

**STRUCTURAL TRANSFORMATION TO ACHIEVE GENDER EQUALITY IN SCIENCE. WOMEN IN ACADEMIC HIGH-LEVEL BOARDS AND COMMISSIONS**

**George Marian Ichim, PhD, "Al. Ioan Cuza" University of Iași,**

*Abstract: This article use informations which are presented in studies about women proportion on the high level managerial and scientific positions in academia and research in Europe and in the global world. The last decades an important number of research studies approached the issue of women on boards and a huge amount of knowledge has been produced on the causes and circumstances that seriously restrict women's access to the top managerial position in science and education. The number of women, slowly but constantly, grew in academic/scientific research institutions but, we did not register a similar growth of women in top management positions nor did we witness a changed image on women as leaders/managers in universities and research institutions.*

**Keywords: gender gap; high-level boards; glass ceiling; vertical segregation; gender stereotype**

Rapoarte statistice recente, precum "She Figures"<sup>ssssssssss</sup> sau "The Global Gender Gap"<sup>ttttttttt</sup> ne amintesc că femeile reprezintă încă o proporție mică a nivelului superior managerial și a pozițiilor științifice din mediul academic și de cercetare, atât în Europa cât și la nivel mondial. În ciuda faptului că numărul femeilor ce și-au finalizat studiile universitare (licență și masterat), obțin titlul de doctor și ocupă funcții academice a crescut constant în ultimele două decenii; în același timp, statisticile arată clar dezechilibrul ce persistă în ceea ce privește numărul, proporția, statutul și influența dintre femei și bărbați la nivelele superioare ale organismelor de luare a deciziilor. De exemplu, în Uniunea Europeană doar una din 10 universități este condusă de o femeie rector și doar o femeie la fiecare doi bărbați este nominalizată sau aleasă pentru pozițiile manageriale superioare și în cadrul comitetelor științifice. Ca o concluzie la cele amintite, numărul femeilor din mediul academic și științific, deși crește încet și constant, această creștere nu se regăsește și în ceea ce privește pozițiile manageriale de top<sup>uuuuuuuuuu</sup>.

În anumite studii se amintește că în lipsa unor politici proactive realizarea unei egalități între femei și bărbați în ceea ce privește accesul în funcții de conducere se poate realiza în cel puțin 70 de ani<sup>vvvvvvvvvv</sup>. În Marea Britanie, Departamentul pentru Competențe și Inovații în Afaceri își dorește să obțină până în anul 2015 ca cel puțin 25% din companiile publice și private din țară să fie conduse de către femei<sup>wwwwwwwwww</sup>. În mod similar, în anul 2003 guvernul norvegian și-a propus o țintă și mai îndrăzneată, de 40%; lucru obținut în anul 2008. Soluția guvernului norvegian, de a impune anumite cote în favoarea femeilor pentru a ocupa o anumită parte din pozițiile de conducere; a fost adoptată și de alte state europene

<sup>ssssssssss</sup> Comisia Europeană, (2012), "She Figures", recuperat pe 4 septembrie 2014 de pe:

[http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/she-figures-2012\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf)

<sup>ttttttttt</sup> "The Global Gender Gap", (2013), recuperat pe 4 septembrie 2014 de pe:

[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GenderGap\\_Report\\_2013.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf)

<sup>uuuuuuuuuu</sup> Doina, Balahur; (2013); "Negotiating for establishing new transparent rules and procedures for appointing/ electing members of high-level boards and commissions"; Editura Universității Al. I. Cuza; Iași, pg.3;

<sup>vvvvvvvvvv</sup> Ian Gregory, Smith; Brian, Main; (2012); " Appointments, pay and performance in UK boardrooms by gender"; *The Economic Journal*; vol. 124; pg.109;

<sup>wwwwwwwwww</sup> *Idem*; pg.117

(Franța, Spania, Finlanda, Italia, Islanda). Aceste cote au fost impuse, în principal, luându-se în considerare ideea de echitate, dar și în speranța de a îmbunătăți performanțele instituționale<sup>xxxxxxxxxx</sup>.

