

SITUAȚIA FORȚEI DE MUNCĂ FEMININE ÎN DOMENIUL CERCETĂRII ȘTIINȚIFICE ÎN ȚĂRILE EUROPENE

CRISTINA LEOVARIDIS*

ABSTRACT

THE SITUATION OF THE FEMALE WORKFORCE IN THE FIELD OF SCIENTIFIC RESEARCH IN EUROPEAN COUNTRIES

This study aims at identifying if and to what extent we can speak of the existence of gender imbalances in the field of scientific research in the European Union as a whole, but also comparatively between different countries, including the situation in Romania. After a short overview of the context in which this preoccupation appeared in European gender studies and of the possible causes which can determine this imbalance, the paper continues with a presentation of the general situation of the female/male workforce in the member states, followed by a analysis of the educational levels of women compared with men, with respect to stages of education. The study also analyzes the data on the participation of women in the field of scientific research from the point of view of share of the total, broken down by sectors of activity and scientific fields. A related focus is the participation of women in the field of higher education, according to hierarchical levels, from the perspective of access to research financing, of expenses per researchers, etc., focusing on the gender imbalances pointed out earlier and on the specificity of former communist countries.

Keywords: researcher, women, gender imbalance, workforce, higher education.

INTRODUCERE

Femeile întâmpină o serie de dificultăți atunci când încearcă să realizeze o carieră de succes în cercetare, factorii fiind legați, în general, de viața privată (maternitate, viața de familie, mobilitate mai redusă etc.). Cea mai mare parte a dificultăților intervin însă nu atât datorită prejudecăților întâlnite în faza de selecție pentru obținerea unui post, ci sunt mai profunde, derivând din probleme culturale și presiuni sociale, care alocă celor două genuri diferite roluri. Studiile arată însă că

* Address correspondence to Cristina Leovaridis: Institutul de Sociologie al Academiei Române, Calea 13 Septembrie nr. 13, sector 5, 050711, București, România, e-mail: leovaridis@yahoo.com.

rezultatele obținute de fete sunt cu atât mai bune, cu cât mediul sociocultural este mai favorabil egalității dintre femei și bărbați; este vorba de studii care indică influența contextului, demonstrând că stima de sine și interiorizarea stereotipurilor de gen joacă un rol important în realizarea performanțelor de către cele două genuri¹.

Cu 10 ani în urmă s-a atras atenția pentru prima dată asupra subreprezentării femeilor în domeniul științei și cercetării, în urma primei evaluări a acestei situații pe baza datelor colectate de la statele membre, realizată în 1999 de Grupul de la Helsinki. Datele indicau faptul că, dacă există femei în lumea științifică, ele sunt totuși departe de a avea aceeași vizibilitate precum colegii lor bărbați. Datele evidențiază existența a trei principale obstacole în calea femeilor cercetătoare²: primul a fost numit „conducta neetanșă” – chiar dacă la început, femeile sunt, în mare măsură, prezente în *conducta* cercetării, multe dintre ele dispar de-a lungul drumului; atunci când rămân, ele trebuie să facă adesea față „plafonului de sticlă”, care este pe cât de real pe atât de invizibil și prin care alegerea locurilor de muncă revine bărbaților. În același timp, femeile trebuie să înfrunte un alt tip de obstacol: „podeaua alunecoasă”, care le restrânge la a executa sarcini relativ necreative, oprindu-le de la a realiza o carieră științifică autentică.

În urma acestei analize a datelor, Uniunea a lansat Planul de acțiune „Femeile și știința”, prin care s-au propus o serie de măsuri de diminuare a subreprezentării femeilor în domeniul științific (dintre care unele au și fost implementate, prin proiecte finanțate de Uniune), reunite sub numele de „cercetare *de către, pentru și despre* femei”³: susținerea femeilor în a iniția și gestiona programe de cercetare sau, cel puțin, de a lua parte la ele, rețele pentru schimburi de experiență între femeile-cercetătoare, promovarea unei agende de teme de interes pentru nevoile femeilor, instruire specifică în planificarea carierei, studii de impact care să aibă în vedere componenta de gen etc. Totuși, situația femeilor cercetătoare rămâne fragilă, iar prezența lor în poziții de responsabilitate prea rară (în medie, doar 15% dintre profesorii universitari pe ansamblul UE în 2003).

