

REPREZENTAREA FEMEILOR ÎN SPAȚIUL ACADEMIC IEȘEAN, ÎN PERIOADA 1860–1945

MIHAELA MOCANU*
CARMEN EMANUELA RUSU

ABSTRACT

WOMEN'S REPRESENTATION IN IASI ACADEMIC SPACE BETWEEN 1860–1900

Our research aims to outline the women representation in Iasi academic space, in the first eight decades of activity at the University “Alexandru Ioan Cuza”. The analytical approach exploits a computerized database realized by researchers from Dictionaries & Encyclopedias Programme, Department of Interdisciplinary Research of the “Al. I. Cuza” University in 2011, available at <http://dictionare.encyclopedii.uaic.ro/catalogCD-UAIC/>. The platform includes teaching and research staff of the University “Al. I. Cuza”, since 1860, year of establishment, until 1990 and is accomplished using three main sources: UAIC annuals, states of functions and the National Archives of Romania (Iasi subsidiary). The database allows viewing information according to three criteria: **1.** the alphabetical names of the persons; **2.** the alphabetical names of the faculties and **3.** chronological. Our analyze aimed to reflect the proportion that women had in teaching and research staff of the University of Iasi, as well as areas/faculties which records more opening to hiring women.

Keywords: gender differences, academic representation, “Al. I. Cuza” University of Iasi, teaching and research staff.

1. EGALITATEA DE GEN ÎN MEDIUL ȘTIINȚIFIC ȘI ACADEMIC, LA NIVELUL UNIUNII EUROPENE

Egalitatea de gen definește dreptul prin care o persoană este liberă să își dezvolte propriile aptitudini și să își exprime opțiunile, fără ca acestea să fie influențate de particularitățile sexului căruia îi aparține. Comportamentele, aspirațiile și

* Departamentul de Cercetare Interdisciplinar – Domeniul Socio-Uman, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași, B-dul Carol I nr. 11, 700506, Iași, Romania; e-mail: mocanu.mihaela@uaic.ro

„*Revista română de sociologie*”, serie nouă, anul XXVII, nr. 3–4, p. 301–316, București, 2016



Creative Commons License
Attribution-NoDerivs CC BY-ND

nevoile diferite ale femeilor și bărbaților trebuie să beneficieze de apreciere și promovare egală, discriminarea de gen fiind o încălcare a drepturilor omului.

Conform statisticilor și anchetelor sociologice puse la dispoziție de Comisia europeană, femeile sunt subreprezentate în majoritatea posturilor din știință, inginerie și management și la nivelurile ierarhice superioare, chiar și în sectoarele în care sunt majoritare, cum ar fi educația¹. Începând din 2003, studiul *She Figures* prezintă, la fiecare trei ani, statistici și indicatori de resurse umane din domeniul cercetării și dezvoltării tehnologice (CDT), cu privire la egalitatea de gen în domeniul științific. Studiul *She Figures* din 2012 arată că, în ciuda progreselor înregistrate, inegalitățile de gen din domeniul științei au tendința să persiste. De exemplu, la nivelul anului 2010, deși 59% dintre absolvenții de studii postuniversitare din UE erau femei, numai 20% dintre posturile universitare de nivel înalt din UE erau ocupate de femei.

În domeniul cercetării științifice, se evidențiază faptul că, deși proporția cercetătoarelor a crescut mai rapid decât cea înregistrată în rândul bărbaților, în 2009, doar 33% dintre cercetătorii din UE erau femei. Procentul cel mai scăzut îl înregistra sectorul antreprenoriatului, unde numai 19% dintre cercetători erau femei, față de 40% în învățământul superior și 40% în sectorul public.

Potrivit rapoartelor Comisiei europene pentru cercetare și inovare², la nivelul anului 2012, femeile reprezentau 46% dintre absolvenții de studii doctorale din UE. În domeniul cercetării, în schimb, femeile aveau o pondere de doar 33% dintre cercetători, iar în mediul universitar, doar 20% dintre cadrele didactice universitare erau femei și doar una din zece universități din Uniunea Europeană avea ca rector o femeie.

Un alt aspect, semnalat de rapoartele Comisiei europene, este acela că sistemele de educație din Europa continuă să promoveze stereotipurile de gen, câtă vreme, deși femeile reprezintă mai mult de 50% din studenții UE și obțin 46% din doctoratele din UE, ele dețin, în medie, doar 15% din posturile academice superioare și, prin urmare, au o influență mai scăzută în ceea ce privește funcțiile de decizie din cercetare.

Deși au existat unele evoluții pozitive pentru cercetătoare, iar participarea lor, în ultimii ani, a crescut mai rapid decât cea a bărbaților, numărul femeilor din domeniul cercetării rămâne semnificativ mai mic decât al bărbaților, cel mai mare decalaj fiind înregistrat în sectorul întreprinderilor. De asemenea, carierele academice ale femeilor sunt, în continuare, marcate de o puternică segregare verticală, un procent foarte mic de femei ocupând poziții academice înalte (conform studiului *She Figures* din 2012, femeile reprezintă doar 10% din rectorii universitari).

¹ Elissavet Vozemberg, Raport referitor la carierele femeilor în mediul științific și universitar și „plafonul de sticlă” întâlnite 2014/2251(INI)), A8-0235/2015, 20.07.2015.

² http://ec.europa.eu/romania/news/05042013_femei_cercetare_ro.htm, accesat la 01.09.2015, 10:42.

Factorii care favorizează diferențele de gen sunt extrem de complecși, variind de la o țară la alta, de la un domeniu la altul. Femeile care lucrează în cercetare sunt obligate să își asume o parte mai mare a obligațiilor de creștere a copiilor și de familie decât colegii lor bărbați. De aceea, UE propune o serie de măsuri menite să echilibreze viața profesională și cea de familie a femeilor, încurajând includerea bărbaților în aceste sfere.

