

**FAMILY – FRIENDLY POLICIES TO ACHIEVE GENDER  
EQUALITY IN ACADEMIC FIELD**

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

*Abstract: This article examines perspectives on employer work–life initiatives as potential organizational change phenomena. Work–life initiatives address two main organizational challenges: structural (flexible job design, human resource policies) and cultural (supportive supervisors, climate) factors. While work–life initiatives serve a purpose in highlighting the need for organizational adaptation to changing relationships between work, family, and personal life, we argue they usually are marginalized rather than mainstreamed into organizational systems. On the one hand, these equality policies are perceived as necessary in order to create more opportunities for upward career mobility for women. On the other hand, both men and women argue against these policies due to issues of reverse discrimination and quality loss that they raise. The study highlights the importance of separating career-friendly policies from family-friendly policies to tackle persistent gender inequity for this subgroup of women academics.*

*Keywords: gender equity; family-friendly policies; work-family conflict; academic mothers; organisational change*

Putem începe prin a spune că în societatea actuală femeile au de-a face cu numeroase bariere și concepții tradiționale atunci când doresc să înceapă sau să promoveze într-o carieră academică, precum concepția că femeile sunt cele care trebuie să se ocupe de creșterea copiilor; percepția că sistemul de a obține un post permanent în profesia academică nu este specific femeilor, deoarece obținerea unui asemenea post presupune un angajament continuu în ceea ce privește munca de cercetare<sup>1</sup>, astfel că timpul pentru îngrijirea familiei (o sarcină importantă pentru femei) este limitat, ceea ce dezavantajează profund femeile. De asemenea, cercetările în domeniu<sup>2</sup> sugerează că femeile cadre didactice din mediul academic sunt grupate în nivelele inferioare ale universităților, deținând funcții ne semnificative în comparație cu colegii lor bărbați. O explicație constă în faptul că femeile din mediul academic sunt responsabile, așa cum am amintit, de îngrijirea familiei care interferează cu propriile cariere. În această direcție, politicile familiale au fost adoptate pentru a le ajuta și pentru a echilibra viața de familie cu munca. Mai putem aminti, faptul că drumul profesional al femeilor și experiențele acestora la locul de muncă sunt definite de valori masculine.

Într-un un studiu realizat de către Cathrine Seierstad și Geraldine Healy se face referire la o cercetare realizată de către Plantenga (1999), în care se evidențiază că în țările Uniunii Europene 86% din europeni, respectiv 97% din suedezi consideră munca la fel de importantă atât pentru bărbați, cât și pentru femei. Însă opiniile variază în situația în care locurile de muncă ar fi puține; 32% din europeni considerând că bărbaților ar trebui să li se acorde prioritate în ocuparea acestora. Aceste rezultate sunt în contrast cu cele obținute în

---

<sup>1</sup>Mary, Feeney; Margarita, Bernal; Lauren, Bowman; *Enabling work? Family-friendly policies and academic productivity for men and women scientists*; pg. 2

<sup>2</sup>Annette, Gerten; *Moving beyond family-friendly policies for faculty mothers*; pg. 49

Suedia, Finlanda și Danemarca, unde doar 8% din oameni au aceeași părere cu restul europenilor<sup>3</sup>.

O explicație, regăsită în studiul realizat de către Cathrine Seierstad și Geraldine Healy, în ceea ce privește percepția inegalității de gen din mediul academic își are originea în factorii socio-culturali din universități. Un răspuns prezentat în studiu de față consideră că inegalitatea de gen rezultă din valorile masculine promovate de către societate care sunt preluate și de către mediul academic. Procesul de excludere a femeilor din cadrul funcțiilor de conducere academice este văzut de către unele respondente ca rezultând din faptul că bărbații profesori consideră că este mai ușor de a lucra cu alți bărbați, decât cu femei<sup>4</sup>, fenomen cunoscut sub denumirea de ”club al bărbaților”.