SITUAȚIA GENERALĂ A FORȚEI DE MUNCĂ FEMININE, ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ

În cadrul strategiei de la Lisabona, statele membre s-au angajat să încurajeze participarea femeilor pe piața muncii și să obțină o reducere substanțială a decalajului între ocuparea forței de muncă pentru femei și pentru bărbați, până în 2010. Îndeplinirea acestor obiective depinde, în esență, de posibilitatea ca atât

¹ Michael Claessens, *Knowledge and Power*, în European Commission, „Research EU”, Aprilie 2009, p. 2.

² „The March towards Equality”, în European Commission, *ibidem*, aprilie 2009, p. 4.

³ European Commission, *Women and Science. Mobilising Women to Enrich European Research*, 17 February 1999, p. 10–15, disponibil pe site-ul: <http://ec.europa.eu/research/growth/gcc/projects/women-science.html>, accesat la 25.07.2009.

femeile, cât și bărbații să găsească un echilibru între cariera lor profesională și viața de familie. Furnizarea de facilități adecvate, accesibile și de calitate de îngrijire a copiilor și a altor persoane dependente este un factor important, care dă posibilitatea femeilor să aibă acces la locuri de muncă⁴. Deoarece îngrijirea membrilor de familie dependenți este, în mod esențial, asumată de către femei, iar recurgerea la concediul parental rămâne o caracteristică dominant feminină, acest aspect, alături de lipsa de facilități pentru îngrijirea copiilor și a vârstnicilor, se reflectă în faptul că femeile sunt adesea nevoite să părăsească piața muncii: procentul de ocupare a forței de muncă în cazul femeilor cu copii în întreținere este de numai 62,4%, în comparație cu 91,4% în cazul bărbaților cu copii în întreținere⁵. În acest context, existența modalităților flexibile de muncă (*part-time*, muncă acasă etc.) este considerată a fi un mijloc important de conciliere a vieții private cu cea profesională. Începând cu anul 2000, rata ocupării forței de muncă a UE pentru femei a crescut în mod semnificativ; ca rezultat, decalajul dintre bărbați și femei, în ceea ce privește rata ocupării forței de muncă s-a redus.

Ponderea bărbaților de vârstă activă (15–64 ani) angajați o depășește pe cea a femeilor – în 2006, pe ansamblul UE, 72% dintre bărbații de vârstă activă erau angajați, față de 57% dintre femeile din aceeași grupă de vârstă (în creștere ușoară față de anul 2000, în care rata angajării era de 71% pentru bărbați și 53% pentru femei). Pentru femei, proporția variază mult, de la peste 73% în Danemarca și aproape 71% în Suedia, la 46% în Italia și la doar 35% în Malta (în România rata de angajare a femeilor de 15–64 ani era de 53%, față de 64,6% pentru bărbați)⁶. În toate statele membre, rata de angajare a bărbaților o depășește pe cea a femeilor, totuși decalajul nu este uniform, putând fi identificate grupuri de țări: diferențe mici, sub 10 puncte procentuale, în țările scandinave și țările baltice, Bulgaria și Franța; și foarte mari (peste 20 puncte procentuale) în țările mediteraneene Grecia, Spania, Italia și în special Malta.

Astfel, în 2006, 44% din forța totală de muncă a UE era reprezentată de femei, restul de 56% constituind-o bărbații (cu variații de la aproape 50% în Estonia și Lituania, la sub 40% în Grecia, Italia și Malta, ultima cu 31%)⁷.

Spre deosebire de bărbați, femeile din UE tind să se concentreze în câteva sectoare de activitate, concentrare care pare să crească, în loc de scădea, în timp, toate aceste șase sectoare implicând oferirea de servicii, și anume (în ordine descrescătoare a ponderii femeilor angajate), sănătate și asistență socială, vânzare cu amănuntul, educație, administrație publică, activități de afaceri, hoteluri și restaurante.