În ciuda eforturilor UE de a promova egalitatea de gen și șansele egale, femeile se confruntă în continuare cu accesul inegal la posturile de cercetare, finanțare și publicare, precum și la premiile academice, fiind afectate, totodată, de criterii rigide de promovare și recunoaștere, de lipsa finanțărilor și a unor politici adecvate de sprijin. Din această perspectivă, rapoartele UE subliniază că perspectivele tinerelor femei de știință sunt deosebit de sumbre.

Lucrurile nu stau altfel nici pe alte continente. Studii recente, realizate în SUA, demonstrează că există din ce în ce mai multe dovezi privind rolul prejudecăților de gen în îndepărtarea femeilor din carierele în domeniul științei. În cadrul unui studiu randomizat dublu-orb din 2012, s-a trimis facultăților de științe, din cadrul unor universități cu activitate intensă de cercetare, dosarul de candidatură al unui student fictiv, cărui i s-a dat, la întâmplare, nume de bărbat, respectiv de femeie. S-a constatat că atât bărbații, cât și femeile din personalul facultății au evaluat candidatul ca fiind semnificativ mai competent decât candidata, care avea un dosar de candidatură identic. În acest sens, un studiu din 2014 a evidențiat că atât bărbații, cât și femeile sunt de două ori mai înclinați să angajeze un bărbat pentru un post în care este necesară matematica³.

Potrivit rapoartelor Comisiei europene, în pofida schimbărilor pozitive din ultimii ani, nu se poate vorbi încă de egalitate de gen, în mediul științific și academic, situația variind în funcție de statele membre, domeniile de cercetare și gradul academic.

Dintre concluziile rapoartelor Comisiei europene, spicuim:

- prezența surprinzător de scăzută a femeilor în cele mai înalte poziții academice și decizionale, fapt ce indică existența unui „plafon de sticlă”, adică a unor bariere invizibile bazate pe prejudecăți, care împiedică accesul femeilor la posturi de răspundere;
- existența dovezilor de segregare de gen, în conducerile instituțiilor de învățământ din Europa. Segregarea se produce atât pe orizontală, cât și pe verticală: deși 59% dintre absolvenții de studii superioare din UE sunt femei, acestea reprezintă doar 18% din numărul profesorilor universitari plini;
- lipsa femeilor din domeniul științific și de cercetare a condus la o perspectivă androcentrică în sectorul cercetării și dezvoltării. Astfel: manechinele folosite în testările de automobile sunt, de regulă, manechine de bărbați; cercetarea

³ Joan C. Williams: *The 5 Biases Pushing Women Out of STEM*, Harvard Business Review, 5 martie 2015.

din domeniul medical este efectuată, de obicei, pe subiecți bărbați; calcularea dozelor de radiație se bazează pe rata de absorbție a unui bărbat de vârstă mijlocie; în majoritatea manualelor de anatomie, imaginile reprezintă corpul unui bărbat;

– în continuare femeile nu au acces egal la posturile de cercetare, la finanțare și publicare și există încă diferențe de remunerare între femei și bărbați, în mediul științific și academic, în pofida prevederilor legale privind egalitatea de tratament și nediscriminarea pe piața forței de muncă, în vigoare în statele membre UE;

– raportorii Comisiei europene subliniază că egalitatea de gen este unul dintre principiile pe care se întemeiază UE și insistă asupra necesității eliminării tuturor formelor de discriminare, directă sau indirectă, a femeilor.

1.1. „PLAFOANELE DE STICLĂ” ȘI SEGREGAREA VERTICALĂ

Sintagma „plafon de sticlă” a fost adoptată în 1986, de jurnaliștii de la Wall Street Journal, pentru a descrie barierele invizibile (bazate pe prejudecăți), ce limitează dezvoltarea profesională a femeilor. Dimensiunea plafonului de sticlă reflectă gradul de dificultate cu care se confruntă femeile pentru a putea avansa în carieră, la niveluri similare cu cele ale colegilor bărbați.

Astfel, potrivit studiilor elaborate de UE, cariera academică a femeilor rămâne marcată de o puternică segregare verticală. În 2010, proporția studentelor (55%) și a absolvenților de studii universitare (59%) a depășit-o pe cea înregistrată în rândul bărbaților, dar numărul bărbaților a fost mai mare în rândul studenților la doctorat și al absolvenților de studii doctorale (unde procentul studentelor a fost de 49%, iar cel al absolvenților de studii doctorale de doar 46%). În plus, femeile reprezentau numai 44% din personalul academic de gradul C, 37% din personalul de gradul B și 20% din personalul de gradul A. Subreprezentarea femeilor este și mai accentuată în știință și inginerie, unde proporția lor a crescut de la 31%, din numărul de studenți de la primul nivel, la numai 38% din studenții la doctorat și la 35% din absolvenții de studii doctorale, dar s-a situat la 32% din personalul academic de gradul C, 23% din personalul de gradul B și la numai 11% din personalul de gradul A. S-a constatat că, adesea, absolventele de studii doctorale părăsesc domeniul științific după terminarea doctoratului.

Rolul social prestabilit al femeilor afectează nu numai viața personală a acestora, ci și experiența la locul de muncă, cauzând probleme numeroase și complexe. Deși cercetările arată că femeile au exact aceleași aptitudini, metode și abordări generale ale problemelor științifice, ca și bărbații, ele sunt subreprezentate la nivelurile ierarhice superioare. Factorii care generează această situație sunt complecși, după cum o arată analiza datelor din literatura de specialitate și cercetările axate pe domeniul educației.

Prin limitarea prezenței femeilor în domeniul cercetării, din cauza stereotipurilor conștiente și inconștiente, respingem un potențial important și devalorizăm un capital uman cu înaltă calificare. Folosirea insuficientă a acestui

capital uman reduce avantajele potențiale pentru întreprinderile din domeniul cercetării și inovării și pentru dezvoltarea economică generală. Știința și inovarea necesită, în mod constant, idei noi și fără îndoială că cele mai bune idei apar într-un mediu eterogen. În același timp, tratamentul inegal și discriminarea femeilor reprezintă o încălcare serioasă a drepturilor fundamentale ale femeilor.