Înainte de a discuta despre principalele politici familiale, implementate sau care ar trebui să fie luate în considerare, voi realiza o scurtă prezentare a celor mai importante cinci situații în care pot apărea obstacolele (responsabilitățile domestice; rigiditatea structurilor instituționale; discriminarea; obstacolele psihologice; etc.) care împiedică accesul sau promovarea femeilor în mediul academic, situații identificate în mai multe studii.

Astfel, o primă situație se referă la faptul că bărbații sunt văzuți de către societate ca și standard în ceea ce privește ocuparea funcțiilor de conducere din organizații; meritele femeilor nefiind recunoscute<sup>5</sup>. În această direcție, autorii Gabriella Ahmansson și Lennart Ohlund, făcând referire la un articol scris de către Ward (2003), menționează faptul că având o diplomă de doctorat, o femeie poate beneficia de o promovare în cadrul organizației în cadrul căreia lucrează. Acest aspect nu se aplică și în cazul bărbaților, pentru că, așa cum spun autorii, ”... dâșii (bărbații) sunt promovați oricum”<sup>6</sup>. În ceea ce privește faptul că meritele femeilor nu sunt recunoscute trebuie amintit că, așa cum reiese din studiu de mai sus, femeile ce își desfășoară activitatea în mediul academic și care trimit spre publicare studii primesc mai multe citări decât bărbații în ciuda faptului că aceștia din urmă au mai multe articole scrise<sup>7</sup>, de unde se poate trage concluzia că studiile efectuate de către femei sunt mai substanțiale, deci mai meritorii.

O a doua situație în care inegalitățile de gen se propagă, se referă la diversele acțiuni discriminatorii și în ce constau acestea. Ariile de discriminare cu care se confruntă femeile din mediul academic se referă la remunerație mai mică decât a bărbaților<sup>8</sup> (cauzată de perioadele în care acestea s-au văzut nevoite să-și întrerupă activitatea datorită maternității); grad scăzut de promovare<sup>9</sup> (datorită aceleiași explicații date anterior cu privire la maternitate); relația cu bărbații din mediul academic<sup>10</sup>.

<sup>3</sup>Cathrine, Seierstad; Geraldine, Healy; *Women's equality in the Scandinavian academy: a distant dream?*; pg. 297

<sup>4</sup>*Ibidem*; pg. 300

<sup>5</sup>Claire, Timperley; *Women in the academy: key studies on gender in political science*; pg. 86

<sup>6</sup>Gabriella, Ahmansson; Lennart, Ohlund; *Male hierarchies and gender-balanced boards*; pg. 490

<sup>7</sup>*Ibidem*; pg. 492

<sup>8</sup>Jennifer, de Vries; Claire, Webb; Joan, Eveline; *Mentoring for gender equality and organizational change*; pg. 579

<sup>9</sup>Angela, Young; Steven, Cady; Marguerite, Foxon; *Demystifying gender differences in mentoring: theoretical perspectives and challenges for future research on gender and mentoring*; pg. 163

<sup>10</sup>Karen, Longman; Shawna, Lafreniere; *Moving beyond the stained glass ceiling: preparing women for leadership in faith-based higher education*; pg. 52

Cea de-a treia situație pe care autorii o identifică constă în faptul că bărbații selectează bărbați atunci când trebuie să numească o persoană pentru a ocupa o funcție de conducere sau în cadrul organismelor decizionale<sup>11</sup>; ceea ce conduce la o reproducere a ierarhiilor masculine.

Cea de-a patra situație are în vedere faptul că bărbații sunt percepuți ca fiind mult mai competenți decât femeile în ceea ce privește calitățile de manageri<sup>12</sup>.