⁴ Eurostat, *Employment Gender Gap in the EU is Narrowing. Labour Market Trends 2000–2007*, în „Statistics in Focus”, 2008, nr. 99, p. 1.

⁵ Comisia Europeană, *Concilierea vieții profesionale și a vieții private*, în *Ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și șanse egale*, disponibil pe site-ul <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=682&langId=ro> accesat la data de 25.08.2009.

⁶ Eurostat, European Commission, *The Life of Women and Men in Europe. A Statistical Portrait*, 2008, p. 53.

⁷ *Ibidem*, p. 55, 169.

În plus, pe ansamblul UE, șomajul pare să afecteze mai mult femeile decât bărbații, în același an 2006, rata șomajului în rândul femeilor de vârstă activă fiind de 8,9%, față de 7,6% în rândul bărbaților (în scădere ușoară față de anul 2000, în care era de 9,8% respectiv 7,8%⁸). Există însă și unele țări, printre care fostele țări comuniste, în care ponderea este inversă, datorându-se în principal restructurărilor care au afectat industria grea după anii 1990, industrie în care lucrau preponderent bărbați și care ulterior nu au putut fi absorbiți în totalitate de alte sectoare (de exemplu, în România rata șomajului este de 6,1% pentru femei, față de 8,2% la bărbați).

Rata de activitate/inactivitate (care, spre deosebire de rata de angajare, ia în calcul nu numai persoanele angajate, ci și cele autoangajate și patronii) este un alt indicator, care măsoară nivelul de ocupare al populației. Rata de inactivitate a femeilor între 25 și 64 de ani era de 23,6% în EU-27 în 2006, față de doar 8,1% pentru bărbați⁹. Această grupă de vârstă este principala perioadă în care oamenii lucrează, dar, de asemenea, își întemeiază familii și cresc copii. Principalul motiv pentru care femeile din această grupă de vârstă nu lucrează îl reprezintă responsabilitățile familiale (10,2%, pe ansamblul UE). Există mari variații între statele membre, astfel cea mai ridicată rată de inactivitate pentru femeile de această vârstă o regăsim în Malta (58,9%, din care 45,9% datorită responsabilităților familiale), Italia (35,7%) și Grecia (30, 9%), în timp ce țări precum Danemarca și Finlanda (14,6%), Estonia (14,3%), Suedia (13,7%) și Slovenia (13%) au cele mai scăzute valori (România – 27,4%, din care 11,7% din cauza responsabilităților familiale).

NIVELUL DE EDUCAȚIE AL FORȚEI DE MUNCĂ FEMININE ÎN ȚĂRILE EUROPENE

Se constată că, atât în cazul femeilor, cât și în cel al bărbaților, cu cât nivelul de educație este mai ridicat, cu atât și rata angajării este mai mare: astfel, rata angajării era în 2007, pe ansamblul UE-27, de 39,1% pentru femeile cu educație de nivel scăzut, 63,7% pentru cele cu educație medie și 80,5% pentru cele cu educație superioară (în creștere față de anul 2000, în care ratele erau de 39,1%, 63,7% și, respectiv, 78,2%, ceea ce indică faptul că angajatele femei au devenit mai bine educate între anii 2000 și 2007). În prezent, femeile aflate la vârstă activă (15–64 ani) au un nivel de instruire mai ridicat față de cel al bărbaților din aceeași categorie de vârstă – în 2007, 21,1% din acest interval de vârstă aveau educație superioară, față de 20,1% dintre bărbați. În același timp, ponderea femeilor cu un nivel scăzut de educație s-a diminuat (de la 40% în 2000 la 33,5% în 2007 și s-a apropiat de cea a bărbaților, de 32,2%)¹⁰.

⁸ European Commission, *Employment in Europe 2008*, 2008, p. 266–267.

⁹ Eurostat, *Women Outside the Labour Force in 2006. One Woman in Ten Aged 25–54 in the EU27 is Inactive Due to Family Responsibilities*, 2007, 6 December, p. 2.

