



Dokument z posiedzenia

A8-0235/2015

20.7.2015

SPRAWOZDANIE

w sprawie kobiet pracujących zawodowo w dziedzinie nauki i na uniwersytetach oraz problemu szklanego sufitu
(2014/2251(INI))

Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia

Sprawozdawczyni: Elissavet Vozemberg

SPIS TREŚCI

	Strona
PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO	3
UZASADNIENIE	14
WYNIK GŁOSOWANIA KOŃCOWEGO W KOMISJI	20

PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

w sprawie kobiet pracujących zawodowo w dziedzinie nauki i na uniwersytetach oraz problemu szklanego sufitu (2014/2251(INI))

Parlament Europejski,

- uwzględniając art. 2 i 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) oraz art. 8, 10, 19 i 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE),
- uwzględniając Konwencję w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW) przyjętą przez ONZ w 1979 r.,
- uwzględniając dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równych szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przekształcona)¹,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 21 września 2010 r. pt. „Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015” (COM(2010)0491),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 5 marca 2010 r. zatytułowany „Zwiększone zaangażowanie na rzecz równości między kobietami i mężczyznami: Karta Kobiet” (COM(2010)0078),
- uwzględniając europejski pakt na rzecz równości płci (2011–2020) przyjęty przez Radę w dniu 7 marca 2011 r.,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 15 września 2014 r. pt. „Europejska przestrzeń badawcza. Sprawozdanie z postępu prac za 2014 r.” (COM(2014)0575),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 17 lutego 1999 r. pt. „Kobiety i nauka: jak zachęcić kobiety do wzbogacenia europejskich badań” (COM(1999)0076),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 17 lipca 2012 r. pt. „Wzmocnione partnerstwo w ramach europejskiej przestrzeni badawczej na rzecz doskonałości i wzrostu gospodarczego” (COM(2012)0392),
- uwzględniając sprawozdanie Komisji z dnia 3 września 2014 r. pt. „Polityka na rzecz równości płci w badaniach publicznych”, opracowane w oparciu o ankietę przeprowadzoną wśród członków grupy helsińskiej (grupy doradczej Komisji ds. płci w dziedzinie badań i innowacji),
- uwzględniając dane statystyczne i wskaźniki dotyczące aspektu płci w dziedzinie badań naukowych i innowacji (She Figures) z 2012 r., opublikowane przez Komisję w 2013 r.,
- uwzględniając konkluzje Rady z dnia 5 grudnia 2014 r. w sprawie „Europejskiej

¹ Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23.

- przestrzeni badawczej – sprawozdania z postępu prac za 2014 r.”,
- uwzględniając konkluzje Rady z dnia 29 maja 2015 r. w sprawie planu działania europejskiej przestrzeni badawczej na okres 2015–2020,
 - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 10 marca 2015 r. w sprawie równouprawnienia kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej – 2013¹,
 - uwzględniając art. 40 konwencji stambulskiej w sprawie zapobiegania i zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej,
 - uwzględniając swoją rezolucję ustawodawczą z dnia 21 listopada 2013 r. w sprawie wniosku dotyczącego rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego Horyzont 2020 – program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji (2014-2020)²,
 - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 21 maja 2008 r. w sprawie kobiet i nauki³,
 - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 3 lutego 2000 r. w sprawie komunikatu Komisji pt. „Kobiety i nauka – jak zachęcić kobiety do wzbogacenia europejskich badań”⁴,
 - uwzględniając art. 52 Regulaminu,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia (A8-0235/2015),
- A. mając na uwadze, że równouprawnienie płci to podstawowa zasada Unii Europejskiej, zapisana w Traktacie o Unii Europejskiej i należąca do jej celów i zadań;
- B. mając na uwadze, że równouprawnienie płci stanowi podstawowy warunek pełnego korzystania przez kobiety i dziewczęta z praw człowieka oraz ma zasadnicze znaczenie dla umocnienia ich pozycji oraz osiągnięcia zrównoważonego i integracyjnego społeczeństwa; mając na uwadze, że niewystarczający stopień wykorzystania kapitału ludzkiego zmniejsza potencjalne korzyści dla działalności gospodarczej związanej z badaniami i innowacyjnością oraz dla ogólnego rozwoju gospodarczego, a przy tym ma szkodliwe konsekwencje społeczne;
- C. mając na uwadze, że sprawą najwyższej wagi jest zapewnienie, by kobiety i mężczyźni byli równorzędnymi partnerami, mieli te same prawa i obowiązki oraz takie same możliwości pracy, a ich wkład w życie społeczne był jednakowo doceniany i szanowany;
- D. mając na uwadze, że w świetle dostępnych danych statystycznych i badań kobiety są niewystarczająco reprezentowane na większości stanowisk w dziedzinie nauki, inżynierii i zarządzania oraz na wyższych szczeblach hierarchii zawodowej, nawet w sektorach, w których stanowią one większość, takich jak sektor szkolnictwa; mając na

¹ Teksty przyjęte, P8_TA(2015)0050.

² Teksty przyjęte, P7_TA(2013)0499.

³ Dz.U. C 279 E z 19.11.2009, s. 40.

⁴ Dz.U. C 309 z 27.10.2000, s. 57.

uwadze, że kobiety są w olbrzymim stopniu niewystarczająco reprezentowane w sektorach i zawodach związanych z naukami ścisłymi, technologią, inżynierią i matematyką, stanowią bowiem tylko 24 % naukowców i inżynierów; mając na uwadze, że reprezentacja kobiet różni się w poszczególnych specjalizacjach nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki, na przykład w specjalizacji chemicznej obserwuje się problem z utrzymaniem stanowisk, natomiast w inżynierii i fizyce odnotowuje się problem z naborem pracowników;