De asemenea, imaginea femeilor ca buni lideri/manageri în cadrul instituțiilor de cercetare și universități este una care nu le aduce beneficii. Astfel, la o conferință pe tema lipsei femeilor din conducerea învățământului superior, ținută la universitatea din Lancaster, Marea Britanie (2013), Pat O'Connor, de la universitatea din Limerick, Irlanda; a spus că „femeile prorectori sunt văzute ca fiind similare ca un „pește pe bicicletă”. În completare, aceasta a amintit că „managementul superior (din universități) este văzut ca un club al băieților” de unde reiese concluzia că bărbații doresc să lucreze cu bărbați<sup>yyyyyyyyyy</sup>.

Printre multiplele cauze ce au drept efect lipsa femeilor din pozițiile manageriale superioare ce au făcut subiectul a numeroase cercetări, s-ar putea aminti modurile în care persoanele sunt nominalizate sau alese pentru a ocupa poziții manageriale sau științifice înalte; deci, am putea spune că această situație rezultă din aplicarea regulilor și procedurilor existente pentru numirea în pozițiile superioare. Anumite cercetări indică faptul că nominalizările și practicile de promovare discriminatorii constituie bariere ce împiedică adoptarea de politici cu privire la oportunități egale pentru femei și bărbați pentru ocupare unor astfel de poziții. Drept urmare, cunoscând regulile și procesele de selecție putem înțelege de ce proporția femeilor în comitetele de conducere este încă scăzută și, în același timp, ce schimbări s-ar putea implementa pentru a îmbunătăți reprezentarea femeilor în pozițiile de top din mediul academic și de cercetare<sup>zzzzzzzzzz</sup>.

Un alt argument în favoarea alegerii/numirii unei femei într-o funcție de conducere este acela că s-a observat că echipele omogene au rezultate mult mai bune decât cele eterogene<sup>aaaaaaaaaa</sup>. De asemenea, se amintește că instituțiile ce au femei în funcții de management au performanțe mai ridicate deoarece acestea contribuie la o mai mare gamă de activități decât bărbații și sunt, de cele mai multe ori, mai bine pregătite<sup>bbbbbbbbbb</sup>.

Există dovezi clare care demonstrează că imaginea unei instituții poate fi afectată de lipsa femeilor din comitetele/comisiile superioare<sup>cccccccccc</sup>. În cazul în care subreprezentarea femeilor în astfel de poziții este o realitate, atunci femeile înalt calificate vor căuta instituții care sunt „prietenose” cu acestea pentru a-și valorifica potențialul.

### **I. Prezența femeilor în funcțiile de conducere din mediul academic și științific**

Raportul „She Figures” arată, așa cum amintește autoarea Doina Balahur, că în anul 2010, raportat la toate cele 27 de state membre ale Uniunii Europene, doar 10% din

<sup>xxxxxxxxxx</sup> Siri, Terjesen; Ruth, Sealy; (2009); ” Women directors on corporate boards: a review and research agenda”; *Corporate Governance: An International Review*; vol.17(3); pg.79;

<sup>yyyyyyyyyy</sup> Doina, Balahur; *op. cit.*; pg.5

<sup>zzzzzzzzzz</sup> *Idem*; pg. 8

<sup>aaaaaaaaaa</sup> Ian Gregory, Smith; Brian, Main; *op. cit.*; pg.114

<sup>bbbbbbbbbb</sup> Silvia, Galdi; Mara, Cadinu; (2014); ” The Roots of Stereotype Threat: When Automatic Associations Disrupt Girls’ Math Performance”; *Child Development*; vol. 85(1); pg. 252

<sup>cccccccccc</sup> Damion, Waymer; Sarah, VanSlette; (2013); ”Corporate Reputation Management and Issues of Diversity”; *The Handbook of Communication and Corporate Reputation*; pg. 474

universităţi erau conduse de către rectori femei și doar 15,5% din instituțiile din sectorul Învățământului Superior erau conduse de către femei<sup>ddddddddd</sup>.

În ceea ce privește România, în anul 2010, procentajul era la jumătate; astfel că doar 5% din universităţi erau conduse de către femei, respectiv 8,8% din instituțiile din sectorul Învățământului Superior erau conduse de către femei<sup>eeeeeeeee</sup>.

	Proporția femeilor rector %	Proporția femeilor ce conduc instituții din sectorul Învățământului Superior %
<b>EU</b>	10	15,5
<b>RO</b>	5	8,8

**Tabel 1:** Statistică comparativă între U.E și RO cu privire la proporția femeilor aflate în poziții de conducere în cadrul Învățământului Superior, 2010 (*sursă: She Figures, 2012*)

Legat de cele spuse, întâlnim doi indicatori ce ilustrează inegalitatea de gen în învățământul superior, și anume: indicele cu privire la segregarea pe verticală și indicele „Plafonul de Sticlă”.