¹⁰ Eurostat, *Employment Gender Gap in the EU Is Narrowing. Labour Market Trends 2000–2007*, în „Statistics in Focus”, 2008, nr. 99, p. 2.

În ceea ce privește ponderea absolvenților de studii superioare în domeniul știință și tehnologie (la 1 000 de persoane între 20–29 de ani)¹¹, aceasta era de 8,4 pentru femei și de peste două ori mai mare, de 17,8 pentru bărbați în UE-27 în 2005, în creștere față de anul 2000 (în care valoarea indicatorului erau de 6,4 pentru femei); pentru România, valorile pentru femei și bărbați sunt mai apropiate, de 8,5 față de 12,1, urmare și a tradiției din perioada comunistă, care considera industria ramura prioritară a economiei și care promova acordarea aceluiași roluri femeilor ca și bărbaților în spațiul public.

Datele indică faptul că deși femeile alcătuiesc majoritatea studenților (55%) pe ansamblul UE în anul școlar 2003–2004, precum și majoritatea celor care termină cu succes studiile universitare (59% dintre licențiați sunt femei), ulterior situația se schimbă: mai mulți bărbați decât femei continuă studiile postuniversitare (femeile reprezintă doar 47% dintre cei înscriși în programe postuniversitare)¹². Situația rămâne neschimbată și în ceea ce privește absolvenții de studii postuniversitare – 57% dintre aceștia sunt bărbați pe ansamblul UE în 2004. Diferențe rămân și în privința domeniilor de studiu alese de bărbați și de femei – în timp ce femeile formează marea majoritate a celor care absolvă studii universitare în domeniul sănătății și al educației, dar și afaceri și administrație, drept, științe sociale, jurnalism, științe umaniste și arte, bărbații formează marea majoritate a absolvenților din domenii precum inginerie, construcții, matematică, științe și programarea calculatoarelor.

În același model al numărului mai mic de absolvenți de studii postuniversitare se înscriu și studiile doctorale, în 2006, 45% dintre doctoratele obținute în universitățile europene fiind obținute de femei, în creștere cu 3% față de 2003 (un număr totuși ridicat, în comparație cu doar 25% în Japonia). Din 1999, creșterea numărului de doctorate obținute de femei a fost semnificativă (de 7%), superioară creșterii celor obținute de bărbați, de 2%¹³. În nouă dintre statele membre ponderea femeilor-doctori este de 50% sau peste, multe din aceste țări fiind din Europa Centrală și de Est, cu vechi tradiții în ce privește egalitatea de gen în domeniul științific (Cipru, Portugalia, Lituania, Estonia, Islanda, Bulgaria, Letonia, Slovenia, Polonia); și România se situează peste media UE, cu o pondere a doctoratelor obținute de femei de 47%¹⁴.

După domeniul de studiu în care a fost obținut doctoratul, pe ansamblul UE în anul 2003¹⁵, pe primul loc se află educația – cu 60,5% din doctorate obținute de

¹¹ Eurostat, European Commission, *Europe in Figures. Eurostat Yearbook 2008*, 2009, p. 469.

¹² Eurostat, European Commission, *The Life of Women and Men in Europe. A Statistical Portrait*, 2008, p. 34–35.

¹³ *Let the Figures Speak*, in European Commission, „Research EU”, 2009, Aprilie, p. 9.

¹⁴ European Commission, *Preliminary Results of the She Figures 2009*, disponibil pe site-ul http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/preliminary-results-of-she-figures-2009_en.pdf, accesat la data de 26.07.2009, p. 1.

¹⁵ European Commission, *She Figures 2006. Women and Science – Statistics and Indicators*, 2006, p. 39, disponibil pe site-ul <http://www.eurosfaire.prd.fr/7pc/bibliotheque/consulter.php?id=324>, accesat la data de 25.08.2009.

femei, urmate de științele umaniste și arte – 51,4%, medicină – 51,1%, agricultură și medicină veterinară – 49,6%, științe sociale, afaceri și drept – 43,1%, științe exacte, matematică și calculatoare – 40%, iar pe ultimul loc inginerie și construcții – 21,9%. Chiar dacă, per ansamblu, ultimele două valori sunt mici, situația diferă între țările europene: de exemplu, în Portugalia și România, circa 58% din doctoratele în științe exacte, matematică și computere au fost obținute de femei, la fel în Lituania 44% și în România 38% dintre doctoratele în inginerie și construcții.