- E. mając na uwadze, że w wymiarze ekonomicznym nauka ma podstawowe znaczenie dla Europy i wymaga coraz liczniejszych zespołów zdolnych m.in. do prowadzenia przełomowych badań istotnych dla podniesienia wydajności i konkurencyjności, a wystarczająca liczba osób posiadających umiejętności w dziedzinie nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki to warunek niezbędny do wdrożenia agendy europejskiej na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia oraz celów strategii „Europa 2020”; mając na uwadze, że według oczekiwań zapotrzebowanie na specjalistów w dziedzinie nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki ma rosnąć do 2025 r., tymczasem najnowsze dostępne dane statystyczne wskazują na zjawisko starzenia się środowiska badaczy; mając na uwadze, że twórcza wymiana doświadczeń między przedmiotami nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki a dziedzinami artystycznymi i humanistycznymi ma w sobie olbrzymi potencjał gospodarczy, społeczny i kulturalny, a badaczki i innowatorki to właściwe osoby mogące rozwijać powiązania między tymi dwoma obszarami; mając na uwadze, że badaczki to kapitał UE, która potrzebuje wszystkich dostępnych zasobów, aby ostatecznie wydobyć się z ekonomicznego i finansowego kryzysu oraz móc stawić czoła zmianom zachodzącym w społeczeństwie jako całości; mając na uwadze potrzebę wspierania i ułatwiania rozwoju karier zawodowych oraz sprzyjania większej obecności młodych ludzi, zwłaszcza studentek i pracownic akademickich, w dziedzinie nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki;
- F. mając na uwadze, że odnotowano pewne pozytywne zmiany dotyczące kobiet naukowców, a w ostatnich latach ich liczba rośnie szybciej, choć nadal jest wyraźnie niższa od liczby mężczyzn naukowców, przy czym największa dysproporcja dotyczy sektora przedsiębiorstw;
- G. mając na uwadze, że na szanse kariery naukowej kobiet nadal wpływa silna segregacja pionowa, przy bardzo niskim odsetku kobiet piastujących najwyższe stanowiska akademickie; mając na uwadze, że według danych She Figures z 2012 r. wśród rektorów wyższych uczelni kobiety stanowią zaledwie 10 %;
- H. mając na uwadze, że w niewielu państwach członkowskich w ramach prawnych dotyczących badań istnieją przepisy dotyczące równości płci, a do włączania aspektu płci w krajowe programy badawcze przywiązuje się niewielką wagę;
- I. mając na uwadze, że kobiety wciąż napotykały trudności w zakładaniu własnych firm z powodu utrzymujących się uprzedzeń i stereotypów; mając na uwadze potrzebę promowania i wspierania przedsiębiorczości wśród kobiet oraz stworzenia środowiska, w którym kobiety przedsiębiorcy i firmy rodzinne mogą prosperować, a przedsiębiorstwa osiągać zyski, przez przyjęcie niezbędnych środków w oparciu o wymianę najlepszych praktyk i przez zwrócenie szczególnej uwagi na sytuację matek;

- J. mając na uwadze, że przyczyny tej sytuacji są liczne i złożone, a zaliczają się do nich negatywne stereotypy i uprzedzenia oraz świadoma i nieświadoma stronniczość;
- K. mając na uwadze, że statystyki stale wskazują na mniejszy udział dziewcząt w przedmiotach szkolnych należących do nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki oraz mniejsze prawdopodobieństwo zdobywania przez nie stopni akademickich w naukach ścisłych; mając na uwadze, że nie można prosto wyjaśnić niskiego udziału kobiet w dziedzinie nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki, a przyczyny obejmują następujące czynniki: brak wiedzy przekazywanej przez nauczycieli w szkole na temat zawodów w dziedzinie nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki, brak wzorców kobiecych w tych dziedzinach, duża liczba niepewnych umów krótkoterminowych, nieświadome uprzedzenia w zespołach ds. doboru personelu, rzadsze ubieganie się przez kobiety o wyższe stanowiska oraz obserwowana u kobiet tendencja do wyboru ról związanych z nauczaniem i wychowaniem, a nie badaniami i działalnością akademicką;
- L. mając na uwadze, że badaczki, podobnie jak kobiety pracujące we wszystkich innych sektorach, są zmuszone przyjmować na siebie więcej obowiązków rodzicielskich i rodzinnych niż mężczyźni, zatem wszystkie proponowane środki muszą uwzględniać możliwość skutecznego godzenia przez kobiety życia zawodowego i rodzinnego przez włączenie mężczyzn w tę sferę życia;
- M. mając na uwadze, że mimo ciągłych starań o wspieranie równouprawnienia płci i równych szans kobiety nadal doświadczają nierówności w dostępie do stanowisk naukowych, finansowania, możliwości publikacji i nagród akademickich, a perspektywy młodych kobiet naukowców są szczególnie niepomyślne ze względu na sztywne kryteria awansu i uznania oraz brak finansowania i odpowiedniej polityki wsparcia; mając na uwadze, że wszystkie te czynniki potencjalnie przyczyniają się do drenażu mózgow, co wymaga radykalnych, a nie prostych środków; mając ponadto na uwadze zasadnicze znaczenie współpracy na poziomie zbiorowości, którą powinny podejmować i wspierać zarówno jednostki, jak i społeczeństwo;
- N. mając na uwadze, że niska de facto pozycja kobiet w dziedzinie nauki oraz w społeczeństwie, niekoniecznie uzasadniona jakimikolwiek obiektywnymi kryteriami, jak również relacje między płciami oraz stereotypy związane z płcią muszą zostać przeanalizowane i ponownie ocenione; mając na uwadze, że zaoferowanie kobietom szerszego zakresu perspektyw kariery i zmiana modelu edukacji może w znacznym stopniu przyczynić się do zmniejszenia różnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć, np. przez zwiększenie liczby kobiet naukowców i inżynierów;
- O. mając na uwadze, że Komisja zobowiązała się już do zapewnienia 40 % udziału słabiej reprezentowanej płci wśród członków wszystkich swoich grup ekspertów, zespołów i komitetów, a w szczególności do zastosowania tej zasady w szczegółowym programie Horyzont 2020;
- P. mając na uwadze, że w ostatnich konkluzjach Rady dotyczących umocnienia kapitału ludzkiego w obszarze nauki i technologii w europejskiej przestrzeni badawczej już w 2005 r. uznano znaczenie promowania równości płci w dziedzinie badań naukowych oraz zajmowania przez kobiety odpowiedzialnych stanowisk, lecz od tego czasu Rada nie wypowiadała się już na ten temat;

- Q. mając na uwadze, że w planie działań europejskiej przestrzeni badawczej na okres 2015–2020 wezwano Komisję i państwa członkowskie, by zaczęły stosować przepisy krajowe w sprawie równouprawnienia, podejmując skuteczne działania, by zająć się kwestią nierówności płci w instytucjach badawczych i organach decyzyjnych oraz lepiej uwzględnić aspekt płci w polityce, programach oraz projektach badawczo-rozwojowych;
- R. mając na uwadze, że konwencja stambulska zawiera zobowiązanie do zajęcia się podstawowymi przyczynami przemocy oraz promowania większej równości między mężczyznami a kobietami przez zmianę postaw i wyeliminowanie stereotypów nie tylko na poziomie jednostek, ale też na szczeblu instytucji szkolnictwa wyższego oraz kampusów uniwersytetów i uczelni, które nie są wolne od przemocy związanej z płcią, by kobiety nie musiały czuć się zagrożone przemocą i mogły pozbyć się obaw, które często uniemożliwiają im pełny udział w życiu akademickim i społecznym;
- S. mając na uwadze, że Europejski Instytut ds. Równouprawnienia Płci może odgrywać zasadniczą rolę w monitorowaniu różnic w wynagrodzeniu ze względu na płeć w sektorze nauki i badań, analizując przyczyny tych różnic i oceniając wpływ przyjmowanych przepisów;