Segregarea pe verticală se referă la numărul/proporția femeilor aflate în poziții academice de conducere (profesori universitari/gradul A)<sup>fffffffff</sup> (Balahur, 2013:9). În raport se arată că în timp ce femeile reprezintă majoritatea studenților (55%) și absolvenților de studii universitare (59%) și că raportul dintre bărbați și femei în ceea ce privește absolvenți de doctorat este egal; atunci când se intră în prima treaptă a posturilor/pozițiilor academice raportul dintre numărul femeilor și cel al bărbaților se inversează, iar mai apoi numărul femeilor continuă să scadă brusc. În următoarea etapă, femeile reprezintă doar 46% din absolvenții de doctorat. Gradul de doctorat este adesea necesar să se lanseze într-o carieră academică, ceea ce înseamnă că scăderea numărului de femei la acest nivel va avea un efect de domino asupra reprezentării lor în prima etapă a carierei academice. Ele reprezintă doar 44% din gradul C al personalului academic științific<sup>ggggggggg</sup>.

Întrebarea este aceea de a ști de ce femeile cad victime la o astfel de rarefiere; este din cauza discriminării directe care derivă din alegerile și deciziile luate de comitetele de selecție care sunt compuse în principal din bărbați sau din cauza auto-cenzurii înrădăcinată în stereotipurile de gen?

În aceeași direcție pot aminti un studiu efectuat în Australia de către cercetătorul Shulamit Kahn. Acesta a adus la cunoștință faptul că femeile erau angajate în universitățile australiene în poziții mai joase la începutul anilor 1990. Ratele de succes ale femeilor care au aplicat pentru promovare erau inferioare ratelor de succes ale bărbaților, lucru ce reiese dintr-un raport intern al uneia dintre universitățile australiene. Acest raport a subliniat numărul mic de femei, în special la niveluri mai ridicate<sup>hhhhhhhhh</sup>.

<sup>ddddddddd</sup> Doina, Balahur; (2013); *op.cit.*; pg.9

<sup>eeeeeeeee</sup> *Idem*; pg.10

<sup>fffffffff</sup> *Idem*; pg.14

<sup>ggggggggg</sup> ”She Figures”; (2012); pg.136; recuperat pe 4 septembrie 2014 de pe: [http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/she-figures-2012\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf)

<sup>hhhhhhhhh</sup> Shulamit, Kahn; (2012); ” *Gender Differences in Academic Promotion and Mobility at a Major Australian University*”; *Economic Record*; Vol. 88 (282); pp. 413-415

La începutul anilor 2000, universitățile australiene au devenit preocupate de inegalitățile de gen în forța de muncă academică. Principalul motiv pentru această preocupare a fost procentajul scăzut de femei în rândul personalului academic și concentrația mare a acestor femei la niveluri mai scăzute.

Ca răspuns la aceste studii, au existat câteva schimbări relativ minore legate de politicile de gen - o creștere de 2 săptămâni a concediului de maternitate plătit și noi fonduri pentru femeile care se întorc din concediul de maternitate - înainte de 2006. Schimbări mult mai substanțiale a fost făcute începând cu anul 2006, atunci când plata concediului de maternitate aproape s-a dublat și a fost lansat un program pentru femeile din mediul academic. Programul (AWIL) a inclus ateliere de lucru pe tema leadership-ului și sprijin în aplicarea pentru promovare în funcții mai înalte. Aceste ateliere au avut loc în fiecare an, începând cu anul 2006 și au ajutat mai mult de 100 de femei dintre cele 282 care au ocupat funcții în primele trei niveluri academice în această perioadă. Alte modificări au fost instituite în 2007, în special, cu privire la egalitatea de gen privită ca un obiectiv explicit<sup>iiiiiiiiii</sup>.