SITUAȚIA FEMEILOR ANGAJATE ÎN CERCETARE ÎN CADRUL UNIUNII EUROPENE

Prezența femeilor ca forță de muncă în cercetare la un nivel profesional înalt (caracterizat prin modelarea, crearea și gestionarea a noi cunoștințe, procese, metode și sisteme), la nivel european, este măsurată și analizată din trei în trei ani, prin studiul *She Figures*, având prima apariție în 2003, urmat de cel din 2006 și raportul preliminar pentru 2009; vom face referire la datele din cadrul ultimelor două.

She Figures 2006 și *Rezultatele preliminare ale raportului pentru 2009* ale aceluiași studiu indică faptul că femeile reprezentau în 2006 în continuare doar o minoritate, constituind 30% dintre cercetători pe ansamblul Uniunii Europene (cu o ușoară creștere de la 29% în 2003 și 27% în 1999). Țările europene în care regăsim ponderi peste media UE sunt tot țările din Europa Centrală și de Est, precum Lituania – 49%, Letonia – 47%, Bulgaria – 45%, Ungaria – 44%, Estonia și România – 43%, Slovacia – 42%¹⁶. Între 2002 și 2006, se remarcă o tendință încurajatoare, creșterea medie anuală a numărului de femei-cercetătoare fiind mai mare decât cea a bărbaților (4,4% pentru femei, față de 2,8% pentru bărbați), însă femeile-cercetătoare rămân în număr semnificativ mai mic decât colegii lor și va dura o perioadă foarte lungă de timp până ce se va realiza o îmbunătățire vizibilă a echilibrului de gen în acest sector.

În ceea ce privește ponderea femeilor-cercetătoare, din punct de vedere al sectorului de activitate în care își desfășoară activitatea de cercetare, dacă situația este relativ asemănătoare în învățământul superior și în sectorul guvernamental (35% din cercetătorii din aceste sectoare fiind femei, pe ansamblul UE, în 2003), lucrurile diferă în ce privește sectorul de afaceri, unde doar 18% dintre cercetători sunt femei¹⁷, acesta din urmă fiind tocmai sectorul din partea căruia se așteaptă o competitivitate mai ridicată, pe baza inovării și a aplicării rezultatelor activității de CD (cercetare-dezvoltare).

Similar cu situația domeniilor în care au absolvit doctoratul, și în cazul domeniilor de cercetare în care lucrează în învățământul superior sau în sectorul

¹⁶ European Commission, *Preliminary Results of the She Figures 2009*, ed. cit., p. 1.

¹⁷ European Commission, *She Figures 2006...*, ed. cit., p. 28.

guvernamental, datele indică faptul că femeile-cercetătoare aleg, în principal, științele medicale, științele umaniste, științele sociale, științele agricole, domenii în care femeile-cercetătoare ocupă ponderi cuprinse între 39–52% din totalul cercetătorilor, puțin științele naturale și foarte puțin ingineria și tehnologia (doar 25% din cercetătorii din învățământul universitar și 27% din cei din sectorul guvernamental sunt femei pe ansamblul UE-27, în 2006) – vezi *Tabelul nr. 1*. Deși tendința este de creștere a ponderii femeilor-cercetătoare și în domeniul științelor naturale și al ingineriei, evoluția este foarte lentă (o creștere de doar 1–2% a ponderii femeilor-cercetătoare în aceste două domenii, între 2002 și 2006).

În țara noastră situația este puțin diferită față de media Uniunii, femeile cercetător fiind mai bine reprezentate în științele naturale și inginerie, dar relativ mai slab în științele agricole.