Równouprawnienie płci na stanowiskach akademickich

1. zauważa, że pomimo zachodzących w ostatnich latach pozytywnych zmian nadal nie osiągnięto równouprawnienia płci w dziedzinie nauki i w środowiskach akademickich, chociaż sytuacja ta różni się w poszczególnych państwach członkowskich i dziedzinach badań oraz na różnych szczeblach kariery naukowej; wskazuje na uderzająco niską obecność kobiet na najwyższych stanowiskach akademickich i decyzyjnych w ośrodkach naukowych i na wyższych uczelniach, co wskazuje na istnienie szklanego sufitu, czyli niewidzialnych barier opartych na uprzedzeniach, które utrudniają kobietom dostęp do odpowiedzialnych stanowisk;
2. ubolewa, że w hierarchii uniwersyteckiej i szkolnej w Europie oraz w innych krajach rozwiniętych widoczna jest segregacja płci o charakterze zarówno horyzontalnym, jak i wertykalnym, a choć 59 % absolwentów uniwersytetów w 28 krajach UE to kobiety, stanowią one tylko 18 % profesorów uniwersyteckich;
3. zwraca uwagę, że równouprawnienie płci jest jedną z fundamentalnych zasad UE, której należy przestrzegać również w dziedzinie badań i w środowiskach akademickich; podkreśla, że należy wyeliminować wszelkie formy bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji kobiet;
4. zauważa, że nieobecność kobiet w działalności naukowo-badawczej spowodowała z zasady przyjmowanie w tej działalności męskiego punktu widzenia, a w szczególności:
a) nie ma żeńskich manekinów do testów zderzeniowych; b) badania medyczne są zwykle prowadzone na osobach płci męskiej; c) obliczenia dawek promieniowania są oparte na współczynniku pochłaniania u mężczyzny w średnim wieku; d) w większości podręczników anatomii rysunki przedstawiają ciało osoby płci męskiej;
5. wyraża ubolewanie, że kobiety mają w dalszym ciągu nierówny dostęp do stanowisk naukowych, finansowania i możliwości publikacji oraz że nadal utrzymują się różnice

w wynagrodzeniu w zależności od płci w dziedzinie nauki i w środowiskach akademickich mimo obowiązywania przepisów dotyczących równego traktowania i niedyskryminacji na rynku pracy w UE i państwach członkowskich, w tym przepisów o równym wynagrodzeniu;

Pozytywne środki

6. wzywa Komisję i państwa członkowskie, by przeanalizowały obowiązujące przepisy w celu ich właściwego wdrożenia, a w razie potrzeby – przeprowadzenia ich przeglądu z myślą o wyegzekwowaniu zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn; zwraca się do Komisji i państw członkowskich, by we wszystkich rodzajach umów zatrudnienia i umów o finansowanie zagwarantowały stosowanie zasady niedyskryminacji, uznanej w traktacie z Lizbony za cel Unii Europejskiej, a także by zapewniły prawo do równego wynagrodzenia za równoważną pracę w odniesieniu do wszystkich elementów wynagrodzenia przyznawanego kobietom i mężczyznom, także do dotacji i stypendiów, np. przez zapewnienie przejrzystości wynagrodzeń;
7. zauważa, że oprócz egzekwowania przepisów osiągnięcie równouprawnienia płci wymaga też zniesienia barier kulturowych i instytucjonalnych, które powodują bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację kobiet w karierze naukowej i w procesach decyzyjnych; uważa, że te formy dyskryminacji, negatywnych uprzedzeń oraz świadomych lub nieświadomych stereotypów wynikają z postaw i norm, które są stale powielane, a zmiany instytucjonalne mogą przyczynić się do ich usunięcia; zwraca się do Komisji o rozpoczęcie i wspieranie kampanii uświadamiających oraz programów i inicjatyw mających na celu zmniejszenie tych barier, zarówno w środowisku akademickim, jak i w społeczeństwie ogółem;
8. ponownie odnosi się krytycznie do faktu, że kobiety nadal uzyskują za tę samą pracę mniejszą płacę niż mężczyźni, również w dziedzinie badań i nauk ścisłych, co jest wynikiem nierównej reprezentacji kobiet;
9. wzywa Komisję i państwa członkowskie do uwzględnienia wsparcia i promocji sieci partnerskich oraz dzielenia się najlepszymi praktykami w Europie i poza nią;
10. podkreśla, że kampanie uświadamiające powinny być skierowane zarówno do mężczyzn, jak i do kobiet, (świadomie lub nieświadomie) powielających stereotypy płci, które mogą skłaniać kobiety do akceptacji kulturowych i instytucjonalnych przeszkód w karierze naukowej;
11. wzywa Komisję do wykorzystania dotychczasowych programów i inicjatyw oraz do intensyfikacji pozytywnych kampanii skierowanych do dziewcząt i kobiet i zachęcających je do wyboru kariery akademickiej i naukowej we wszystkich dziedzinach nauki, ze szczególnym uwzględnieniem inżynierii i sektora technologii, w których udział kobiet jest nadal poniżej średniej pomimo zachodzących w ostatnim czasie pozytywnych zmian;
12. wzywa Komisję i państwa członkowskie do promowania programów edukacyjnych, które zachęcają do tworzenia synergii i pozytywnych powiązań między przedmiotami należącymi do nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki a naukami artystycznymi i humanistycznymi oraz do propagowania perspektywy płci, by ułatwić

kobietom odgrywanie stosownej roli w tworzeniu tych powiązań;