1.2. BARIERE ÎN CALEA DEZVOLTĂRII PROFESIONALE A FEMEILOR

Printre principalele bariere în calea dezvoltării profesionale a femeilor, Raportul din 20 iulie 2015 al Comisiei pentru drepturile femeii și egalitatea de gen din Parlamentul European enumeră⁴:

a. Maternitatea și alte obligații familiale

În cadrul unor căsătorii în care ambii soți au carieră profesională în cercetare, este mult mai probabil ca femeile să își asume o proporție mai mare a obligațiilor legate de creșterea copiilor decât partenerii lor, încercând, totodată, să se ridice la înălțimea așteptărilor societății, și, de obicei, acceptă posturi mai modeste pe scara ierarhică. Obligațiile familiale pot fi, de asemenea, una dintre cauzele cele mai importante pentru care absolventele de studii doctorale părăsesc domeniul științific, după terminarea doctoratului, deoarece este momentul în care doresc să își întemeieze o familie. În aceste condiții, este mult mai probabil ca apariția copiilor să le influențeze productivitatea și avansarea în carieră.

b. Discriminarea: distincția dintre „profesii pentru bărbați și profesii pentru femei”

În mod tradițional, societățile percep adesea unele profesii ca fiind făcute pentru bărbați, iar altele pentru femei. Aceste stereotipuri conduc la o reprezentare scăzută a femeilor în domeniul științei și ingineriei. Proporția femeilor în rândul profesorilor universitari este mai ridicată în disciplinele umaniste și științele sociale, de 28,4%, respectiv 19,4%, și de doar 7,9% în domeniul ingineriei și tehnologiei.

b. Diferența de remunerare

Trebuie recunoscută problema diferențelor de gen în ceea ce privește remunerarea, aceasta fiind unul dintre factorii care contribuie la posibila frustrare a femeilor din cercetare și din mediul universitar. Avansarea lentă, alături de un acces sinuos la finanțare și publicare, le determină să renunțe la carieră.

⁴ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-20150235+0+DOC+XML+V0//RO#title1>, consultat la 8.09.2015, 10:02.

c. Lipsa de ambiții (lipsa de viziune și încredere)

„Amenințarea stereotipurilor” le face pe femei să creadă că au mai puține șanse de a reuși în carierele academice, decât colegii lor bărbați, sau că sunt mai puțin competente, ceea ce le face, într-adevăr, să se comporte ca și cum ar fi mai puțin competente.

d. Accesul inegal la profesii și finanțare

Finanțarea și resursele sunt aspecte extrem de importante. Potrivit cifrelor din studiul *She Figures* din 2012, dintre cele 22 de țări pentru care sunt disponibile date, 17 țări au raportat, în 2010, rate de succes mai ridicate pentru bărbați, în obținerea finanțării pentru cercetare. Doar trei state membre ale UE precum și Islanda și Norvegia au înregistrat rate mai ridicate de succes în rândul femeilor. Potrivit Consiliului European pentru Cercetare, dintre granturile acordate în 2007, femeile au avut succes în domeniul științelor umaniste, ele obținând până la 50% din granturi. În științele vieții însă, ele au obținut doar 35%.

O analiză recentă, realizată de European Postdoctoral and Young Investigators Award, arată că femeile primesc o parte importantă din aceste distincții prestigioase. Pentru trei dintre aceste programe, femeile înregistrează rate de succes mai reduse (80–90% din rata obținută de bărbați), însă pentru anumite acțiuni de mobilitate „Marie Curie”, ele au rate de succes superioare. Aceasta poate fi considerată o dovadă că bugetarea de gen a UE funcționează.

e. Lipsa managementului experimentat

Cercetările au arătat că, în cadrul comisiilor de selecție în care numărul femeilor era egal cu cel al bărbaților, femeile au avut, de asemenea, tendința de a prefera bărbații candidați în locul femeilor candidate cu calificări egale.

f. Hărțuirea sexuală a femeilor

Studiile subliniază că un factor important pentru a reuși în cariera academică este găsirea unui mentor. Cu toate acestea, în domeniile dominate de bărbați, este mai probabil ca femeile să se afle în relații de mentorat cu persoane de sex opus. De aceea, subliniază raportorii Comisiei Europene, ar trebui să fie introduse politici stricte pentru a preveni hărțuirea sexuală.

2. STATISTICI PRIVIND EGALITATEA DE GEN ÎN ROMÂNIA

La nivel național, reglementarea legală în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați a fost asigurată de către Direcția Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați, care a funcționat ca structură de specialitate în cadrul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, fiind succesoarea fostei Agenții Naționale pentru Egalitatea de Șanse între femei și

bărbați (ANES), instituție care a fost desființată, potrivit legii, prin reorganizarea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

Interesul pentru statutul, rolul și identitatea femeii în societatea contemporană a crescut simțitor la noi, fiind justificat de o serie de factori caracteristici României. Amintim doar trei dintre realitățile care au suscitât interogații din partea specialiștilor în științe sociale din țara noastră⁵:

a. Deși femeile au o pondere numerică mai ridicată decât cea a bărbaților, ele continuă să fie slab reprezentate la nivelul structurilor de putere și, mai ales, în vârfurile acestora;

b. Femeile sunt dezavantajate în ce privește promovarea lor la locul de muncă, în raport cu bărbații. Studiile arată că femeile au un acces dificil la muncile calificate, fiindu-le rezervate activități cu program redus (discriminare instituțională și segregare ocupațională);

c. Reprezentările feminine din spațiul public românesc tind să acorde femeii o poziție inferioară bărbatului. Discriminarea se manifestă și în interiorul familiilor, unde repartizarea deciziilor și a sarcinilor familiale este încă dezechilibrată.

Potrivit primului *Index al Egalității de Gen*, realizat de Institutul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (EIGE), la nivelul Uniunii se înregistrează un punctaj general de 54 din 100 (1 reprezentând lipsa egalității între sexe și 100 egalitate totală). Dintre cele 27 de state membre cuprinse în raport (anterior aderării Croației), cel mai mare punctaj general a fost obținut de Suedia (74,3), urmată îndeaproape de Danemarca (cu 73,6), Finlanda (73,4) și Olanda (69,7). La coada clasamentului se află România, cu un punctaj de 35,3, Bulgaria (37) și Grecia (40)⁶.

