

# Combaterea stereotipurilor de gen

## *Articol 2*



4 E Q U A L I T Y



**Co-funded by  
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

„Firmele au nevoie de talent calificat mai mult decât oricând și cred că stimularea interesului femeilor tinere pentru STEM nu este negociabilă pentru organizațiile care doresc să prospere în peisajul actual.”

(Chris Moore este CEO al [FIRST](#), o comunitate globală care pregătește tineri între 4 și 18 ani pentru viitor, prin programe de robotică incluzive, bazate pe munca în echipe<sup>1</sup>)

Analiza „Factors Contributing to Women’s Underrepresentation in STEM Fields: An Analysis of Three Studies”<sup>2</sup> (*Factori care contribuie la subreprezentarea femeilor în domeniile STEM: o analiză a trei studii*) explorează modul în care factorii sociali și de mediu conduc la subreprezentarea femeilor în știință și inginerie. Analiza arată că stereotipurile și prejudecățile de gen descurajează frecvent tinerele și femeile să intre în domeniile STEM, în timp ce obstacolele culturale și instituționale creează un mediu profesional neprietenos sau neprimitor. Liderii ar trebui să-și evalueze practicile de resurse umane, pentru a îmbunătăți cultura la locul de muncă și pentru a se asigura că procesele de recrutare, criteriile, instrumentele AI și alte resurse sunt imparțiale.

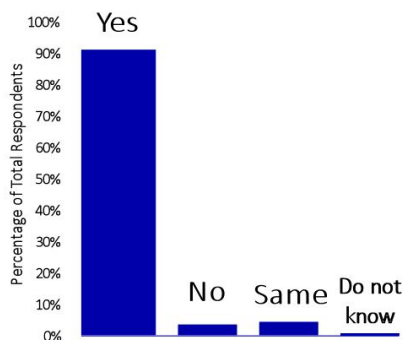
Deși companiile poartă o mare parte din responsabilitatea pentru stimularea talentelor, părinții pot, de asemenea, combate stereotipurile acasă, pentru a promova încrederea fetelor în STEM, încă de la o vârstă fragedă. Părinții, conștienți de mesajele conflictuale din cultura pop, le pot contracara, încurajându-și copiii să-și urmărească interesele. Dacă unei fiice îi place să joace cu cărămizi LEGO, părinții ar trebui să-i încurajeze creativitatea; dacă îi place să exploreze pădurile, pot face plimbări în natură pentru a descoperi noi specii de plante și animale. Dincolo de eforturile profesionale, multe acțiuni mici pot întări interesul timpuriu pentru STEM.

Studentii își formează adesea aspirațiile de carieră pe baza portretelor media. Din păcate, lipsa diversității, echității și includerii în aceste reprezentări le poate limita punctele de vedere asupra posibilelor căi de urmat în carieră. Dacă studentele nu văd femei celebrate ca astronauți, doctori sau alți profesioniști, ar putea presupune că nu există loc pentru ele în domeniile STEM, ceea ce este departe de adevăr.

Rezultatele studiului „Why is Retaining Women in STEM Careers so Challenging? A Closer Look at Women’s Insights and Experiences in STEM Fields”<sup>3</sup> (*De ce este o provocare atât de mare ca femeile să-și facă o carieră în domeniile STEM? O privire mai atentă asupra perspectivelor și experiențelor femeilor în domeniile STEM*) oferă informații valoroase asupra modului în care angajatorii și mediul academic pot sprijini mai bine femeile în domeniile STEM, pot îmbunătăți retenția și pot reduce decalajul de gen. Practicile-cheie includ creșterea flexibilității la locul de muncă, echilibrul dintre viața profesională și viața privată și sprijinul pentru responsabilitățile de îngrijire a copiilor. Compararea experiențelor femeilor în inginerie cu cele ale femeilor din știință evidențiază necesitatea ca angajatorii din

inginerie să ofere mai multe oportunități de creare de rețele, programe de mentorat, pregătire în funcție de gen și diversitate și experiențe de lucru semnificative, pentru a atrage femeile și pentru ca acestea să rămână și să-și facă o carieră în inginerie.