Ultima situație ce propagă discriminarea de gen pe care autorii Gabriella Ahmansson și Lennart Ohlund o identifică, face referire la faptul că deși statisticile arată că femeile reprezintă aproximativ 50% din absolvenții de doctorat, procentajul femeilor ce își desfășoară activitatea în mediul academic, necesitând obținerea unei astfel de diplome, scade foarte mult odată cu avansarea în funcție. Articolul face referire la un studiu realizat de către Morley (2000) în care acesta se întreabă de ce femeile sunt subreprezentate în funcțiile superioare din mediul academic în ciuda unei legislații ce promovează egalitatea de gen și a numărului tot mai mare de femei ce obțin titlul de doctor<sup>13</sup>. Un alt studiu la care se face referire în aceeași cercetare, a fost realizat de către Smith (2002) care precizează că femeile dețin mai puțină autoritate (formală și informală, după părerea mea) decât bărbații; iar atunci când au autoritatea, aceasta se exercită la un nivel inferior din universități sau asupra altor femei. Acesta argumentează că răspunsul se află în micro-politicile promovate de către instituțiile de studii superioare<sup>14</sup>.

Multe universități au dezvoltat politici familiale prietenoase în vederea ajutorării femeilor din mediul academic cu responsabilitățile părintești. Din păcate, este neclar dacă aceste politici implementate la nivel de mediu academic au sau nu eficiență cu privire la promovarea și succesul în carieră. Deoarece, mediul academic nu este flexibil în ceea ce privește anumite evenimente din viața de familie, precum nașterea; creșterea și îngrijirea copiilor, progresul în carieră al femeilor este inhibat sau chiar oprit. Această tensiune dintre responsabilitățile de la locul de muncă și din viața socială/familială fac ca munca în universități să fie dificilă pentru femei și poate avea ca rezultat renunțarea în a mai profesa a acestora.

Autorii Mary Feeney, Margarita Bernal și Lauren Bowman<sup>15</sup> menționează că nevoia de a echilibra viața familială cu cariera este cea mai mare provocare cu care se confruntă femeile cercetătoare. Se amintește că femeile cercetătoare care sunt căsătorite sau au copii au succes mai puțin decât acelea necăsătorite sau fără copii, acestea putându-se concentra asupra carierei. ”Femeile nu pot fi de succes și să-și îngrijească copii, toate în același timp”, spune Mavriplis, citat în acest articol<sup>16</sup>. Bărbații cercetători care sunt căsătoriți și au copii sunt mai în măsură să reușească să avanseze spre vârful ierarhiei academice deoarece aceștia nu au aceleași responsabilități familiale ca și femeile<sup>17</sup>. În concluzie, în mediul academic lipsa unui echilibru între muncă și viața de familie joacă un rol important în menținerea femeilor calificate (în particular, cele care sunt căsătorite sau au copii) în universități.

<sup>11</sup>Gabriella, Ahmansson; Lennart, Ohlund; *op.cit.*; pg. 491

<sup>12</sup>Marieke, Van den Brink;Lineke,Stobbe; *The support paradox: overcoming dilemmas in gender equality programs*; pg. 167

<sup>13</sup>Gabriella, Ahmansson; Lennart, Ohlund; *op.cit.*; pg. 499

<sup>14</sup>*Ibidem*; pg. 501

<sup>15</sup>Mary, Feeney; Margarita, Bernal; Lauren, Bowman; *op. cit.*; pg. 7

<sup>16</sup>*Ibidem*; pg. 9

<sup>17</sup>*Ibidem*; pg. 11

Una din primele politici adoptate în beneficiul femeilor cercetătoare a fost cea cu privire la amânarea procesului de obținerea a unei funcții definitive care sprijină acele femei care doresc să dea naștere sau să adopte copii. Această politică recunoaște dificultățile cu care se confruntă o femeie atunci când trebuie să ofere îngrijire copiilor<sup>18</sup>. Alte asemenea politici constau în concedii pentru creșterea copiilor; modificări ale obligațiilor legate de predare. Însă, asemenea politici sunt deseori refuzate de către femei datorită de teamă că vor avea de suferit pe plan profesional; colegii putând să-i privească ca fiind ”neprofesioniști”<sup>19</sup>. Astfel, unele femei vor pune accent mai mult pe propriile cariere decât pe întemeierea unei familii, amânând nașterea unui copil până când acestea vor atinge treapta profesională pe care și-o doresc.