13. wzywa Komisję i państwa członkowskie do propagowania pozytywnych wzorców ról kobiecych na wszystkich szczeblach edukacji, zarówno w obowiązkowym szkolnictwie podstawowym, jak i na średnim i wyższym poziomie edukacji oraz na studiach podyplomowych, a także w edukacji nieformalnej i w pracy dla młodzieży; uznaje, że propagowanie pozytywnych wzorców ról kobiecych obejmuje środki służące uwypukleniu historycznych i współczesnych osiągnięć kobiet w naukach ścisłych i technologii, w przedsiębiorczości oraz na stanowiskach decyzyjnych; zauważa, że takie środki mogą obejmować zwrócenie szczególnej uwagi na Międzynarodowy Dzień Kobiet i Tygodnie Nauki oraz wykorzystanie najlepszych praktyk z państw członkowskich i z całego świata;
14. apeluje do Komisji, państw członkowskich i odpowiednich zainteresowanych stron o wzmocnienie inicjatyw i programów zachęcających kobiety do kontynuowania karier naukowych i akademickich, takich jak programy coachingu i programy tworzenia sieci kontaktów oraz wspierania kobiet naukowców, zwłaszcza młodych, uczestniczących w programach badawczych i występujących o przyznawanie dotacji, jak również wspierania indywidualnych karier kobiet naukowców oraz ich awansu na najwyższe stanowiska; uważa, że kobiety należy też zachęcać do kandydowania na stanowiska decyzyjne, a przy tym należy przeciwdziałać wszelkim rodzajom barier utrudniających lub uniemożliwiających takie kandydowanie;
15. wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby przy określaniu wszelkich strategii równości płci w szkolnictwie wyższym zwracały szczególną uwagę na kobiety, które spotykają się z wielostronną dyskryminacją, na przykład kobiety LGBTI, kobiety niepełnosprawne, pochodzące ze środowisk mniejszościowych i imigranckich, kobiety-uchodźców, a także opiekunki;
16. wzywa państwa członkowskie do opracowania skutecznych i atrakcyjnych metod i programów nauczania nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki, by podtrzymać zaangażowanie dziewcząt w nauki ścisłe, a także do uznania nauczycieli za osoby sprzyjające zmianom kulturowym i do inwestowania w nich, gdyż mają oni możliwość stymulowania stałego wzrostu udziału dziewcząt w szkolnych zajęciach z nauk ścisłych;
17. wzywa państwa członkowskie, by uznały potencjał dobrego poradnictwa zawodowego oraz szkoleń zachęcających dziewczęta do kontynuowania na uniwersytecie studiów w dziedzinie nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki;

Zachowanie równowagi między życiem zawodowym i osobistym

18. podkreśla, że potrzeba skutecznego godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych często stanowi główną przeszkodę w rozwoju karier naukowych i akademickich, szczególnie wśród kobiet, oraz jedną z głównych przyczyn porzucania takiej kariery przez kobiety;
19. apeluje o większą elastyczność warunków pracy naukowców obu płci, aby umożliwić im łączenie pracy z życiem rodzinnym, a w interesie równouprawnienia płci wzywa do likwidacji różnic w wynagrodzeniu ze względu na płeć;

20. wzywa Komisję, państwa członkowskie, organizacje finansujące prowadzenie badań naukowych i inne zainteresowane strony do opracowania programów aktywnie zachęcających kobiety do kontynuowania karier po urlopie macierzyńskim lub rodzicielskim oraz do zapewnienia finansowania programów powrotu na rynek pracy, które powinny być dostosowane do potrzeb każdej instytucji i obejmować szkolenia umożliwiające nadążanie za postępem naukowym, jak również dopuszczać większą elastyczność, jeśli chodzi o wyniki pracy naukowej kobiet po urodzeniu lub adopcji dziecka, zapewniać odpowiednie usługi opieki nad dziećmi i zachęcać mężczyzn do udziału w życiu rodzinnym; środki te powinny dotyczyć również naukowców pracujących w ramach indywidualnych stypendiów oraz personelu zatrudnionego przy projektach badawczych finansowanych z funduszy zewnętrznych;
21. zachęca państwa członkowskie i regiony do propagowania rozwoju bardziej przyjaznych rodzinie uczelni i instytucji badawczych;
22. wzywa Komisję do uznania potrzeby wprowadzenia odpowiednich urlopów oraz zasiłków ojcowskich, aby mężczyźni mogli sobie pozwolić na nieobecność w pracy w celu opieki nad dzieckiem oraz by pomóc w przeciwstawieniu się normie, zgodnie z którą to kobieta powinna przerwać z tego powodu karierę, i przewyciężyć najistotniejszą przeszkodę utrudniającą kobietom karierę w nauce i w środowiskach akademickich;

Zmiany i projekty instytucjonalne

23. zauważa, że przewyciężenie przeszkód dla równouprawnienia płci wymaga nie tylko zachęcania kobiet do wyboru kariery naukowej, lecz również zmian instytucjonalnych, zwłaszcza w odniesieniu do segregacji pionowej i udziału kobiet w gremiach decyzyjnych;
24. podkreśla potrzebę zaangażowania instytucji we wspieranie tych zmian i zachęcanie do ich wprowadzania przez wyznaczanie nowych standardów, reagowanie na pojawiające się kwestie i monitorowanie postępu, aby umożliwić kobietom naukowcom wykorzystywanie dostępnych informacji, a jednocześnie wniesienie aktywnego wkładu w europejską przestrzeń badawczą;
25. wzywa Komisję, by przedstawiła wniosek w sprawie zalecenia dla państw członkowskich zawierającego wspólne wytyczne dotyczące zmian instytucjonalnych wspierających równouprawnienie płci na uczelniach i w ośrodkach badawczych;
26. uważa, że istnieje potrzeba usystematyzowania dostępnych informacji dotyczących rozkładu płci oraz pozycji kobiet naukowców w państwach członkowskich, by móc wspierać równouprawnienie płci we wszystkich publicznych i prywatnych ośrodkach badawczych; uważa, że niezbędne jest porozumienie w sprawie dalszych działań mających zachęcać do realizacji projektów dotyczących kobiet naukowców;
27. wzywa Komisję do odgrywania aktywniejszej roli w koordynacji inicjatyw dotyczących uwzględniania problematyki płci w europejskiej przestrzeni badawczej oraz do podnoszenia świadomości i oferowania zainteresowanym stronom odpowiednich szkoleń poświęconych znaczeniu uwzględniania problematyki płci w dziedzinie nauki i w środowiskach akademickich; podkreśla potrzebę środków mających sprzyjać

rzeczywistemu równouprawnieniu płci w odniesieniu do rozwoju karier akademickich i naukowych;