**-anul 2010-**

	Total	Femei	Bărbați	% Femei
<b>Preparator universitar</b>	17,8	21,8	15,6	44,1
<b>Asistent universitar</b>	25,9	34,2	21,1	47,8
<b>Lector univ.</b>	28,8	27,7	29,4	34,7
<b>Conferențiar univ.</b>	11,8	8,9	13,5	27,7
<b>Profesor univ.</b>	15,8	7,4	20,5	16,9

**-anul 1999-**

	Total	Femei	Bărbați	% Femei
<b>Preparator universitar</b>	11,1	18,1	8,6	43,1
<b>Asistent universitar</b>	28,7	45,6	22,7	42,0
<b>Lector univ.</b>	32,4	26,5	34,5	21,6
<b>Conferențiar univ.</b>	14,2	5,5	17,3	10,3
<b>Profesor univ.</b>	13,5	4,3	16,9	8,4

**Tabel 2:** Procentajul staff-ului academic la fiecare nivel în universitățile din Australia<sup>iiiiiiiiii</sup>

Așa cum arată tabelul 2, procentul feminin a personalului academic din universitate a crescut cu peste 10 puncte procentuale de-a lungul a 11 ani; de la 1 ianuarie 1999 la 1 ianuarie 2010, cu cea mai mare creștere procentuală la nivel de preparator, urmată de gradul de profesor. Aici apare întrebarea: dacă această reprezentare a femeilor ce a crescut reflectă un mediu schimbat în cadrul universităților.

Al doilea panou din tabelul 2 arată distribuția pe sexe în 1999, cu 43 la sută din preparatori ca fiind de sex feminin, dar numai 8 la sută din totalul profesorilor. Este ușor să tragem concluzia (din tabel) că femeile sunt mai puțin susceptibile de a fi promovate decât bărbații la un anumit nivel academic, în timp ce ele sunt mult mai susceptibile de a fi promovate la un alt nivel, astfel că nu există nici o problemă de gen în promovare. Acest lucru

<sup>iiiiiiiiii</sup> *Idem*; pg.417

<sup>iiiiiiiiii</sup> *Idem*; pg.418

este extrem de înșelător, deoarece femeile sunt blocate la nivele joase, precum cea de asistent universitar mai mulți ani și, respectiv, la orice moment de timp, procentul de femei observate la niveluri joase este mai mare decât cel a bărbaților.

În concluzie, la cele amintite anterior, am putea spune că femeile din mediul academic se confruntă cu fenomenul "segregării pe verticală" pe două planuri: într-o primă etapă între nivelurile D,C,B și A (profesor universitar), iar într-o a doua etapă între funcțiile academice/de cercetare și funcțiile importante de luare a deciziilor.

În ceea ce privește datele statistice furnizate de către raportul "She Figures" cu privire la fenomenul "Plafonului de sticlă"(GC- Glass Ceiling)- bariere adesea subtile, dar reale, cu care se confruntă femeile în încercarea de a urca spre vârful ierarhiei instituționale<sup>kkkkkkkkkk</sup>, prin aceasta se măsoară, în cazul de față, șansele ca o femeie înalt calificată să ocupe o funcție de conducere (de exemplu, cât de greu este pentru o femeie din mediul academic să ocupe funcția de profesor universitar). În mod practic, fenomenul "plafonului de sticlă" se măsoară împărțind proporția femeilor aflate în pozițiile academice superioare (A+B+C) la proporția femeilor aflate în poziția A (profesor universitar). În cazul în care rezultatul este egal cu 1.0, atunci nu există nici o diferență între bărbați și femei; iar cu cât rezultatul este mai mare, cu atât mai gros este "plafonul de sticlă". Media în cele 27 state membre al Uniunii Europene, în anul 2010, era de 1.8; un rezultat un pic mai favorabil decât în anul 2004, când s-a obținut un scor de 1.9. În acord cu datele din acest raport, România se apropie cel mai mult de punctajul ideal (1.0), obținând un scor de 1.3. Se poate remarca, ținând cont de statisticile furnizate de către raport, un paradox în care se află România cu privire la faptul că în timp ce, în ceea ce privește segregarea pe verticală, România ocupă unul dintre ultimele locuri cu privire la proporția femeilor ce ocupă funcția de rector-5%; aceasta se află pe locurile fruntașe în ceea ce privește egalitatea de gen în mediul academic din perspectiva fenomenului cunoscut sub numele de "Plafon de Sticlă"<sup>llllllllll</sup>.