Tabelul nr. 1

Ponderea femeilor-cercetătoare în UE-27 și în România, în învățământul universitar și în sectorul guvernamental, pe domenii, în 2006¹⁸

	Științe naturale	Știință și tehnologie	Științe medicale	Științe agricole	Științe sociale	Științe umaniste
EU-27, învățământ universitar, 2006 (%)	32	25	43	41	39	44
EU-27, sector guvernamental, 2006 (%)	35	27	52	44	48	50
România, învățământ universitar, 2006 (%)	46	39	51	30	49	33
România, sector guvernamental, 2006 (%)	54	43	74	26	60	43

În sectorul de afaceri, datele pe 2006 nefiind încă disponibile, ne vom referi la cele pe 2003, care indică faptul că, pe ansamblul UE, cea mai mare pondere a femeilor o regăsim în cercetarea din întreprinderile de produse farmaceutice (43,7% din cercetători) și chimice (34,9%)¹⁹.

Situația din cercetare se păstrează și în cazul posturilor didactice din învățământul superior – doar 37% dintre cadrele didactice din mediul universitar erau femei, în 2004, pe ansamblul UE-27, cu un minimum de 22,6% în Malta și un maximum de peste 63% în Polonia (în România, proporția era peste media UE, și anume de 42,5%). La nivelul învățământului preuniversitar însă, educația rămâne o

¹⁸ European Commission, *Preliminary Results of the Sex Figures 2009*, ed. cit., p. 1.

¹⁹ European Commission, *Sex Figures 2006...*, ed. cit., p. 46.

ocupație predominant feminină, cu peste 68% din profesorii de școală generală și liceu fiind femei, pe ansamblul UE, în 2004²⁰.

Deși proporția forței de muncă feminine a crescut la toate nivelurile educației superioare, se remarcă, în continuare, dezechilibre de gen pe tot parcursul carierei academice, în ce privește plasarea în ierarhia organizațională, aspect important, dacă ținem cont de faptul că la nivelurile ierarhice de vârf se iau deciziile cu privire la strategia de acțiune, planurile de cercetare din viitor, iar aceste poziții sunt ocupate în cea mai mare parte de bărbați. Datele statistice furnizate de Uniunea Europeană utilizează patru grade pentru activitatea de cercetare-învățământ superior, și anume gradul A (nivelul ierarhic cel mai înalt, echivalent cu profesor universitar sau cercetător gradul I în țara noastră), B (relativ echivalent cu conferențiar universitar sau cercetător gradul II), C (relativ echivalent cu lector universitar sau cercetător științific gradul III, nivelul pe care îl poate ocupa un proaspăt absolvent de doctorat), D (relativ echivalent cu asistent universitar sau cercetător științific, care nu este absolvent de doctorat). Pe ansamblul UE-27, în 2007, doar 20% dintre cercetătorii care ocupau poziții academice de gradul A erau femei. Deși aceasta constituie o îmbunătățire ușoară față de anul 2002, în care ponderea era de 17%, un profund dezechilibru de gen se remarcă în majoritatea țărilor europene (Malta 2%, Lituania 9%, Cipru 10%); există însă și țări, în care situația este mai echilibrată (Irlanda 34%, România –32%, Letonia – 29%²¹).

Datele disponibile pentru anul 2004 indică, în detaliu, proporția personalului feminin de cercetare pentru fiecare grad științific, în țările Uniunii: astfel, în anul la care ne referim, pe ansamblul UE, femeile-cercetătoare reprezentau 15,3% din cercetătorii de gradul A, 32,2% din cei de gradul B, 42% din cei de gradul C și 43,3 din cei de gradul D (În țara noastră, în același an erau femei 29,1% dintre cercetătorii de gradul A, 49,1% din cei de gradul B și 55,2% din cei de gradul D, pentru gradul C nefiind date disponibile²²). Situația de la nivelul Uniunii în ansamblu, și anume aceea că ponderea personalului feminin în totalul cercetătorilor de pe fiecare grad științific crește treptat cu cât ne apropiem de baza piramidei ierarhice, se regăsește în marea majoritate a țărilor europene, cu foarte mici excepții, ceea ce ne îndreptățește să afirmăm că există un *pattern* în acest sens. Decalajul crește în special în domeniile de cercetare dominate de bărbați, precum ingineria și tehnologia, în care doar 5,8% din cercetătorii de grad A sunt femei, față de 23,9% femei-cercetătoare la nivel de vârf în domeniul științelor umaniste, pe ansamblul UE.