28. z zadowoleniem przyjmuje fakt, że Komisja finansuje tworzenie planów równości płci przez projekty realizowane w ramach siódmego programu ramowego i programu Horyzont 2020, a ponadto z zadowoleniem przyjmuje wspólny projekt Komisji i Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn na rzecz stworzenia internetowego narzędzia na potrzeby planów równości płci, służącego wskazywaniu i wymianie najlepszych praktyk wśród zainteresowanych stron; podkreśla, że proponowane najlepsze praktyki powinny uwzględnić niezależność wyższych uczelni i ośrodków badawczych oraz różnorodność ich struktur organizacyjnych w poszczególnych państwach członkowskich;
29. zachęca państwa członkowskie do nawiązywania partnerstwa z ośrodkami badawczymi i uczelniami w celu wspierania kulturowych i instytucjonalnych zmian dotyczących płci;
30. wzywa państwa członkowskie do współpracy z instytucjami akademickimi w celu zapewnienia wsparcia i lepszych możliwości rozwoju kariery na kluczowych etapach, takich jak przejście od studiów doktoranckich do stanowisk asystenta i wykładowcy;
31. podkreśla potrzebę pełnego uwzględnienia wymiaru płci w badaniach oraz zrównoważonej reprezentacji płci wśród uczestników programu Horyzont 2020; uważa, że będzie to wymagało większych starań o włączenie aspektu płci w kształtowanie i wdrażanie następnego programu prac; z zadowoleniem przyjmuje utworzenie grupy doradczej ds. płci w programie Horyzont 2020; zdecydowanie uważa, że cele programu Horyzont 2020 zostaną osiągnięte tylko przy pełnym udziale kobiet naukowców;
32. wzywa państwa członkowskie do współpracy z instytucjami akademickimi w celu aktywnego zachęcania kobiet do ubiegania się o stanowiska i w miarę możliwości zapewniania reprezentacji kobiet w zespołach ds. rekrutacji;
33. zdecydowanie uważa, że aspekt płci stanowi wartość dodaną w badaniach oraz zapewnia zwrot z inwestycji; podkreśla fakt, że analiza płci może pobudzać innowacyjność oraz multidyscyplinarną współpracę w dziedzinie nauk ścisłych i technologii;

Dalsze działania

34. wzywa państwa członkowskie do tworzenia zachęt dla ośrodków badawczych i wyższych uczelni, motywujących je do wprowadzania i stosowania planów równości płci, uwzględniania aspektu płci w krajowych programach badawczych, eliminowania barier prawnych i innych przeszkód w rekrutowaniu badaczek, utrzymywaniu przez nie stanowisk oraz rozwijaniu kariery zawodowej oraz ustanawianiu całościowych strategii na rzecz zmian strukturalnych w celu przezwyciężenia istniejących niedostatków w ośrodkach i programach badawczych;
35. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zajęcia się kwestią nierówności płci w procesie podejmowania decyzji i w organach odpowiedzialnych za rekrutację i awansowanie badaczy, a także do rozpatrzenia możliwości utworzenia planów równości

- płci jako warunku dostępu do publicznych źródeł finansowania badań, nauki i działalności akademickiej, w szczególności przez zachęcanie placówek badawczych i naukowych do przedstawiania sprawozdań na temat ich starań w zakresie integracji kobiet naukowców oraz przez zapewnianie otwartych i przejrzystych procesów doboru i awansu;
36. uznaje, że strategię równości płci w szkolnictwie wyższym muszą uwzględniać również zjawisko przemocy ze względu na płeć; wzywa Komisję i państwa członkowskie do opracowania strategii wyeliminowania przemocy motywowanej płcią z kampusów uniwersyteckich i uczelnianych, obejmującej podnoszenie świadomości, ułatwianie poszkodowanym kobietom dostępu do wymiaru sprawiedliwości oraz zaangażowanie studentów, pracowników akademickich oraz personel płci męskiej w zwalczanie przemocy;
 37. wzywa państwa członkowskie, by zachęcały pracodawców do podejmowania środków zwalczania wszelkich form skierowanego przeciwko kobietom mobbingu w miejscu pracy, mogącego prowadzić ofiary do zniechęcenia, a w konsekwencji do rezygnacji z pracy;
 38. zachęca państwa członkowskie do ułatwiania regularnej komunikacji między krajowymi ministrami ds. szkolnictwa wyższego i nauki oraz ministrami ds. równouprawnienia lub równoważnymi organami, by opracować krajową politykę zachęcającą kobiety do angażowania się w naukę i prace akademickie oraz wspierającą je w tej działalności;
 39. wzywa państwa członkowskie do zaangażowania mediów i sektora prywatnego w eliminowanie stereotypów związanych z płcią i propagowanie wzajemnego szacunku; podkreśla rolę mediów w utrwalaniu i zwalczaniu stereotypów związanych z płcią, a także zaznacza, że należy zachęcać je do korzystania z możliwości aktywnego propagowania pozytywnych wzorców dla kobiet i dziewcząt;
 40. wzywa Komisję i Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn do dalszego rozwijania dostępnej metodologii gromadzenia danych statystycznych segregowanych według kryterium płci w odniesieniu do wszystkich działań akademickich i naukowych, w uzupełnieniu statystyk dotyczących zasobów ludzkich, oraz do opracowania rzetelnych wskaźników pomiaru procesów zmian instytucjonalnych na poziomie krajowym i w europejskiej przestrzeni badawczej;
 41. wzywa państwa członkowskie, sektor akademicki i wszystkie zainteresowane strony do wprowadzenia specjalnych programów w szkolnictwie, w szczególności wyższym, podkreślających znaczenie równouprawnienia płci;
 42. wzywa Komisję i państwa członkowskie do konsekwentnego stosowania zasady sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci w odniesieniu do wszystkich programów i środków zapewniających finansowanie działań naukowych, akademickich i badawczych, a także do opracowania wytycznych i metod monitorowania i oceny uwzględnienia aspektu płci w tych dziedzinach;
 43. wzywa państwa członkowskie do opracowania pomiarów statystycznych służących monitorowaniu wyboru miejsc pracy przez kobiety opuszczające uczelnie, by poprawić

kształtowanie przez instytucje akademickie oraz rządy polityki w odpowiednich dziedzinach;

44. zachęca państwa członkowskie, by rozważyły możliwość wyrażania uznania dla instytucji akademickich, które przyjęły środki służące zwalczaniu nierówności płci;
45. zwraca się do Komisji o włączenie aspektu płci w działania naukowe i technologiczne, by położyć kres ukrytym formom dyskryminacji dzięki wprowadzeniu zachęt do uwzględniania płci i płci kulturowej w rozwoju badań;