Conform *Raportul parității de gen 2013*, publicat de Forumul Economic Mondial, România se situează pe locul 70 din cele 136 de țări analizate. *Indicele Global al Parității de Gen* analizează diferența dintre bărbați și femei, în funcție de patru indicatori: oportunități și participare economică, nivel de educație, nivel de sănătate și de supraviețuire și emancipare politică⁷.

Un studiu realizat în cadrul proiectului *Profiluri de inegalitate de șanse în România – cauze și efecte. Analize sectoriale*⁸ arată că, în țara noastră, femeile sunt predispușe a ocupa locuri de muncă mai slab remunerate, comparativ cu bărbații. Astfel, femeile domină piața forței de muncă în domeniul serviciilor, iar bărbații în meserii înalt productive (ingineri, IT) sau de conducere. În domeniul educației, situația stă în felul următor: la nivel preuniversitar, 86% dintre persoanele care ocupă poziția de profesor în învățământul primar sunt femei, iar 67% dintre

⁵ Vezi Florica Chipea (coord.), *Femeia în contextual schimbării. Statusuri, roluri, identități*, Editura Universității din Oradea, Oradea, 2000.

⁶ <http://www.femeiactive.ro/egalitatea-de-gen/>, accesat la 4.09.2015, ora 1:21.

⁷ *Ibidem*.

⁸ <http://www.fundatia.ro/elisa/sites/default/files/Profiluri%20de%20inegalitate%20de%20sans e%20in%20Romania%20cauze%20si%20efecte.%20Analize%20sectoriale.pdf>.

persoanele care ocupă poziția de profesor în învățământul gimnazial sunt de asemenea femei. În schimb, doar 43% dintre profesorii universitari sunt de gen feminin. Se observă, și în acest caz, că pozițiile mai bine retribuite și mai prestigioase (cele de nivel universitar) sunt în mai mare măsură ocupate de bărbați decât de femei. Concluzia care se impune în acest caz este următoarea: deși personalul didactic din România este compus preponderent din femei (72,6%), pozițiile de conducere în acest domeniu sunt deținute preponderent de bărbați, în timp ce femeile ocupă mai degrabă poziții de profesor în învățământul preuniversitar; la nivel universitar, ponderea cadrelor didactice femei este de doar 43%.

2.1. PONDEREA FEMEILOR ÎN MEDIUL UNIVERSITAR LA NIVEL NAȚIONAL

Potrivit studiilor efectuate la nivel european, reprezentarea femeilor în spațiul academic românesc este net superioară comparativ cu situația înregistrată în țări europene mult mai dezvoltate decât România. Paradoxal, România pare să aibă unele dintre cele mai bune rezultate, din perspectiva reprezentării femeilor în spațiul academic și în cercetare, în general. Astfel, conform raportului *She Figures* pe 2012, 45% dintre cercetătorii români sunt femei (o proporție mai ridicată înregistrând țări precum Portugalia, Bulgaria, Lituania și Letonia, cu proporții cuprinse între 46 și 52%), în condițiile în care femeile reprezintă 48% din totalul absolvenților de doctorat. De asemenea, România se remarcă printr-una dintre cele mai echilibrate distribuții a posturilor de cercetare între bărbați și femei. Indicele diferenței – care măsoară distanța ipotetică față de o distribuție echilibrată de gen în toate domeniile științei – este, în cazul României, 0,13 pentru posturile din mediul academic și universitar, respectiv 0,09 pentru posturile de cercetare din sectorul guvernamental. Femeile reprezentau, în 2010, aproximativ 40% dintre cercetătorii în științele naturii din mediul academic și universitar, 39% dintre cercetătorii în științele tehnice și ingineresti, 56% dintre cercetătorii în științele medicale, 48% dintre cercetătorii în științe agricole, 52% dintre cercetătorii în științele sociale și 46% dintre cercetătorii în științele umaniste din mediul academic și universitar.

Nu în ultimul rând, România este, alături de Letonia, țara europeană cu cea mai puțin pronunțată segregare verticală a femeilor din mediul academic. România este țara cu cele mai multe femei cu cel mai înalt grad posibil în mediul academic și universitar (cercetător științific principal I, respectiv profesor universitar). Mai exact, 36% dintre cercetătorii științifici principali I/profesori universitari din România sunt femei. Următoarea clasată este Letonia, cu 32%. Prin contrast, în țări precum Cipru, femeile reprezintă doar 11% din personalul cu cel mai înalt grad în mediul academic și universitar, în Belgia doar 12%, în Cehia și Olanda doar 13%, în Irlanda doar 14%, iar în Germania sau Danemarca doar 15%. De asemenea, România este situată bine și în ceea ce privește proporția femeilor cu al doilea grad ca importanță în mediul academic și universitar (cercetător științific principal II/conferențiar). 51% dintre aceste persoane sunt femei. În ceea ce privește pozițiile

de debutant în cariera de cercetare (asistent cercetare, cercetător, asistent universitar), femeile ocupă 59% dintre aceste posturi (în condițiile în care proporția femeilor cu titlu de doctor era în 2010 de 48%). Cu toate acestea însă, România este una dintre țările europene cu cele mai puține universități/institute de cercetare conduse de o femeie. În 2010, doar 9% dintre directorii de institute de cercetare, decani sau rectori, erau femei. Doar Franța, Portugalia, Turcia, Luxemburg și Muntenegru se situau mai jos în această privință, cu procente cuprinse între 0 și 7%. Cele mai multe institute de cercetare/universități conduse de femei erau în Norvegia (aproximativ 32%), Suedia (27%), Finlanda (25%) și Italia (23%).

3. REPREZENTAREA FEMEILOR ÎN SPAȚIUL ACADEMIC IEȘEAN

3.1. UNIVERSITATEA „ALEXANDRU IOAN CUZA” DIN IAȘI – SCURT ISTORIC

La 26 octombrie 1860, se înființează la Iași prima universitate modernă din țară, menită „să recompenseze acest oraș pentru pierderea statutului de capitală și să-i asigure o altă devenire, aceea de «scaun al științei» (...). Universitatea era o instituție de prestigiu, capabilă să sprijine modernizarea României, prin formarea unei intelectualități atașată de valorile naționale”⁹.

