privind egalitatea în toată Europa, precum și stimulente pentru schimbările culturale (European Commission, 2014: 13).

BDD-A29646 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 22:56:19 UTC)

Este necesar ca universitățile și institutele de cercetare să-și examineze politicile lor și să se asigure că au metode de evaluare a meritelor care nu sunt influențate de imagini stereotipe ale oamenilor de știință sau ale femeilor și bărbaților (European Commission, 2000: 42). Bunele practici privind egalitatea de gen ar trebui să fie puse în aplicare. Aceasta înseamnă publicitate pentru toate posturile; specificațiile poziției trebuie prezentate cu claritate; existența unei analize comparate (între situația femeilor și cea a bărbaților din mediul academic și științific) pentru a menține atenția către bunele practici și către acțiunile pozitive.

O mai mare egalitate între femei și bărbați în știință va ajuta în cele din urmă Uniunea Europeană să concureze pe picior de egalitate cu puterile economice mondiale (European Commission, 2012: 15); deoarece, în general, se constată o absență a femeilor din posturile de conducere din administrația universităților. Acest fapt conduce la anumite consecințe, precum: femeile sunt absente în cadrul dezbaterilor pentru modelarea politicilor, iar această absență înseamnă că există puține șanse de a modifica sistemul (European Commission, 2000: 29).

Raportul Comisiei Europene „Structural change in research institutions" (2012) scoate în evidență patru consecințe majore a lipsei de interes cu privire la problematica egalității de gen din mediul academic și științific:

1) Cercetare defectuoasă sau relevanțăadiminuată a rezultatelor obținute;

2) Lipsă de inovare și a oportunităților de pe piață;

3) Utilizarea ineficientă a capitalului uman (femeile din mediul academic și științific) în cadrul unei economii globale competitive;

4) Creșterea neîncrederii și a reducerii sprijinului pentru știință și în instituțiile de cercetare din partea societății. sale (European Commission, 2012: 17).

BIBLIOGRAPHY

Balahur Doina, Balahur Paul (2010); *Women and Tehnological Education: An European Comparative Perspective. The 10 commands to the Policy Makers*; in Doina Balahur, P. Fadjukoff (eds.); *Women and Technological Education: An European Comparative Perspective. The 10 commands to the Policy Makers*; Universitatea Alexandru Ioan Cuza Iaşi Publisher;

Benschop Yvonne, Verloo Mieke (2006); *Sisyphus' Sisters: Can Gender Mainstreaming Escape the Genderedness of Organizations?*; Journal of Gender Studies; vol 15 (1); pp. 19 – 33;

Ceci Stephen, Williams Wendy, Barnett Susan (2009); *Women's Underrepresentation in Science: Sociocultural and Biological Considerations*; Psychological Bulletin; vol. 135 (2); pp. 218 – 261;

Council of European Union (1999); Council resolution - 1999/C 201/01; https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/council-resolution-may1999_en.pdf (accesat pe 26.02.2016);

Council of the European Union (2003); Council resolution - 2003/C 317/03; http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003G1230(01)&from=PT (accesat pe 26.02.2016);

Council of the European Union (2006); Council conclusions on the European Pact for gender equality for the period 2011 – 2020; https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/119628.pdf (accesat pe 26.02.2016);

European Commission (2000); *Science policies in the European Union. Promoting excellence through mainstreaming gender equality (ETAN report);* ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g_wo_etan_en_200101.pdf (accesat pe 26.02.2016);

European Commission (2010); *Stocktaking 10 years of "Women in Science" policy by the European Commission 1999-2009*; https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/

BDD-A29646 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 22:56:19 UTC)

pub_gender_equality/stocktaking-10-years-of-women-in-science-book_en.pdf (accesat pe 26.02.2016);

European Commision (2012); *Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation;* https://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/structural-changes-final-report_en.pdf (accesat pe 26.02.2016);

European Commission (2013); *She Figures 2012 Report*; http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf (accesat pe 17.09.2014);

European Commission (2014); Gender Equality Policies in Public Research; http://ec.europa.eu/research/pdf/199627_2014%202971_rtd_report.pdf (accesat pe 26.02.2016);

European Commission (2015); Gender Equality Law in 33 European Countries: How are EU rules transposed into national law in 2014?; http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/gender_equality_law_33_countries_how_transposed_2014_en.pdf (accesat pe 03.03.2016);

European Commision (2016); *She Figures 2015 Report*; https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf (accesat pe 08.06.2016)

Fox Mary Frank (2014); *Gender and Clarity of Evaluation among Academic Scientists in Research Universities*; Science, Technology & Human Values; vol. 1 (29); pp. 1 – 29;

Peterson Helen (2014); *„Unfair to women"? Equal representation policies in Swedish academia*; Equality, Diversity and Inclusion:An International Journal; vol. 34 (1); pp. 55 – 66;

Peterson Helen (2015); *Is managing academics „women`s work"? Exploring the glass cliff in higher education management*; Educational ManagementAdministration & Leadership; pp. 1-16;

Treaty on the Functioning of the European Union (2007); http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=RO (accesat pe 03.03.2016)

Treaty on European Union – consolidated version (2008); http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:115:0013:0045:en:PDF (accesat pe 03.03.2016);

van der Vleuten Anna, Verloo Mieke (2012); *Ranking and benchmarking: The political logic of new regulatory instruments in the fields of gender equality and anti-corruption*; Policy & Politics; vol. 40 (1); pp. 73 – 88.

BDD-A29646 © 2019 Arhipelag XXI Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 22:56:19 UTC)