Zaangażowanie

46. wzywa Komisję i państwa członkowskie do dalszego umacniania sieci kobiet naukowców na szczeblu krajowym, regionalnym i UE;
47. zachęca państwa członkowskie, by rozważyły wdrożenie programów mentorskich ze szczególnym uwzględnieniem motywowania kobiet do ubiegania się o dotacje czy awans oraz do korzystania z innych możliwości, a także wspierania kobiet w przebiegu całej procedury;
48. ponownie wskazuje na potrzebę zapewnienia większego udziału kobiet w podejmowaniu decyzji oraz zapewnienia równowagi płci w zespołach oceniających, komisjach selekcyjnych i pozostałych stosownych gremiach oraz mianowanych zespołach i komisjach podejmujących decyzje o rekrutacji, finansowaniu, programach badawczych i publikacji; uważa, że należy zachęcać ośrodki badawcze i wyższe uczelnie do wyznaczania docelowych wartości udziału kobiet w takich organach; zwraca się w związku z tym do Komisji i państw członkowskich, aby oparły się na wniosku Komisji dotyczącym dyrektywy w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie, i odnośnych środków¹ w celu zaproponowania podobnych środków ustawodawczych dotyczących wyższych stanowisk dla kobiet w środowisku akademickim i naukowym;
49. zwraca się do Rady o przyjęcie w czasie prezydencji luksemburskiej konkluzji dotyczących równości płci w środowisku badawczym, aby zagwarantować liczniejszą reprezentację i udział kobiet w procesach decyzyjnych w sektorze badań naukowych;
50. wzywa Parlament do ustanowienia nagrody „Kobiety w Nauce Europejskiej” (Women and Science in Europe) przyznawanej pracodawcom (przedsiębiorstwom, instytucjom i organom władzy) wzorowo wspierającym kobiety w kręgach akademickich i naukowych oraz kobiety na stanowiskach kierowniczych i zapewniającym równość wynagrodzeń;
51. wzywa Komisję, by przez kampanie informacyjne wspierała projekty i programy mające zwiększać udział kobiet w badaniach naukowych;
52. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie, Komisji i rządów państw członkowskich.

¹ COM(2012)0614.

UZASADNIENIE

Szklany sufit

Określenie „szklany sufit” zostało po raz pierwszy zastosowane w 1986 r. przez dziennikarzy Wall Street Journal. Oznacza ono niewidzialne bariery (mające źródło w uprzedzeniach), które ograniczają możliwości awansu zawodowego kobiet.

Rozmiary szklanego sufitu wynikające z obliczeń odzwierciedlają poziom trudności będących udziałem kobiet chcących pisać się po szczeblach kariery zawodowej w taki sam sposób jak ich koledzy.

Przed wszystkim zakładana rola społeczna kobiet wpływa nie tylko na ich życie osobiste, ale także na doświadczenia w miejscu pracy, stanowiąc źródło licznych i złożonych problemów.

Badania pokazują, że umiejętności kobiet, metody i ogólne podejście do kwestii naukowych są identyczne jak u mężczyzn.

W rezultacie dochodzi do niedostatecznej reprezentacji kobiet na wyższych szczeblach hierarchii zawodowej, nawet w sektorach, w których stanowią one większość, takich jak sektor szkolnictwa.

Przyczyny takiego stanu rzeczy są liczne i skomplikowane, co pokazuje przegląd literatury i badania przeprowadzone ze szczególnym uwzględnieniem sektora szkolnictwa.

Ograniczając obecność kobiet w dziedzinie badań naukowych przez świadome i podświadome stereotypy, odrzucamy istotny potencjał rozwijany na naszych uniwersytetach i deprecjonujemy wysoko wykwalifikowany kapitał ludzki. Niewystarczający stopień wykorzystania tego kapitału ludzkiego zmniejsza potencjalne korzyści dla działalności gospodarczej związanej z badaniami i innowacyjnością oraz dla ogólnego rozwoju gospodarczego. Nauka i innowacyjność to obszary stale wymagające nowych pomysłów, a najlepsze pomysły bez wątpienia powstają w zróżnicowanym środowisku.

Jednocześnie nierówne traktowanie i dyskryminacja kobiet stanowi rażące naruszenie przynależnych im podstawowych praw człowieka.

Dane statystyczne

Publikowane co trzy lata (od 2003 r.) statystyki She Figures zawierają dane i wskaźniki dotyczące zasobów ludzkich w sektorze badań i rozwoju technologicznego oraz dotyczące równouprawnienia płci w dziedzinie nauki. She Figures z 2012 r. pokazują, że pomimo pewnego postępu różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn w sektorze nauki nadal się utrzymują. Przykładowo w 2010 r. w UE kobiety stanowiły 59 % absolwentów studiów, ale tylko 20 % pracowników naukowych wyższego szczebla.

Chociaż liczba kobiet-naukowców wzrasta szybciej niż liczba mężczyzn prowadzących badania, to w 2009 r. kobiety stanowiły jedynie 33 % naukowców w krajach UE-27.

Najmniejszą obecność kobiet odnotowano w sektorze przedsiębiorstw, gdzie jedynie 19 % naukowców to kobiety, podczas gdy zarówno w sektorze szkolnictwa wyższego i w sektorze publicznym odsetek ten wyniósł 40 %.

Karierę akademicką kobiet nadal charakteryzuje wyraźna segregacja pionowa. Choć w 2010 r. odsetek studentek (55 %) i absolwentek (59 %) przewyższał odsetek studentów i absolwentów, jednak studia doktoranckie rozpoczynało i kończyło więcej mężczyzn (odsetek studentek wyniósł 49 %, a absolwentek studiów doktoranckich 46 %). Ponadto kobiety stanowiły tylko 44 % nauczycieli akademickich stopnia C (lektorów), 37 % stopnia B (wykładowców) i 20 % stopnia A (starszych wykładowców). Niedostateczna reprezentacja kobiet jest jeszcze bardziej widoczna w dziedzinie nauk ścisłych i inżynierii. Odsetek kobiet wzrósł zaledwie 31 % studentek pierwszego stopnia do 38 % studentek studiów doktoranckich i 35 % absolwentek studiów doktoranckich, ale utrzymał się na poziomie 32 % nauczycieli akademickich stopnia C, 23 % stopnia B i jedynie 11 % stopnia A. Absolwentki często rezygnują z kariery naukowej po ukończeniu studiów doktoranckich.

Udowodniono, że równowaga płci w zarządzie prowadzi do innowacyjnych pomysłów, większej konkurencyjności i poprawy wyników, a także lepszego ładu korporacyjnego. Więcej kobiet na stanowiskach kierowniczych to także sygnał na zewnątrz, że dana spółka rozumie złożony charakter rynków światowych i jest gotowa stawić czoła konkurencji na szczeblu globalnym.