În ceea ce privește proporția dintre bărbați și femei aflați în comitetele științifice, în raportul "She Figures", pentru România nu există date. Acest lucru a fost corectat printr-un studiu efectuat de doamna profesoară Doina Balahur. Principalele instituții aflate în subordinea Ministerului Educației și care se ocupă de sistemul educațional și de cercetare, sunt: CNCS (Consiliul Național al Cercetării Științifice); CNATDCU (Consiliul Național de Atestare a Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare); ARACIS (Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Superior). Rezultatele studiului sunt prezentate în următorul tabel:

	Număr Total	Număr Bărbați	Număr Femei	Procent Bărbați	Procent Femei
<b>CNCS – membrii consiliului</b>	17	13	4	76,47	23,53
<b>CNCS – membrii comisiilor</b>	93	70	23	75,27	24,73

<sup>kkkkkkkkkk</sup> Susanne, Bruckmuller; Michelle, Ryan; (2014); "Beyond the Glass Ceiling: The Glass Cliff and Its Lessons for Organizational Policy"; *Social Issues and Policy Review*; vol. 8 (1); pg. 204

<sup>llllllllll</sup> Doina, Balahur; (2013); *op.cit.*; pg.21

CNATDCU - membrii consiliului	44	40	4	90,91	9,09
CNATDCU - membrii comisiilor	435	348	87	80,00	20,00
ARACIS - membrii consiliului	23	19	4	82,61	17,39
ARACIS - membrii comisiilor	38	34	4	75,36	24,64

**Tabel 3:** Procentul femeilor din România în comitetele de management și științifice în anul 2013

Așa cum arată tabelul de mai sus, procentul femeilor din România în comitetele de management și științifice, în anul 2013, a fost de aproximativ 25% (o femeie la fiecare trei bărbați), ceea ce este mult sub media Uniunii Europene (36%).

Putem afirma, așa cum reiese din lucrare doamnei profesoare Doina Balahur, că prezența sau absența femeilor din aceste funcții de conducere din mediul academic și de cercetare este rezultatul modului de selecție care se fundamentează pe proceduri și norme formale (și câteodată informale). De exemplu, în introducerea studiului realizat de Pittau precum și în studiul lui Pratt se subliniază că cel mai relevant factor pentru egalitatea de gen în funcțiile de luare a deciziilor se referă la procedura de selecție a personalului academic din universități, a funcțiilor superioare din instituțiile de cercetare.

## II. Cauzele subreprezentării femeilor în cadrul organismelor decizionale

În această parte a lucrării voi aminti trei dintre cele mai importante cauze ale slabei reprezentări a femeilor în astfel de poziții, încercând, acolo unde se poate, de a oferi și o soluție pe care literatura de specialitate o indică. Astfel, întâlnim:

a) Femeile nu sunt prezente în organismele de decizie datorită *lipsei de încredere în forțele lor proprii; lipsei de interes în a concura pentru astfel de poziții*. Astfel, identificăm în lucrarea doamnei profesoare Doina Balahur anumite opinii, precum: "În Balcani bărbații sunt născuți să conducă, iar femeile să execute", ce exprimă o veche, dar puternică mentalitate culturală ce îi caracterizează în special pe bărbați. De asemenea, în aceeași lucrare, femei, cadre didactice, recunosc că ele îndeplinesc foarte multe sarcini administrative; însă situația este văzută ca fiind normală deoarece "cineva trebuie să le îndeplinească și pe acestea... și desigur, nu bărbații". Mai se poate aminti că inegalitatea de gen în

Idem; pg. 25

Grazia, Pittau; Shlomo, Yitzhaki; (2014); "The Make-Up of a Regression Coefficient: Gender Gaps in the European Labor Market"; *The Review of Income and Wealth*; pg. 1

Geraldine, Pratt; Berrak, Erengözgin; (2013); "Gender"; *The Wiley – Blackwell Companion to Cultural Geography*; vol. 1; pg. 42

Alison, Cook; Christy, Glass; (2013); "Above the Glass Ceiling: When are Women and Racial/Ethnic Minorities Promoted to CEO?"; *Strategic Management Journal*; pg. 3