Componenta națională a actului de la 1860 trebuie corelată cu cea europeană, vizând opțiunea factorilor români decidenți pentru modelul francez, în privința instituțiilor de stat (administrația, justiția, armata), create în timpul domniei lui Alexandru Ioan Cuza, la care s-a adăugat modelul german, universitatea de tip humboldtian, formă de învățământ asumată la nivel european. La universitățile apusene s-au instruit, de altfel, și tinerele elite românești de la 1850–1860, care au pregătit Unirea și au format primul corp profesoral al Universității din Iași¹⁰.

Înființarea primei universități moderne este precedată de forme premoderne ale școlii superioare din Moldova, printre care se numără Colegiile de la Cotnari (1562–1563) și Iași (1640) și Academia domnească din Iași, întemeiată în 1714, de Nicolae Mavrocordat, cu ajutorul lui Hrisant Notara, patriarhul Ierusalimului, cu o durată, la ora aceea, de peste un secol (1714–1821). Academia Mihăileană, expresie superioară a organizării învățământului în limba națională după un sistem european, și-a deschis cursurile la Iași în 16 iunie 1835, avându-l ca principe fondator pe Mihail Sturdza. Conform Regulamentului din 1835, nivelul academic cuprindea trei facultăți: Filosofică, Juridică și Teologică, cărora li s-au adăugat, în 1838, cursurile de inginerie, economie rurală, filologie, pictură și desen liniar, apropiind această instituție de academiile din statele germane. Insuficiența fondurilor, absența unei strategii didactice clare și a unui program stabil, lipsa

⁹ Ion Toderașcu, *Universitatea din Iași. Brevis Historia*, Editura Universității „Al. I. Cuza”, Iași, 2012, p. 2.

¹⁰ *Ibidem*.

cărților, nefuncționarea bibliotecii, indisciplina unora dintre profesori au făcut ca Academia să-și întrerupă activitatea în 1846.

La mijlocul secolului al XIX-lea, înființarea unei universități moderne, conformă cu imperatiivele secolului, nu mai putea fi amânată. În urgentarea acestei decizii, Mihail Kogălniceanu, în calitate de prim-ministru, a avut un rol decisiv. La 16 septembrie 1860, Statutele, însoțite de un Raport al lui Mihail Kogălniceanu, care prevedea existența *de facto* a Universității, erau prezentate domnitorului Alexandru Ioan Cuza, spre aprobare. La 26 octombrie 1860, în atmosfera care se instalase odată cu Unirea Principatelor Române și alegerea lui Alexandru Ioan Cuza ca domnitor, a avut loc inaugurarea solemnă a Universității din Iași. „Prin Statute se prevedea cuprinderea tuturor ramurilor științelor. Era prima *Universitate modernă* a României și primul act național în Epoca reformelor realizate de către Domnitorul Alexandru Ioan Cuza”¹¹.

De-a lungul timpului, instituția și-a schimbat în câteva rânduri denumirea: la înființare, în 1860, denumirea instituției era Universitatea din Iași; prin Decretul regal nr. 3119, din 2 decembrie 1933, primea numele de Universitatea Mihăileană din Iași. Decretul-Lege nr. 886, din 2 decembrie 1942, stabilea o nouă denumire – „Universitatea Cuza Vodă”. După Reforma învățământului din august 1948, s-a impus denumirea de Universitatea „Al. I. Cuza”¹².

În ce privește organizarea, în cei peste 150 de ani de existență, „Universitatea a avut un număr fluctuant de facultăți, între 3 și 15, consecință a mai multor factori: lipsa cadrelor didactice de specialitate; posibilitățile financiare; crearea unor noi instituții de învățământ superior, prin plecarea unor specializări și catedre de la «matcă»; transferarea unor facultăți la Chișinău; reorganizări determinate de varii motive, obiective și subiective etc.”¹³

După cel de-al Doilea Război Mondial, Universitatea a suferit mai multe reorganizări, ajungând ca programul academic să se desfășoare astăzi în 15 facultăți: Biologie, Chimie (revenită în cadrul Universității în 1990), Drept, Economie și Administrarea Afacerilor (numită așa din 2002), Educație Fizică și Sport (înființată în 1994), Filosofie și Științe Social-Politice (cu această titulatură din 2008), Fizică, Geografie-Geologie, Informatică (înființată în 1992), Istorie, Litere, Matematică, Psihologie și Științe ale Educației (înființată în 1997), Teologie Ortodoxă (reînființată în 1991), Teologie Romano-Catolică (înființată în 2002).

3.2. REPREZENTAREA FEMEILOR ÎN CADRUL CORPULUI PROFESORAL ȘI DE CERCETARE

Dacă la înființare Universitatea din Iași avea sub douăzeci de profesori, astăzi numărul acestora se apropie de o mie. Primele cadre didactice au venit de la Colegiul din Iași și își făcuseră studiile în străinătate.

¹¹ Iacob Gheorghe (coord.), *Universitatea din Iași (1860-2010). Facultăți. Profesori. Școli științifice*, Editura Universității „Alexandru Ioan Cuza”, Iași, 2011, p. 11.

¹² *Ibidem*.

¹³ *Ibidem*, p. 19.

a. Perioada 1860–1900

La înființare, Universitatea din Iași avea trei facultăți: Drept, Filosofie și Teologie (aceasta din urmă fiind desființată în 1864). O nouă organizare are loc prin Legea asupra instrucțiunii, promulgată de Alexandru Ioan Cuza, la 5 decembrie 1864, când rector al tinerei instituții era Titu Maiorescu. Conform noii organigrame, cursurile urmau să fie structurate în patru facultăți: Filosofie și Litere, Științe, Drept și Medicină (aceasta din urmă începe să funcționeze efectiv abia din 1879). Conform legii instrucțiunii, ocuparea unui post în universitate urma să se facă prin concurs, candidații fiind recrutați din rândurile tinerilor formați în străinătate (printre cadrele didactice ale vremii se numărau Simion Bărnuțiu, Ștefan Micle, Neculai Culianu, Grigore Cobălcescu, Titu Maiorescu, Iacob Negruzzi, Dimitrie Brândză, Ștefan Șendre, A.I. Gheorghiu. La Facultatea de Medicină, începând cu 1879, au activat: Emanoil Riegler, Neculai Negură, G. Socor, Ludovic Russ, Th. Stih, Aristide Peride, Leon Cosmovici, Leon Scully și Gheorghe Roșniță).