Badania przeprowadzone niedawno w Stanach Zjednoczonych wskazują coraz więcej dowodów na to, jak dużą rolę w odchodzeniu kobiet ze ścieżki kariery naukowej odgrywa nierówne traktowanie ze względu na płeć. „W 2012 r. w randomizowanym badaniu podwójnie ślepą próbą do wydziałów nauk ścisłych na uniwersytetach prowadzących aktywne badania naukowe złożono materiały aplikacyjne fikcyjnego studenta o przypadkowo przypisanym męskim lub żeńskim nazwisku i stwierdzono, że zarówno męskie, jak i żeńskie wydziały oceniły kandydata płci męskiej jako znacznie bardziej kompetentnego i wykazującego się większym potencjałem do zatrudnienia niż kobieta, która złożyła identyczne materiały aplikacyjne. Badanie z 2014 r. wykazało, że zarówno mężczyźni, jak i kobiety dwukrotnie częściej byli gotowi zatrudnić mężczyznę do pracy wymagającej znajomości matematyki” (Joan C. Williams: The 5 Biases Pushing Women Out of STEM, Harvard Business Review, 5 marca 2015 r.).

Barierzy utrudniające rozwój zawodowy kobiet

Negatywne stereotypy i uprzedzenia utrzymujące się od starożytności po dzień dzisiejszy (będące źródłem znacznej dyskryminacji).

Macierzyństwo i inne zobowiązania rodzinne

W małżeństwach, w których oboje małżonków jest aktywnych zawodowo, kobiety-naukowcy częściej przyjmują na siebie więcej obowiązków rodzicielskich niż ich partnerzy, starając się także spełnić oczekiwania społeczeństwa, i zazwyczaj zgadzają się na pracę na niższych stanowiskach. Istnieje duże prawdopodobieństwo, że zobowiązania rodzinne to jeden z istotnych powodów rezygnacji absolwentek studiów doktoranckich z dalszej kariery zawodowej po zakończeniu nauki, ponieważ jest to czas na założenie rodziny. Jednak w porównaniu do mężczyzn naukowców posiadanie dzieci będzie miało większy wpływ na produktywność kobiet i ich awans zawodowy. Według She Figures z 2012 r. naukowcy w 2010 r. częściej posiadali dzieci niż przedstawiciele innych zawodów, dlatego wszystkie środki muszą uwzględniać możliwość osiągnięcia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Dyskryminacja: podział na „męskie” i „żeńskie” zawody

W tradycyjnym postrzeganiu niektóre zawody często uznaje się w społeczeństwach za typowo męskie, inne zaś za typowo żeńskie. Takie stereotypy prowadzą do niewystarczającej reprezentacji kobiet w dziedzinie nauk ścisłych i inżynierii. Odsetek kobiet na stanowiskach profesorskich był najwyższy na kierunkach humanistycznych i społecznych (odpowiednio 28,4 % i 19,4 %), najniższy zaś na kierunkach inżynierskich i technologicznych (7,9 %).

Dysproporcje płacowe

Należy wziąć pod uwagę problem zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. Dysproporcje płacowe widoczne są także w karierach naukowych i uniwersyteckich, i należą do czynników przyczyniających się do potencjalnej frustracji kobiet pracujących w tych dziedzinach w związku z powolnym rozwojem ich karier, a także mniejszym dostępem do finansowania badań i możliwości publikacji, co wpływa na decyzję o rezygnacji z kariery. Nierówne wynagrodzenia za taką samą pracę uznaje się na gruncie prawa Unii za dyskryminację bezpośrednią: „Zasada równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości (...) stanowi istotny aspekt zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn. Jest także podstawową i nieodzowną częścią wspólnotowego dorobku prawnego” (dyrektywa 2006/54/WE).

Brak ambicji (brak wizji i pewności siebie)

„Ryzyko ulegania stereotypom” sprawia, że kobiety są przekonane, iż mają mniejsze szanse na sukces w karierze akademickiej niż mężczyźni lub że są mniej kompetentne, co istotnie powoduje, że zachowują się jak osoby mniej kompetentne.

Nierówny dostęp do zawodów i do finansowania

Finansowanie i zasoby to niezwykle ważne kwestie.

Według She Figures z 2012 r. spośród 22 krajów, dla których dostępne są dane za 2010 r., 17 odnotowało wyższy stopień skuteczności mężczyzn w pozyskiwaniu środków na finansowanie badań. W trzech państwach członkowskich UE, a także w Islandii i Norwegii stopień skuteczności był wyższy wśród kobiet.

Według Europejskiej Rady ds. Badań Naukowych w 2007 r. kobiety uzyskały blisko 50 % grantów w dziedzinie nauk humanistycznych, jednak w naukach biologicznych odsetek ten wyniósł jedynie około 35 %.

Niedawna analiza Europejskiej Nagrody dla Absolwentów Studiów Doktoranckich i Młodych Naukowców (European Postdoctoral and Young Investigators Award) pokazuje, że kobiety zdobywają znaczną część tych prestiżowych tytułów. W przypadku trzech takich programów kobiety wykazywały się niższym stopniem skuteczności (80-90% mężczyzn), ale w ramach niektórych działań „Marie Curie” w zakresie mobilności (Marie Curie Mobility Actions) kobiety uzyskały wyższy stopień skuteczności. Można uznać to za dowód na to, iż sporządzanie budżetu UE z uwzględnieniem aspektu płci przynosi efekty.

Brak doświadczonej kadry zarządzającej

Dotychczasowe badania wykazały, że w komisjach rekrutacyjnych, w skład których wchodzi równa liczba kobiet i mężczyzn, także kobiety skłonne były wybierać mężczyzn, a nie kobiety, spośród kandydatów o równych kwalifikacjach.

Molestowanie seksualne kobiet

Dotychczasowe badania wykazały, że istotnym czynnikiem gwarantującym sukces w karierze akademickiej jest znalezienie mentora. Jednakże w dziedzinach zdominowanych przez mężczyzn istnieje większe prawdopodobieństwo, że kobiety znajdą się w relacji mentorskiej z osobą płci przeciwnej. Należy wdrożyć rygorystyczną politykę zapobiegania molestowaniu seksualnemu kobiet.

Aktualnie realizowane programy propagowania równouprawnienia płci

Równouprawnienie płci jest jednym z kluczowych priorytetów „wzmocnionego partnerstwa w ramach europejskiej przestrzeni badawczej na rzecz doskonałości i wzrostu gospodarczego” (EPB) i zagadnieniem przekrojowym w programie „Horyzont 2020”. Inne inicjatywy to między innymi grupa helsińska ds. płci w dziedzinie badań i innowacji, rozpoczęta z inicjatywy KE kampania „Nauka to kobieca rzecz!”, strategia „Zmiana instytucjonalna” na rzecz propagowania równouprawnienia płci w organizacjach prowadzących badania naukowe i finansujących je oraz finansowana ze środków KE grupa ekspertów „Innovation through Gender”.