Autorii Chris Rowley, Jean Lee și Luh Luh Lan precizează că numindu-se din ce în ce mai puține femei pentru a ocupa o poziție în cadrul unor asemenea organisme decizionale, instituțiile pot fi văzute ca fiind neprietenoase cu femeile. Acest lucru are un efect de domino asupra celorlalte femei care și-ar fi dorit să candideze pentru astfel de funcții. Pentru a contracara acest efect, studiul indică necesitatea unui ”club al femeilor” (”Big Sisters”) care poate oferi sprijin acestora<sup>20</sup>; sprijin ce poate servi ca platformă în care femeile de succes sau care ocupă o funcție în cadrul organismelor decizionale să-și împărtășească experiența (în mediul academic sunt foarte puține modele care ar putea îndeplini și ”sarcina” de mentor. Acestea pot demonstra cum femeile pot crea valori și să fie valoroase pentru instituțiile în care își desfășoară activitatea) și prin care să se identifice și să se dezvolte următoarele femei ”puternice”.

Cu privire la proporția scăzută a femeilor cadre didactice în funcțiile superioare sau în organismele decizionale din universități, anumite guvernele naționale încearcă să ajute, într-o oarecare măsură, ca femeile să ocupe un număr mai însemnat de poziții/locuri în cadrul organismelor decizionale din organizațiile publice și private prin impunerea unor anumite cerințe legale și cote, care diferă de la un stat la altul<sup>21</sup>. Prin aceste reguli legale se încearcă generarea de schimbări în cadrul mediului organizațional. De asemenea, se precizează că astfel de reguli impuse de către stat ar putea avea rezultate nedorite în ceea ce privește lupta împotriva inegalităților de gen, datorită faptului că regulile nu sunt interiorizate de către membrii organizațiilor<sup>22</sup>. Deci, stabilirea de reguli fără a se opera modificări de ordin intrinsec pot fi văzute ca niște norme fără fond.

În ceea ce privește echilibrul dintre activitatea de la locul de muncă și viața de familie, responsabilitățile familiale au o importantă influență asupra femeilor în cadrul societăților patriarhale<sup>23</sup>. Mediul organizațional actual încurajează angajamentele legate de rolurile asumate de către femei în ceea ce privește viața de familie, astfel că foarte puține femei ajung să ocupe o funcție superioară, datorită timpului îndelungat pe care îl petrec în familie

<sup>18</sup>Annette, Gerten; *op.cit.*; pg. 51

<sup>19</sup>Mary, Feeney; Margarita, Bernal; Lauren, Bowman; *op. cit.*; pg. 10

<sup>20</sup>Chris, Rowley; Jean, Lee; LuhLuh, Lan; *Why women say no to corporate boards and what can be done*; pg. 1

<sup>21</sup>Johanne, Grosvold; *Where are all the women? Institutional context and the prevalence of women on the corporate board of directors*; pg. 538

<sup>22</sup>Chris, Rowley; Jean, Lee; LuhLuh, Lan; *op.cit.*; pg. 1

<sup>23</sup>Julie, Gedro; Robert, Mizzi; *Feminist theory and Queer Theory: implications for HRD research and practice*; pg. 447

(îngrijirea copiilor, creșterea acestora, îngrijirea celor bolnavi, etc.)<sup>24</sup>. Autorii indică politici publice și organizaționale și serviciile sociale, precum grădinițe la locul de muncă<sup>25</sup>, un concediu mai lung pentru creșterea copilului<sup>26</sup>, timp flexibil de lucru<sup>27</sup>; ca mijloace ce ar putea ajuta femeile să echilibreze într-un mod adecvat viața de familie cu munca.