Doina, Balahur; Paul, Balahur; (2010); "Women and Tehnological Education: An European Comparative Perspective. The 10 commands to the Policy Makers"; în Balahur, Doina; Fadjukoff, P. (eds.);



ocuparea unei poziții în organismele de luare a deciziilor rezultă, așa cum am amintit, din faptul că femeile consideră că bărbații sunt mai potriviți pentru a ocupa aceste poziții datorită educației superioare, competențelor<sup>tttttttttt</sup> și a faptului că aceștia, din punct de vedere biologic (corpul bărbaților producând testosteron, care s-a demonstrat că este benefic în astfel de situații deoarece din vremurile de demult aceștia trebuiau să vâneze) sunt mai predispuși să-și asume riscuri<sup>ssssssssss</sup>. Din cele de mai sus rezultă sintagma/stereotipul cunoscut în literatura de specialitate sub denumirea de "think manager-think male"<sup>tttttttttt</sup>, ce constă în faptul că, așa cum este prezentat mai sus, bărbații sunt cei mai potriviți pentru a fi numiți în funcțiile de conducere.

Pentru a combate această gândire, anumiți autori indică necesitatea implementării unor programe la care să participe atât bărbați, cât și femei în care să se aducă în discuție barierele cu care se confruntă femeile în diferite momente ale carierei profesionale. Prin asemenea programe se va pune accentul pe informare, care va sublinia reușitele femeilor în domeniu și abilitățile acestora de a face față oricărei provocări<sup>uuuuuuuuuu</sup>. De asemenea, putem aminti că este posibil ca unele femei înalt calificate să nu dorească să candideze pe motiv că ele nu își doresc să fie alese. Acest lucru se poate datora, în anumite situații nu faptului că ar avea alte priorități, ci doar că nu sunt suficient motivate. În sprijinul celor spuse mai sus pot aminti faptul că autoarea Krook afirmă că este indicat ca femeile ce au suficiente aptitudini pentru a fi numite în funcții de conducere să fie încurajate să vină mai în față, cu alte cuvinte, să ia atitudine. În acest sens este necesar ca astfel de femei să fie instruite, formate, îndrumate și finanțate pentru a candida<sup>vvvvvvvvvv</sup>.

Rolurile de gen din multe societăți fac ca femeile să aibă puține resurse (timp și bani) ce au ca efect lipsirea femeilor de ambiție<sup>wwwwwwwwww</sup> pentru a putea concura cu bărbați care sunt la fel de bine pregătiți sau cu o pregătire inferioară acestora în vederea ocupării pozițiilor instituționale superioare.

b) Din fraza de mai sus rezultă o altă cauză a subreprezentării femeilor, și anume: existența și persistența **concepțiilor tradiționaliste și a stereotipurilor de gen, respectiv rezistența la schimbare**. Rezistența bărbaților în ceea ce privește accesarea femeilor în poziții superioare, rezultă în principal din faptul că funcțiile de conducere sunt văzute ca fiind potrivite doar pentru bărbați și de asemenea, comisiile de selecție fiind compuse în principal doar din bărbați, există șanse mici ca aceștia să numească o femeie într-o poziție superioară; este ceea ce unii autori numesc ca fiind un "club al bărbaților"<sup>xxxxxxxxxx</sup>. Un studiu efectuat în anul 2013 a ajuns la concluzia că anumiți bărbați percep lipsa inegalității de gen la vârful

---

"Women and Technological Education: An European Comparative Perspective. The 10 commands to the Policy Makers"; Editura Universității Alexandru Ioan Cuza Iași; pp.279-282

<sup>tttttttttt</sup> Anastasia, Semykina; Susan, Linz; (2013); "Job Satisfaction and Perceived Gender Equality in Advanced Promotion Opportunities: An Empirical Investigation"; *KYKLOS*; vol. 66(4); pg. 605;

<sup>ssssssssss</sup> Geraldine, Pratt; *op.cit.*; pg.46

<sup>tttttttttt</sup> Susanne, Bruckmuller; *op. cit.*; pg.211

<sup>uuuuuuuuuu</sup> *Idem*; pg. 217

<sup>vvvvvvvvvv</sup> Mona Lena, Krook; Pippa, Norris; (2014); "Beyond Quotas: Strategies to Promote Gender Equality in Elected Office"; *Political Studies*; vol.62; pg. 7

<sup>wwwwwwwwww</sup> *Idem*; pg. 9

<sup>xxxxxxxxxx</sup> Alison, Cook; *op. cit.*; pg. 2

instituțiilor drept un indicator a propriilor oportunități de promovare<sup>yyyyyyyyyy</sup>. Însă, același principiu se regăsește și în cazul rezistenței femeilor la promovarea altor femei. În acest caz, femeile ce ajung să ocupe o poziție de conducere vor ”tăia scara”, în așa fel încât nici o altă femeie să poată ajunge în aceiași funcție.