Propozycje zmiany roli kobiet w nauce (środki mające na celu wyeliminowanie problemów)

Niektóre środki dotyczące macierzyństwa

- Kiedy kobieta rodzi lub adoptuje dziecko, należy założyć mniejszą produktywność działalności naukowej przynajmniej przez rok, czemu w stosownych przypadkach towarzyszyć powinna przerwa w pracy zawodowej.
- Czasowe ograniczenie działalności nauczycielskiej lub zarządzania projektami w okresie macierzyństwa.
- Zapewnienie wysokiej jakości żłobków w miejscu pracy.

Środki ogólne

- Powszechne równouprawnienie płci w działalności akademickiej i naukowej w celu uwzględniania aspektu płci do:
 - struktur (prowadzenie statystyk w podziale na płeć w odniesieniu do wszelkiej działalności akademickiej i naukowej i dążenie do uzyskania równowagi płci w organizacjach branżowych, a także rotacja na stanowiskach);
 - programów (włączanie treści dotyczących równouprawnienia płci i badanie wpływu płci na dane prace badawcze);

- budżetu: społeczeństwo musi finansować specjalne programy edukacyjne, aby podkreślać znaczenie równouprawnienia płci.
- Nadzór nad procedurami rekrutacyjnymi: przyjęcie do pracy, awans, udzielanie urlopu naukowego, finansowanie projektów, stypendia itp.
- Zapewnianie członkom komisji rekrutacyjnych podręczników i szkoleń dotyczących uwzględniania aspektu płci.
- Systematyczne rozliczanie z postępów w zakresie równouprawnienia.
- Pomoc w zapewnianiu poszanowania zasad równouprawnienia w działaniach prowadzonych z wykorzystaniem środków publicznych (począwszy od kryteriów regulujących mianowanie do akademii nauk, komitetów naukowych kongresów i nagród krajowych lub na kwalifikowalne stanowiska).

Działania pozytywne

- Zasoby lub gwarantowane stanowiska służące uzyskaniu równowagi liczbowej między kobietami a mężczyznami.
- Aktywna rekrutacja kobiet (poszukiwanie potencjalnych kandydatek w sytuacji, gdy kobiety nie ubiegają się o dane stanowisko), zwłaszcza na stanowiska wyższego szczebla.
- Środki zaradcze ze strony różnych organizacji i forów, służące poprawie lub radykalnej zmianie sytuacji na lepsze.

Podjęwając próbę rozwiązania problemu szklanego sufitu, który kobiety napotykają w dziedzinie nauki i w innych obszarach, należy zauważyć, że naprawdę jest tylko niewidzialną barierą. W sprawozdaniu wskazano przykłady szklanych barier napotykanych w różnych sytuacjach i przez różne osoby, jak również sposoby na ich zmniejszenie czy nawet usunięcie przez stosowanie już dziś środków na rzecz walki z nierównym traktowaniem ze względu na płeć i przez pracę z osobami, które w przyszłości będą aktywne zawodowo, aby budować w nich pewność siebie, rozwijać umiejętności i zmieniać sposób postrzegania.

Przykłady omówionych tematów:

1. Życie kobiety w dziedzinach związanych z nauką: przykłady ilustrujące dane statystyczne przedstawione w badaniach.
2. Bariery, parytety i kampania #HeForShe: aktualnie stosowane metody radzenia sobie z sytuacją, służące dokonaniu zmian.
3. Wywieranie wpływu i budowanie pewności siebie musi zaczynać się wcześniej: przykłady organizacji rozpoczynających pracę z młodszymi grupami wiekowymi i argumenty za takim podejściem.
4. Szczególne zalecenia w zakresie działań, jakie możemy podejmować, aby dokonywać znaczących zmian, itd.

Wnioski (efekty)

Podsumowując, szklany sufit można zdefiniować jako jedną z barier, jakie napotykają kobiety jako grupa społeczna, uniemożliwiająca im dostęp do najwyższych stanowisk w dziedzinie nauki, na uniwersytetach i na polu zawodowym. Przeprowadzono wiele (starszych i nowszych) badań i ankiet Instytutu Gallupa na ten temat i niemal wszystkie prowadzą do tego samego wniosku. Środki muszą być radykalne, a nie powierzchowne. Współpraca na poziomie zbiorowym jest niezmiernie istotna, a każdy z nas powinien wnieść w nią swój wkład, zarówno na poziomie jednostki, jak i zbiorowości.

Coraz bardziej potrzebna jest silna i zaangażowana jedność kobiet. Państwa członkowskie powinny realizować politykę najlepszych praktyk w rekrutacji i zatrudnianiu naukowców. Pojęcie równouprawnienia powinno pojawić się już w szkole, gdzie dzieci uczą się, że istnieje między nimi równość w każdym aspekcie ich życia. W szkołach należy również uczyć znaczenia różnorodności, aby wspierać kobiety w zawodach związanych z naukami ścisłymi, technologią, inżynierią i matematyką. Istotna jest potrzeba ciągłego egzekwowania przepisów dotyczących tej kwestii.

Mężczyźni i kobiety różnią się od siebie, ale muszą być traktowani w równy sposób w odniesieniu do praw, jakie im przysługują, niezależnie od wieku, wyznania, sytuacji rodzinnej i wykształcenia.

Powody takiego działania najlepiej podsumowała Nancy Hopkins: „Zmiana każdego serca i umysłu z osobna jest zbyt powolna – zmieńcie instytucję, a serca będą podążać w tym samym kierunku” („Changing hearts and minds one by one is much too slow – change the institution and hearts will follow”).

WYNIK GŁOSOWANIA KOŃCOWEGO W KOMISJI

Data przyjęcia	14.7.2015
Wynik głosowania końcowego	+ : 30 - : 1 0 : 0
Posłowie obecni podczas głosowania końcowego	Daniela Aiuto, Catherine Bearder, Malin Björk, Vilija Blinkevičiūtė, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Anna Hedh, Mary Honeyball, Elisabeth Köstinger, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Angelika Niebler, Maria Noichl, Marijana Petir, Liliana Rodrigues, Jordi Sebastià, Michaela Šojdrová, Ernest Urtasun, Elissavet Vozemberg, Jadwiga Wiśniewska, Jana Žitňanská, Inês Cristina Zuber
Zastępcy obecni podczas głosowania końcowego	Biljana Borzan, Louise Bours, Stefan Eck, Linnéa Engström, Julie Girling, António Marinho e Pinto, Dubravka Šuica, Marc Tarabella
Zastępcy (art. 200 ust. 2) obecni podczas głosowania końcowego	Nedzhmi Ali, Therese Comodini Cachia