În ceea ce privește comportamentul cognitiv, ni se precizează că femeile sunt văzute ca fiind mult mai sensibile, și drept urmare, sunt percepute ca fiind ”delicate” și ca având mai puțină autoritate<sup>28</sup>. Făcându-se referire la un studiu realizat de către Johnson (2013), autorii Chris, Rowley; Jean, Lee și Luh Luh, Lan spun că de foarte multe ori femeile demonstrează abilități mai mari decât bărbații în ceea ce privește îndeplinirea sarcinilor de muncă<sup>29</sup>. În această direcție, autorii indică necesitatea ca femeile, cât și bărbații să încerce să transforme percepțiile tradiționale asupra genului în avantaje, evidențiând meritele și importanța caracteristicilor feminine în societate și nu doar ca îngrijitori ai familiei. Acest lucru se poate realiza, conform acestui articol, prin seminarii, work-shop-uri, sesiuni de dialog prin care să se evidențieze importanța prezenței cât mai multor femei în cadrul organismelor decizionale și în funcțiile superioare din mediul academic<sup>30</sup>.

Acei care beneficiază de concediu pentru creșterea copiilor au de suferit pe plan profesional (creșteri salariale reduse, mai puține promovări, evaluări discriminatorii). Politicile luate la nivel de universități au fost adoptate în vederea creșterii numărului de femei în funcțiile superioare; pentru modificarea trendului adoptat de către guvernele naționale cu privire la politicile familiale; pentru a spori gradul de conștientizare a efectelor barierelor de gen asupra femeilor cercetătoare<sup>31</sup>. Pentru a înțelege efectele pe care le produce asemenea politici adoptate de către universități este important să observăm traiectoria și oscilațiile femeilor din mediul academic cu funcții de conducere sau din organismele decizionale după implementarea acestora. Unii autori amintesc că dacă cultura organizațională din mediul academic nu este deschisă la forme alternative ale structurii academice, politicile familiale adoptate la nivelul instituțiilor de învățământ superior nu vor reuși să reducă discriminarea și să echilibreze viața familială cu munca<sup>32</sup>. De asemenea, politicile formale nu pot îmbunătăți situația academică actuală dacă acestea nu sunt folosite de către cei care ar putea beneficia de dânsse. Promovarea unor astfel de politici au drept scop, nu realizarea unei egalități de gen în universități, ci îmbunătățirea productivității organizaționale.

Chiar dacă există politici formale pentru promovarea unui echilibru între muncă și viața de familie; cultura organizațională din universități poate ascunde eficiența a unor asemenea politici. ”Este necesară o modificare profundă a culturii organizaționale înainte ca politicile familiale prietenoase să poată fi de folos”<sup>33</sup>, spune Mary Feeney, Margarita Bernal și Lauren Bowman.

<sup>24</sup>Marian, Meyers; *The war on academic women: reflections on postfeminism in the neoliberal academy*; pg. 277

<sup>25</sup>Marieke, Van den Brink; Lineke, Stobbe; *op.cit.*; pg. 168

<sup>26</sup>Marian, Meyers; *op.cit.*; pg. 279

<sup>27</sup>Julie, Gedro; Robert, Mizzi; *op.cit.*; pg. 452

<sup>28</sup>Claire, Timperley; *op.cit.*; pg. 91

<sup>29</sup>Chris, Rowley; Jean, Lee; LuhLuh, Lan; *op.cit.*; pg. 2

<sup>30</sup>*Ibidem*

<sup>31</sup>Mary, Feeney; Margarita, Bernal; Lauren, Bowman; *op. cit.*; pg. 8

<sup>32</sup>Cathrine, Seierstad; Geraldine, Healy; *op.cit.*; pg. 304

<sup>33</sup>Mary, Feeney; Margarita, Bernal; Lauren, Bowman; *op. cit.*; pg. 11



În continuare se subliniază necesitatea unor schimbări la nivelul fiecărui departament, menționându-se că organismele decizionale și rectorul universităților vor trebui să sprijine implementarea unor asemenea politici, descrise anterior, în scopul de a modifica din temelii cultura organizațională<sup>34</sup>; politicile, în sine, fără a fi susținute nu pot fi eficiente.