Multe persoane, inclusiv membri ai colectivului academic (unii având și funcții de conducere), afirmă că femeile nu sunt discriminate (direct/indirect) în ceea ce privește accesarea într-o funcție de conducere sau în diverse comitete/comisii naționale. Parțial, acest lucru este valabil, așa cum reiese dintr-un studiu efectuat pe piața forței de muncă din Marea Britanie<sup>zzzzzzzzzz</sup>. Studiul amintește că reprezentarea femeilor în funcții de conducere este mult mai scăzută decât prezența acestora pe piața forței de muncă, ceea ce nu este o dovadă fundamentală a prezenței discriminării. Acest lucru se poate datora, după cum spune autorul, formației și educației familiale. În acord cu acest punct de vedere, deciziile luate de către femei în termeni de alegere a activității pe care urmează să le desfășoare, investițiile în propria educație limitează numărul femeilor înalt calificate<sup>aaaaaaaaaaaa</sup>.

c) O altă cauză se referă la **lipsa politicilor și legislației care să asigure participarea femeilor**. Un studiu<sup>bbbbbbbbbb</sup> amintește că situația femeilor s-a îmbunătățit doar în acele state în care există reglementări în acest sens. Unul din documentele internaționale care pledează pentru o mai mare incluziune a femeilor în cadrul organismelor de decizie este reprezentată de Platforma de Acțiune de la Beijing<sup>cccccccccc</sup>. Aceasta a fost semnată de către toate statele membre O.N.U. și prevede drept țintă ca 30% din funcțiile de conducere să fie ocupate de către femei până în anul 2015. Platforma prevede că această țintă poate fi atinsă doar prin intermediul unor acțiuni pozitive în selecția candidaților. Platforma nu se concentrează numai pe cota de 30% ca fiind singura și unica modalitate de rezolvare a acestei problematice. De asemenea, așa cum se menționează în studiul efectuat de către Krook<sup>dddddddddd</sup>, Platforma pune accentul și pe pe alte măsuri pentru a reduce decalajul numeric dintre bărbați și femei, precum: activități de planificare a carierei; meditații; mentorat; dezbateri publice despre noile roluri ale femeilor și bărbaților în societate și în familie. Menționându-se astfel de strategii, Platforma dorește să sublinieze că impunerea unor cote fără a fi alăturate unor alte măsuri proactive nu este suficient pentru a spori numărul de femei în pozițiile cheie din instituții.

Pentru ca situația actuală să se îmbunătățească trebuie implementate anumite măsuri, programe și proceduri la nivel național, local și universitar: asigurarea unor proceduri transparente<sup>eeeeeeeeee</sup>; o definiție mai bună a criteriilor de selecție ce trebuie să se bazeze pe anumite principii (principiul competenței, performanței, meritului, etc.); acces nerestricționat pentru toți candidații interesați; dezbateri publice ale candidaturilor; o compoziție echilibrată între femei și bărbați a comitetelor/comisiilor de selecție pentru a diminua influența relațiilor

<sup>yyyyyyyyyy</sup> Anastasia, Semykina; *op. cit.*; pg. 614

<sup>zzzzzzzzzz</sup> Ian Gregory, Smith; *op. cit.*; pg. 124

<sup>aaaaaaaaaaaa</sup> *Idem*; pg.124

<sup>bbbbbbbbbb</sup> Inge, Noback; Lourens, Broersma; (2013); ”Climbing the Ladder: Gender – Specific Career Advancement in Financial Services and the Influence of Flexible Work-Time Arrangements”; *British Journal of Industrial Relations*; pg. 12

<sup>cccccccccc</sup> ”Beijing Platform for Action” (1995); recuperat pe 6 septembrie 2014 de pe:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>

<sup>dddddddddd</sup> Mona Lena, Krook; *op. cit.*; pg. 8

<sup>eeeeeeeeee</sup> Susanne, Bruckmuller; *op. cit.*; pg.221



dintre bărbați ("clubul bărbaților"); activități de mentorat pentru femeile ce doresc să candideze; recunoașterea și sporirea vizibilității femeilor (în știință și mediul academic) drept modele<sup>ffffff</sup>.