Subreprezentarea femeilor în conducerea instituțiilor de învățământ superior sau de cercetare reflectă dificultatea acestora de a influența proiectarea și implementarea planurilor de cercetare (*research agenda*). Decalajul de gen în privința *leadership*-ului poate constitui una din cauzele perpetuării dezechilibrelor de gen în lumea științifică.

²⁰ Eurostat, European Commission, *The Life of Women and Men in Europe. A Statistical Portrait*, 2008, p. 163.

²¹ European Commission, *Preliminary Results of the She Figures 2009*, ed. cit., p. 2.

²² European Commission, *She Figures 2006...*, ed. cit., p. 57, 60.

Proporția femeilor care fac parte din sau conduc comitete/consilii științifice era sub 30% în 20 de țări europene în 2007. Situația este ceva mai echilibrată în Suedia, Norvegia și Finlanda, unde proporția membrilor-femei din consiliile științifice depășește 40%; mai mult, tot în aceste trei țări, peste 25% dintre directorii/decanii instituțiilor de învățământ superior sau cercetare sunt femei (în restul țărilor europene, proporția variază între 19% și 5%, în România valoarea fiind de 7%). Dezechilibrul este și mai mare, dacă luăm în considerare funcția de conducere a unei universități, adică cea de rector – proporția femeilor rectori era mai mică de 10% în 16 țări (în acest grup se încadrează și România, cu abia 2%), între 10–20% în 4 țări și între 20–30% în 3 țări. Numai în Suedia și Islanda se remarcă proporții sesizabile de femei care conduc universități, cu 43% și, respectiv, 33%²³.

În ceea ce privește accesul la fondurile de cercetare, datele nu indică o diferență uriașă între femei și bărbați: dintre 26 de țări europene luate în considerare, 17 aveau o rată mai mare de succes pentru proiectele inițiate de bărbați, iar 9, pentru cele inițiate de femei²⁴. Trebuie însă făcută precizarea că femeile sunt în minoritate în domeniile de cercetare către care sunt direcționate majoritatea fondurilor (inginerie, tehnologie, științele naturii); în plus, rata de succes a proiectelor care au primit finanțare se calculează în funcție de numărul aplicanților, iar o estimare mai obiectivă a echității accesului la fonduri ar putea fi făcută dacă s-ar ști exact câți aplicanți sunt femei și câți sunt bărbați.

Un alt element luat în calcul în analiza dezechilibrelor dintre femei și bărbați în sectorul cercetării este relația dintre ponderea femeilor-cercetătoare și cheltuielile cu CD per cercetător²⁵. Se observă că 9 țări, în principal foste țări comuniste (Letonia, Estonia, Lituania, Slovacia, Polonia, România, Bulgaria, Portugali și Turcia) care au niveluri scăzute de cheltuieli per cercetător, au și cea mai mare pondere de femei-cercetătoare dintre țările europene. Țările cu cele mai mari cheltuieli pentru CD per cercetător precum Luxemburg sau Olanda (dar și Elveția, Italia, Franța), au și cele mai mici ponderi de femei-cercetătoare, constatări ce conduc la ideea unor dezechilibre în ce privește salarizarea, în defavoarea femeilor. În privința cheltuielilor pentru CD per cercetător, după sectorul de activitate, în majoritatea țărilor acest indicator are cele mai ridicate valori în sectorul *business*, adică exact în sectorul în care ponderea femeilor-cercetătoare este cea mai scăzută (față de sectorul învățământ superior și guvernamental). *Pattern*-ul care poate fi identificat aici este acela că vom găsi cea mai mare pondere a femeilor-cercetătoare în țările și sectoarele cu cele mai mici cheltuieli pentru CD per cercetător și cele mai mici ponderi ale femeilor în țările și sectoarele cu cele mai ridicate cheltuieli CD, cu alte cuvinte, bărbații sunt concentrați în sectoarele cu cele mai ridicate cheltuieli pentru CD, în consecință și cu venituri mai ridicate, iar acesta poate fi un factor în decizia lor de a opta pentru anumite sectoare.