Femeile cercetătoare nu sunt întotdeauna deschise în a accepta beneficiul unor politici familiale prietenoase. De exemplu, într-un studiu efectuat de către Finkel, citat în lucrarea autoarelor Mary Feeney, Margarita Bernal și Lauren Bowman, se evidențiază că doar un mic procent din femeile din mediul academic, care sunt eligibile în a beneficia de concediu pentru creșterea copilului, au apelat la această politică (30%), iar majoritatea sunt îngrijorate că utilizând astfel de politici la va afecta cariera profesională<sup>35</sup>.

Autorea Annette Gerten ne arată că atunci când o universitate recunoaște formal necesitatea de a implementa politici pentru echilibrarea vieții de familie cu munca și face eforturi să informeze profesorii cu privire la existența unor asemenea politici; politicile familiale prietenoase joacă un rol important în indicarea unei mișcări spre o cultură organizațională prietenoasă cu femeile și nevoile acestora<sup>36</sup>. Astfel, pentru dezvoltarea unei culturi prietenoase cu nevoile femeilor și pentru utilizarea politicilor familiale prietenoase, se cere respectarea următoarelor aspecte: a) prezența și existența unor asemenea politici; b) conștientizarea existenței acestor politici de către toți actorii implicați în procesul educațional din universități; c) o schimbare în cultura organizațională care va încuraja femeile cercetătoare să utilizeze aceste politici<sup>37</sup>. Cu privire la acest aspect, se cuvine a se mai menționa că familiarizarea cu politicile formale va produce modificări în ceea ce privește cultura organizațională și politicile informale.

De asemenea, studiile precizează că organizațiile, precum universitățile, pot fi forțate să implementeze anumite politici pentru a echilibra viața de familie cu munca, însă aceste politici legale nu vor conduce la schimbări în cadrul culturii organizaționale<sup>38</sup>. De exemplu, o universitate se poate conforma normelor legale; în timp ce o altă universitate poate adopta și alte politici familiale prietenoase, pe lângă cele legale, și să se asigure că membrii mediului academic sunt informați cu privire la acestea și la consecințele dorite prin beneficierea de asemenea politici. Această a doua universitate, care a implementat politici adiționale pentru a modifica valorile organizaționale, va fi percepută ca fiind mai prietenoasă cu femeile cercetătoare; schimbările în cadrul culturii organizaționale vor înlătura barierele instituționale și vor ajuta la sprijinirea femeilor în accederea în funcții de conducere sau în organisme decizionale. Femeile vor prefera să rămână să-și desfășoare activitatea într-o organizație care încurajează femeile să candideze sau să fie numite în astfel de funcții; acestea având percepția că le sunt recunoscute meritele.

Ceea ce trebuie reținut în urma acestui articol constă în înțelegerea importanței relației dintre a avea politici familiale prietenoase și de a profita în mod individual, de către fiecare femeie cercetătoare, de avantajul unor astfel de politici. Politicile familiale prietenoase pot reprezenta un pas în direcția potrivită, dar însă, mai este încă un drum lung de parcurs.