Analiza bazei de date cuprinzând personalul didactic și de cercetare al universității ieșene relevă faptul că, în primele patru decenii de activitate a acesteia, nu este consemnată nicio prezență feminină în corpul didactic și de cercetare aferent.

b. Perioada 1900–1945

Fotoliul de ministru al Instrucțiunii Publice a fost ocupat, în trei rânduri (1897–1899, 1901–1904 și 1907–1910), de Spiru Haret, matematician, pedagog și sociolog, profesor la Universitatea din Iași pentru o vreme (1878–1882). La 4 aprilie 1898, este promulgată Legea asupra învățământului secundar și superior (supranumită Legea Haret). Inspirată de legislația franceză, aceasta prevedea o structură universitară cu cinci facultăți: Drept, Medicină, Filosofie și Litere, Științe și Teologie Ortodoxă (aceasta din urmă înființată abia în 1926, la Chișinău, ca Facultate a Universității din Iași). Universitatea dobândește autonomie, devenind persoană juridică și având dreptul să-și administreze averea, să-și facă regulamentele și programele.

Sub auspiciile Legii Haret, programul academic al Universității din Iași s-a dezvoltat și diversificat, iar numărul de studenți și profesori a crescut considerabil. De la Legea lui Haret (1898) până în 1934, numărul catedrelor s-a dublat, iar cel al studenților a crescut de 17 ori, punându-se astfel problema acută a spațiului. În martie 1944, pe fondul Războiului, Universitatea a fost evacuată la Alba-Iulia.

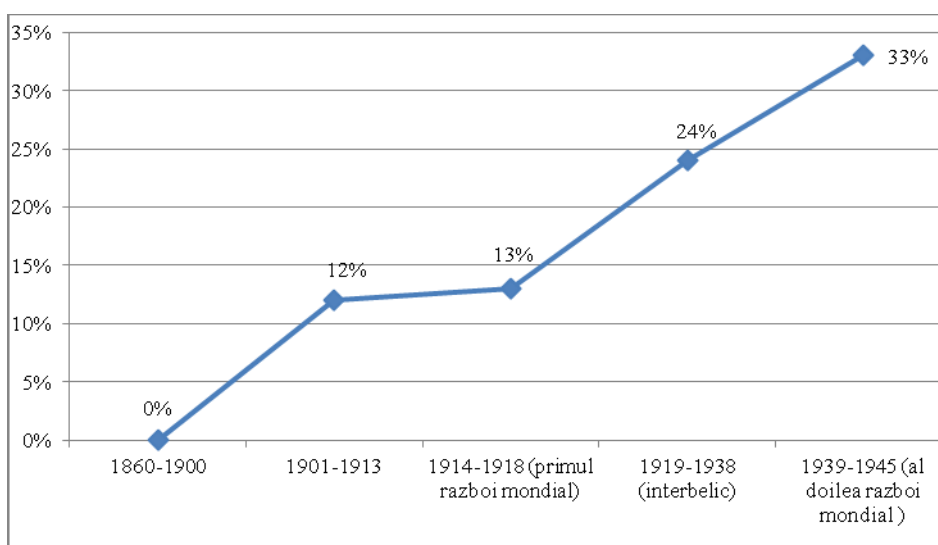
După Primul Război Mondial și realizarea unității naționale, Universitatea din Iași a funcționat cu aceeași structură, care cuprindea: Facultatea de Științe, Facultatea de Litere și Filosofie, Facultatea de Drept și Facultatea de Medicină. În perioada dintre cele două Războaie Mondiale, au fost înființate încă două facultăți: Teologia, înființată în 1926, și Științele Agricole, în 1933, ambele funcționând la Chișinău. În 1938, Facultatea de Științe Agricole, numită acum Facultatea de Agronomie, împreună cu secțiile de științe aplicate, de la Facultatea de Științe, au intrat în componența Școlii Politehnice „Gh. Asachi” nou înființate.

La începutul celui de-al Doilea Război Mondial, universitatea ieșeană (care din decembrie 1933 se numea Universitatea Mihăileană) funcționa cu o structură

de cinci facultăți: Științe, Litere și Filosofie, Drept, Medicină și Teologie. În urma pierderilor teritoriale din iunie 1940, când Basarabia, nordul Bucovinei și ținutul Herța au intrat în componența Uniunii Sovietice, Facultatea de Teologie, care funcționa la Chișinău, a fost desființată. În compensație, la Universitatea din Iași a fost transferată și a funcționat, în perioada 1940–1945, Facultatea de Teologie de la Cernăuți. Astfel, universitatea ieșeană și-a menținut practic organizarea cu cele cinci facultăți până la reforma învățământului din 1948¹⁴.

Graficul nr. 1

Ponderea femeilor în perioada 1860–1945



Stabilitatea corpului profesoral din anii 1940–1945 a fost afectată de imixtiunea factorului politic, pe fondul tulburărilor și confuziilor ideologice proprii perioadei respective. Mai întâi, este vorba despre „comisiile de revizie” din anii 1940 și 1941, care au trebuit să asigure „puritatea” corpului profesoral pe criterii etnice (antisemite) și politice (îndepărtarea celor cu înclinații procomuniste). Au urmat decretul și legile din 1944, prin care s-a constituit „comisia de purificare”, al cărei scop era să-i identifice pe toți cei vinovați de atitudini prolegionare, profasciste, proantonesciene și antidemocratice. Rezultatul a fost că 30 de profesori, conferențieri și asistenți, au fost „epurați” din Universitate¹⁵.