**In STEM, do women experience more institutional/cultural barriers or stigma than men?**



**Challenges Faced**



Fig. 1. Provocările cu care se confruntă femeile la locul de muncă, în domeniul STEM<sup>3</sup>

În domeniile STEM, femeile se confruntă cu mai multe bariere instituționale/culturale sau stigmatizare decât bărbații?	Provocările cu care se confruntă
Yes = Da No = Nu Same = La fel Do no know = Nu știu	Work/Life Balance = Echilibru muncă/viață Gender Bias/Discrimination = Prejudecăți/discriminare de gen High Stress/Pressure = Stres/presiune ridicate Unequal Standards Men/Women = Standarde inegale bărbați/femei Do Not Feel Respected = Nu se simt respectate Limited Career Opportunities = Oportunități de carieră limitate Lack of Interest = Lipsă de interes Lack of flexibility = Lipsa flexibilității Does not Feel „Heard” = Nu se simt „auzite” No Sense of Belonging = Lipsa sentimentului de apartenență Limited Peer Relationships = Relații limitate cu colegii Lack of Meaningful Work = Lipsa unei munci semnificative Lack of Challenging Assignments = Lipsa unor sarcini care să le provoace
<b>Percentage of Total Respondents = Procent din numărul total de respondenți</b>	

## Support Needed to Remain and Thrive in STEM Field



Fig. 2. Sisteme de sprijin, identificate de femei în domeniile STEM, ca fiind necesare pentru retenție <sup>3</sup>

### Sprijin necesar pentru a rămâne și a prospera în domeniile STEM

Flexible Work Schedules = Orare de muncă flexibile

Child Care/ Day Care = Asistența pentru îngrijirea copiilor / creșă – grădiniță

Accommodations (e.g. nursing rooms, etc.) = Spații dedicate ( de ex., camere pentru alăptare, etc.)

Mentor Program with Female Leadership = Program de mentorat condus de femei

Gender-bias Training = Instruire cu privire la prejudecățile de gen

Networking opportunities = Oportunități pentru networking

Mentor Program (not gender-specific) = Program de mentorat (fără specific de gen)

Mental Health/Stress Management = Sănătate mintală/ Managementul stresului

Percentage of Total Respondents = Procent din numărul total de respondenți

Să privim dincolo de cifre <sup>4</sup>:

- ✓ **44%** - dintre europeni cred că cel mai important rol al unei femei este să aibă grijă de casa și familia ei;
- ✓ **36%** - cu atât câștigă femeile mai puțin, în medie, în comparație cu bărbații;
- ✓ **8%** - dintre directorii executivi din marile companii cotate la bursă din UE sunt femei.

Puteți găsi mai multe informații despre combaterea stereotipurilor de gen accesând următoarele link-uri:

- [https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index\\_ro](https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_ro): #EndGenderStereotypes<sup>4</sup>
- [www.inclusionhub.com](http://www.inclusionhub.com): Breaking Gender Stereotypes: Encouraging Participation in Non-Traditional Roles<sup>5</sup>
- <https://www.betterhelp.com/advice/stereotypes/>: 22 Ways To Overcome Gender Stereotypes<sup>6</sup>

## **Bibliografie:**

1. <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2024/03/27/young-women-in-stem-how-businesses-can-help-close-the-gender-gap/>
2. <https://womencourage.acm.org/2023/wp-content/uploads/2023/06/womencourage2023-posters-paper81.pdf>
3. [https://www.researchgate.net/figure/Workplace-challenges-faced-by-Women-in-STEM\\_fig2\\_352227073](https://www.researchgate.net/figure/Workplace-challenges-faced-by-Women-in-STEM_fig2_352227073)
4. [https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index\\_en](https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_en)
5. <https://www.inclusionhub.com/articles/breaking-gender-stereotypes-encouraging-participation-in-non-traditional-roles>
6. <https://www.betterhelp.com/advice/stereotypes/22-ways-to-overcome-gender-stereotypes/>



Co-funded by  
the European Union



4 E Q U A L I T Y



Centrum Wspierania  
Edukacji  
i Przedsiębiorczości



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.