<sup>34</sup>Gabriella, Ahmanson; Lennart, Ohlund; *op.cit.*; pg. 495

<sup>35</sup>Mary, Feeney; Margarita, Bernal; Lauren, Bowman; *op. cit.*; pg. 11

<sup>36</sup>Annette, Gerten; *op.cit.*; pg. 54

<sup>37</sup>Mary, Feeney; Margarita, Bernal; Lauren, Bowman; *op. cit.*; pg. 12

<sup>38</sup>Marieke, Van den Brink; Lineke, Stobbe; *op.cit.*; pg. 170

Într-un studiu ni se precizează că femeile cercetătoare trebuie să fie în același timp și vizibile și invizibile pentru a putea reuși în carieră. Vizibile în ceea ce privește competențele și ambițiile lor; invizibile cu privire la ”corpul lor feminin”<sup>39</sup>.

Asemenea programe sunt implementate pentru a compensa efectele discriminării la care au fost și sunt supuse femeile în mediul academic. ”În acest moment, femeile au nevoie de ajutor, iar dacă nu le ajutăm, talentul lor va fi, în mare măsură, irosit”<sup>40</sup>. În final, pot spune că politicile de stat nu ar trebui abandonate, însă este necesar ca acestea să fie combinate cu un mai mare angajament din partea instituțiilor de învățământ superior.

### BIBLIOGRAFIE:

- Ahmansson, Gabriella; Ohlund, Lennart (2008); *Male Hierarchies and Gender-balanced Boards*; Indian Journal of Gender Studies; vol. 15 (3); pp. 485-505;
- de Vries, Jennifer; Webb, Claire (2006); *Mentoring for gender equality and organizational change*; Employee Relations Journal; vol. 28; pp. 573-587;
- Feeney, Mary; Bernal, Margarita; Bowman, Lauren (2014); *Enabling work? Family-friendly policies and academic productivity for men and women scientists*; Science and Public Policy Journal; pp. 1-15;
- Gedro, Julie; Mizzi, Robert (2014); *Feminist Theory and Queer Theory: implications for HRD research and practice*; Advances in Developing Human Resource Journal; vol. 16 (4); pp. 445-456;
- Gerten, Annette (2011); *Moving Beyond Family-Friendly Policies for Faculty Mothers*; Affilia: Journal of Women and Social Work; vol. 26 (1); pp. 47-58;
- Grosvold, Johanne (2011); *Where Are All the Women? Institutional Context and the Prevalence of Women on the Corporate Board of Directors*; Business & Society Journal; vol. 50 (3); pp. 531-555;
- Longman, Karen; Lafreniere, Shawna (2012); *Moving Beyond the Stained Glass Ceiling: Preparing Women for Leadership in Faith-Based Higher Education*; Advances in Developing Human Resource Journal; vol. 14 (1); pp. 45-61;
- Meyers, Marian (2013); *The War on Academic Women: Reflections on Postfeminism in the Neoliberal Academy*; Journal of Communication Inquiry; vol. 37 (4); pp. 274-283;
- Rowley, Chris; Lee, Jean; Lan, LuhLuh (2014); *Why Women Say No to Corporate Boards and What Can Be Done*; Journal of Management Inquiry; pp. 1-3;
- Seierstad, Cathrine; Healy, Geraldine (2012); *Women's equality in the Scandinavian academy: a distant dream?*; Work, Employment and Society Journal; vol. 26 (2); pp. 296-313;
- Timperley, Claire (2013); *Women in the Academy: Key studies on gender in political science*; Political Science Journal; vol. 65 (1); pp. 84-104;
- Van den Brink, Marieke; Stobbe, Lineke (2014); *The support paradox: Overcoming dilemmas in gender equality programs*; Scandinavian Journal of Management; vol. 30; pp.163-174;

<sup>39</sup>Chris, Rowley; Jean, Lee; LuhLuh, Lan; *op.cit.*; pg. 3

<sup>40</sup>Marieke, Van den Brink; Lineke, Stobbe; *op.cit.*; pg. 170

Young, Angela; Cady, Steven; Foxon, Marguerite (2006); *Demystifying Gender Differences in Mentoring: Theoretical Perspectives and Challenges for Future Research on Gender and Mentoring*; Human Resource Development Review; vol. 5 (2); pp. 148-175.

**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”.