²³ European Commission, *Preliminary Results of the She Figures 2009*, ed. cit., p. 2.

²⁴ European Commission, *She Figures 2006*..., ed. cit., p. 66.

²⁵ *Ibidem*, p. 67–68.

Analiza datelor prezentate conturează o situație specială și paradoxală²⁶, în același timp, a fostelor țări comuniste, care au rate mai mari de angajare ale femeilor în general (inclusiv din necesitatea de a exista în gospodărie două salarii), dar mai ales în domeniul cercetării, în special (în fostele țări comuniste, între 30–50% din posturile din sectorul CD sunt ocupate de femei, față de 20–35% în UE-15); pondere mai mare față de restul țărilor europene a absolvenților de doctorat; pondere mai mare față de EU-15 a angajaților, a cercetătoarelor și a femeilor-doctor, în domenii precum ingineria și tehnologia, științele naturale; pondere mai mare a cadrelor didactice femei în învățământul superior etc., deoarece idealul declarat al comunismului era egalitatea, inclusiv între genuri. Totuși, femeile ocupă foarte rar poziții de vârf (pondere mai mică a femeilor directori de institute, rectori de universități, față de restul țărilor europene), luarea deciziilor, inclusiv în ce privește alocarea fondurilor pentru cercetare, revenind tot bărbaților. Un alt aspect negativ este acela al salariilor mai mici pe care le primesc femeile-cercetătoare din sectorul bugetar din aceste țări, nu față de colegii lor bărbați, ci față de celelalte domenii ale economiei, cauza fiind cheltuielile mici alocate cercetării-dezvoltării de către autorități.

Dezechilibrele de gen sunt cunoscute ca fiind o problemă reală în domeniul ocupării forței de muncă, iar datele confirmă acest aspect: pe ansamblul Uniunii Europene, femeile sunt subreprezentate în cercetare, în general, și în domeniul științei și tehnologiei (S&T), în mod special; cu excepția fostelor țări comuniste, ele primesc, în medie, salarii mai mici și au șanse mai mici decât colegii lor bărbați de a ajunge la nivelurile superioare ale ierarhiei sau de a deține poziții de influență, de exemplu, ca membri ai unor comitete științifice de conducere. Deși există femei care lucrează în domeniul cercetării și învățământului superior, ele sunt mult mai puțin vizibile decât colegii lor bărbați. „Acest model persistent al dezavantajului sau al excluderii relative pune sub semnul întrebării dreptatea socială și natura mediului actual de cercetare”²⁷.

Datele indică faptul că potențialul intelectual al femeilor nu este pe deplin valorificat în lumea științifică și în societate, în general. În special, participarea lor este extrem de redusă în anumite ramuri din științele naturale, inginerie și tehnologie, ramuri-cheie ale CD. Femeile sunt subreprezentate în departamentele de cercetare din întreprinderi, precum și la nivelurile ierarhice superioare ale mediului academic, în pozițiile influente unde sunt stabilite politici și strategii. Implicațiile acestor dezechilibre între femei și bărbați sunt de o importanță majoră pentru economia Europei, deoarece capacitatea de cercetare a UE va fi greu de susținut și dezvoltat (în conformitate cu obiectivul conform căruia cheltuielile CD trebuie să ajungă la 3% din PIB până în 2010)²⁸, fără o creștere provenind în mod necesar din formarea profesională și păstrarea femeilor pe piața muncii, dar și din participarea acestora, în mai mare măsură, la luarea deciziilor în mediul academic.

²⁶ Acest subiect este tratat și în articolele *Central and Eastern Europe. A tricky gambit* și *Putting policies to the test*, în European Commission, „Research EU”, 2009, aprilie, p. 12, 38.

²⁷ European Commission, *She Figures 2006...*, ed. cit., p. 7.

²⁸ *Ibidem*, p. 13.