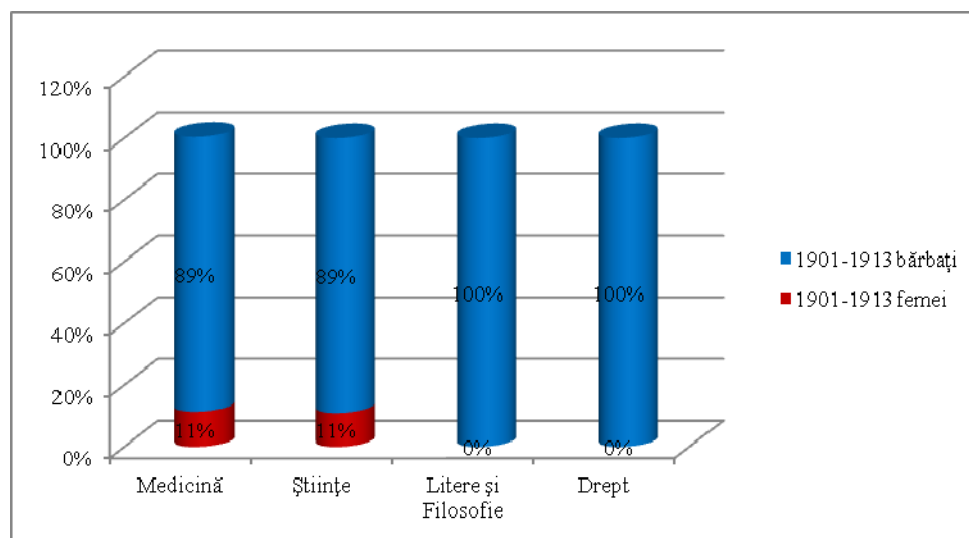
În perioada 1901–1913, femeile reprezentau doar 12% din personalul academic ieșean. *Graficul nr. 2* arată primele facultăți care înregistrează prezențe feminine în cadrul personalului academic: este vorba de Facultatea de Medicină și de Facultatea de Științe.

¹⁴ Ion Toderașcu, *op. cit.*, p. 24.

¹⁵ *Ibidem.*

Graficul nr. 2

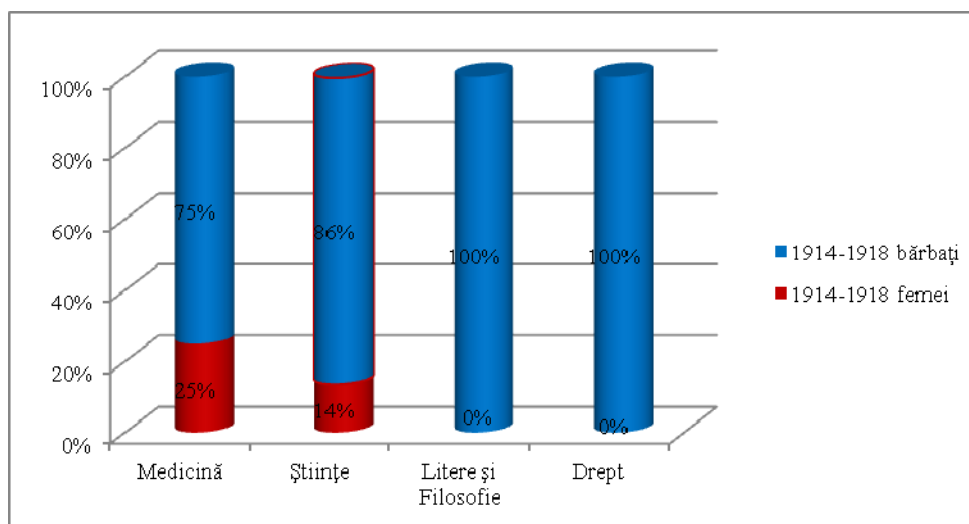
Perioada 1901–1913



O perspectivă diacronică asupra gradului de reprezentare a femeilor în cadrul corpului didactic și de cercetare al Universității din Iași relevă creșteri ale procentului pentru perioada interbelică, după cum indică graficul de mai jos:

Graficul nr. 3

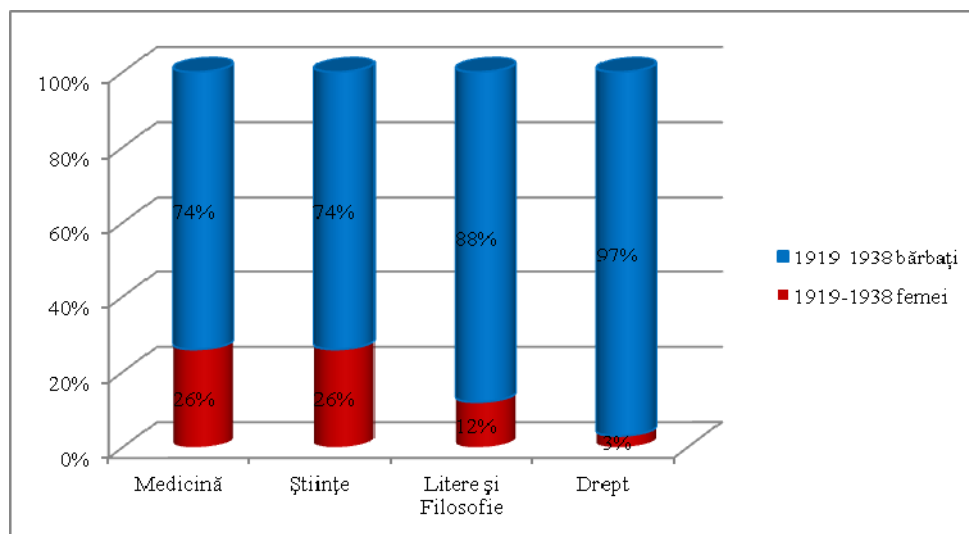
Perioada 1914–1918



În perioada 1919–1938, baza de date semnaleză primele prezențe feminine în cadrul Facultăților de Litere și Filosofie, respectiv de Drept, ale universității ieșene. Pe lângă faptul că ponderea femeilor în cadrul acestor facultăți este destul de redusă pentru perioada menționată (vezi *Graficul nr. 4*), remarcăm că printre pozițiile ocupate de femei se aflau, cu precădere, cele de asistent și preparator.