**Ichim George Marian** (n.1988), doctorand în cadrul Facultății de Filosofie și Științe Social-Politice, specializarea Sociologie. Din anul 2014 este asistent cercetare științifică în cadrul proiectului de cercetare FP7 intitulat „Structural Changes to Achieve Gender Equality in Science” (STAGES); respectiv bursier al proiectului POSDRU/159/1.5/S/132400 ”Tineri cercetători de succes – dezvoltare profesională în context interdisciplinar și internațional”.

### BIBLIOGRAFIE:

- Balahur, Doina; Balahur Dobrescu, Paul (2010); *Women and Tehnological Education: An European Comparative Perspective. The 10 commands to the Policy Makers*; în Balahur, Doina; Fadjukoff, P. (eds.); *Women and Technological Education: An European Comparative Perspective. The 10 commands to the Policy Makers*; Editura Universității Alexandru Ioan Cuza Iași; Iași;
- Balahur, Doina (2013); „*Negotiating for establishing new transparent rules and procedures for appointing/electing members of high-level boards and commissions*”;
- Bruckmuller, Susanne; Ryan, Michelle; Rink, Floor; Haslam, Alexander (2014); „*Beyond the Glass Ceiling: The Glass Cliff and Its Lessons for Organizational Policy*”; *Social Issues and Policy Review*; vol. 8 (1); pp. 202 – 232;
- Comisia Europeană (2012); „*She Figures 2012*”; [http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/she-figures-2012\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf) (accesat pe 4 septembrie 2014);
- Cook, Alison; Glass, Christy (2013); „*Above the Glass Ceiling: When are Women and Racial/Ethnic Minorities Promoted to CEO?*”; *Strategic Management Journal*; pp. 1-10;
- Galdi, Silvia; Cadinu, Mara; Tomasetto, Carlo (2014); „*The Roots of Stereotype Threat: When Automatic Associations Disrupt Girls’ Math Performance*”; *Child Development*; vol. 85(1); pp. 250-263;
- Kahn, Shulamit (2012); „*Gender Differences in Academic Promotion and Mobility at a Major Australian University*”; *Economic Record*; Vol. 88 (282); pp. 405-432;
- Krook, Mona Lena; Norris, Pippa (2014); „*Beyond Quotas: Strategies to Promote Gender Equality in Elected Office*”; *Political Studies*; vol.62; pp.2-20;
- Noback, Inge; Broersma, Lourens; van Dijk, Jouke (2013); „*Climbing the Ladder: Gender – Specific Career Advancement in Financial Services and the Influence of Flexible Work-Time Arrangements*”; *British Journal of Industrial Relations*; pp. 1-22;
- Pittau, Grazia; Yitzhaki, Shlomo; Zelli, Roberto (2014); „*The Make-Up of a Regression Coefficient: Gender Gaps in the European Labor Market*”; *The Review of Income and Wealth*; pp.1-21;
- Pratt, Geraldine; Erengezgin, Berrak (2013); „*Gender*”; *The Wiley – Blackwell Companion to Cultural Geography*; vol. 1; pp.73-87;

<sup>ffffff</sup> Doina, Balahur; ”*Negotiating for establishing new transparent rules and procedures for appointing/electing members of high-level boards and commissions*”; pg. 31

Semykina, Anastasia; Linz, Susan (2013); „*Job Satisfaction and Perceived Gender Equality in Advanced Promotion Opportunities: An Empirical Investigation*”; *KYKLOS*; vol. 66(4); pp. 591-619;

Smith, Ian Gregory; Main, Brian; O'Reilly, Charles (2013); „*Appointments, pay and performance in UK boardrooms by gender*”; *The Economic Journal*; vol. 124; pp.109-128;

Terjesen, Siri; Sealy, Ruth (2009); „*Women directors on corporate boards: a review and research agenda*”; *Corporate Governance: An International Review*; vol.17(3); pp.320-372;

„*The Global Gender Gap*”, (2013), [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GenderGap\\_Report\\_2013.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf) (accesat pe 4 septembrie 2014);

Waymer, Damion; VanSlette, Sarah (2013); „*Corporate Reputation Management and Issues of Diversity*”; *The Handbook of Communication and Corporate Reputation*; pp. 471-483.