Graficul nr. 4

Perioada 1919–1938



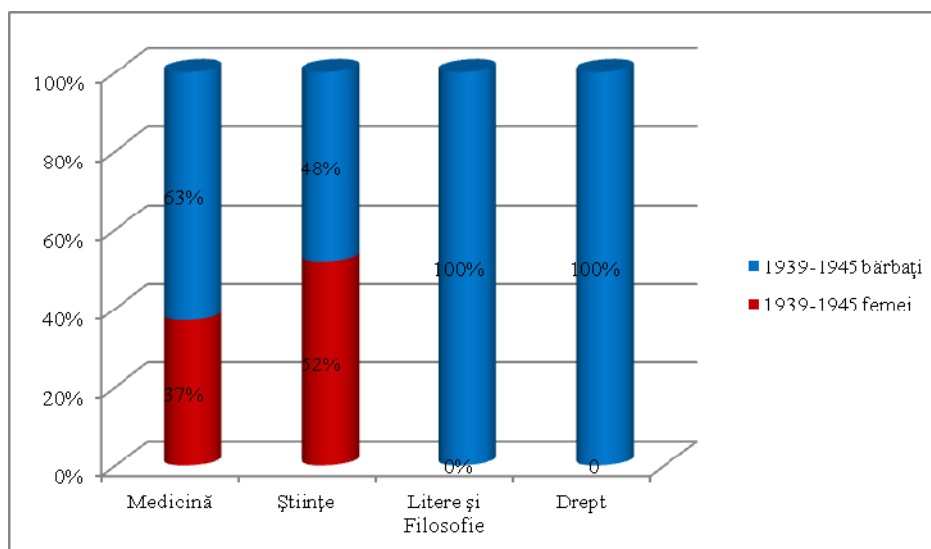
În pragul celui de-al Doilea Război Mondial, procentul reprezentării femeilor în cadrul corpului profesoral și de cercetare crește considerabil pentru domeniile științe și medicină (vezi *Graficul nr. 5*).

În ceea ce privește ponderea femeilor în cadrul celor patru facultăți, care funcționau la universitatea ieșeană în perioada 1900–1945, cercetarea a evidențiat următoarele aspecte: până la sfârșitul Primului Război Mondial, prezența femeilor în corpul profesoral este înregistrată doar la Facultățile de Medicină și Științe. Abia în perioada interbelică sunt semnalate prezențe feminine în corpul academic, la toate cele patru facultăți.

Referitor la gradul de reprezentare a femeilor în funcții de conducere, analiza rezultatelor a relevat faptul că universitatea ieșeană a înregistrat, în primele opt decenii de activitate, același fenomen al segregării pe verticală, întâlnit și în zilele noastre. Astfel, baza de date a evidențiat faptul că bărbații au ocupat în cadrul corpului profesoral majoritar pozițiile de profesor și conferențiar, în vreme ce femeile ocupau cu precădere pozițiile de bază ale ierarhiei profesionale: asistent, preparator.

Graficul nr. 5

Perioada 1939–1945



În cei peste 150 de ani de la înființare, universitatea a fost condusă de 34 de rectori, toți bărbați. Din corpul profesoral al universității, 131 de profesori au deținut statutul de membri ai Academiei Române. Dintre aceștia, doar două au fost femei¹⁶: Raluca Ripan (1894–1975) – chimistă, profesor al Universității în 1919, membru titular al Academiei, din 2 noiembrie 1948, și Emilia Saulea (1904–1998) – geolog, profesor al Universității în perioada 1930–1945, membru de onoare al Academiei, din 12 noiembrie 1993.

CONCLUZII

Subreprezentarea femeilor în corpul profesoral și de cercetare al universității ieșene reprezintă o constantă a primelor opt decenii de activitate. Printre factorii care au stat la baza acestui fenomen de segregare trebuie amintită mentalitatea veacului al XIX-lea, mult mai restrictivă în ce privește atribuirea rolurilor de gen, și, mai ales, prezența femeilor pe piața muncii.

Dacă pentru primele patru decenii, baza de date nu a oferit niciun semn al prezenței feminine în corpul academic, perioada interbelică se caracterizează printr-o deschidere a universității față de intrarea femeilor în rândul cadrelor didactice universitare, îndeosebi la Facultățile de Știință și Medicină. Interesant

¹⁶ Gheorghe Iacob (coord.), *op. cit.*, p. 23–30.

este faptul că, spre deosebire de zilele noastre, când femeile au un procent mai mare de reprezentativitate în domeniul științelor umaniste, în perioada interbelică prezența lor era mai însemnată la Științe și Medicină, fără a depăși însă 12% din totalul cadrelor didactice.

BIBLIOGRAFIE

1. *Anuarul Universității din Iași*. Iași, Anul școlar 1929/1930.
2. CHIPEA, FLORICA (coord.), (2000). *Femeia în contextul schimbării. Statusuri, roluri, identități*, Oradea, Editura Universității.
3. IACOB, GHEORGHE (coord.), (2011). *Universitatea din Iași (1860–2010). Facultăți. Profesori. Școli Științifice*, Iași, Editura Universității „Alexandru Ioan Cuza”.
4. TODERAȘCU, ION (2012). *Universitatea din Iași. Brevis Historia*, Iași, Editura Universității „Al. I. Cuza”.
5. TURLIUC, MARIA NICOLETA (coord.), (2014). *Gen și diferențele de gen în studii empirice*, Iași, Editura Institutul European.
<http://dictionare.encyclopedii.uaic.ro/catalogCD-UAIC/>
<http://www.femeiactive.ro/egalitatea-de-gen/>
http://ec.europa.eu/romania/news/05042013_femei_cercetare_ro.htm
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2015-0235+0+DOC+XML+V0//RO#title1>