



referitoare la carierele femeilor în mediul științific și universitar și „plafoanele de sticlă” întâlnite

(2014/2251(INI))

Parlamentul European,

- având în vedere articolele 2 și 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE) și articolele 8, 10, 19 și 157 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE),
- având în vedere Convenția Organizației Națiunilor Unite din 1979 privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW),
- având în vedere Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformare)<sup>(1)</sup>,
- având în vedere Comunicarea Comisiei din 21 septembrie 2010 intitulată „Strategia pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015” (COM (2010)0491),
- având în vedere Comunicarea Comisiei din 5 martie 2010 intitulată „Un angajament consolidat în favoarea egalității între femei și bărbați: o cartă a femeilor” (COM(2010)0078),
- având în vedere Pactul european pentru egalitatea de gen (2011-2020), adoptat de Consiliu la 7 martie 2011,
- având în vedere Comunicarea Comisiei din 15 septembrie 2014, intitulată „Spațiul european de cercetare - Raport intermediar de activitate 2014” (COM (2014)0575),
- având în vedere Comunicarea Comisiei din 17 februarie 1999 intitulată „Femeile și știința: mobilizarea femeilor pentru a îmbogăți cercetarea europeană” (COM(1999)0076),
- având în vedere Comunicarea Comisiei din 17 iulie 2012, intitulată „Un parteneriat consolidat al Spațiului european de cercetare pentru excelență și creștere” (COM(2012)0392),
- având în vedere raportul Comisiei din 3 septembrie 2014 intitulat „Politici vizând egalitatea de gen în cercetarea publică”, care are la bază un studiu al membrilor Grupului Helsinki (grupul consultativ al Comisiei pe probleme de gen, cercetare și inovare),
- având în vedere studiul *She Figures 2012- Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators* (Cifre despre femei - Genul în statistici și indicatori din domeniul cercetării și inovării), publicat de Comisie în 2013,
- având în vedere concluziile Consiliului din 5 decembrie 2014 privind Spațiul european de cercetare - Raport intermediar de activitate 2014,
- având în vedere concluziile Consiliului din 29 mai 2015 privind Foaia de parcurs a Spațiului european de cercetare pentru 2015-2020,
- având în vedere Rezoluția sa din 10 martie 2015 referitoare la egalitatea între femei și bărbați în Uniunea Europeană în 2013<sup>(2)</sup>,
- având în vedere articolul 40 din Convenția de la Istanbul privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor,

- având în vedere Rezoluția sa legislativă din 21 noiembrie 2013 referitoare la propunerea de regulament al Parlamentului European și al Consiliului de instituire a Programului-cadru pentru cercetare și inovare - Orizont 2020 (2014-2020)<sup>(3)</sup>,
  - având în vedere Rezoluția sa din 21 mai 2008 privind femeile și știința<sup>(4)</sup>,
  - având în vedere Rezoluția sa din 3 februarie 2000 privind Comunicarea Comisiei intitulată „Femeile și știința - mobilizarea femeilor pentru a îmbogăți cercetarea europeană”<sup>(5)</sup>,
  - având în vedere articolul 52 din Regulamentul său de procedură,
  - având în vedere raportul Comisiei pentru drepturile femeii și egalitatea de gen (A8-0235/2015),
- A. întrucât egalitatea de gen este un principiu fundamental al Uniunii Europene, consacrat în Tratatul privind Uniunea Europeană și unul dintre obiectivele și sarcinile sale;
- B. întrucât egalitatea de gen este o condiție necesară pentru ca femeile și fetele să beneficieze pe deplin de drepturile omului și este esențială pentru capacitarea lor și realizarea unei societăți sustenabile și incluzive; întrucât utilizarea insuficienței a capitalului uman reduce posibilele avantaje pentru întreprinderile care au activități legate de cercetare și inovare și pentru dezvoltarea economică generală, având, de asemenea, consecințe sociale devastatoare;
- C. întrucât este extrem de important să se asigure că femeile și bărbații sunt parteneri egali, au aceleași drepturi și responsabilități și aceleași oportunități de muncă, iar contribuția lor în cadrul societății este apreciată și respectată în egală măsură;
- D. întrucât, conform statisticilor și anchetelor sociologice disponibile, 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 educația; întrucât femeile sunt extrem de subreprezentate în sectoarele educaționale și în carierele din domeniile STIM, reprezentând doar 24 % din profesioniștii din știință și inginerie; întrucât reprezentarea femeilor variază și depinde de specializările din STIM, de exemplu, specializarea în domeniul chimiei se confruntă cu o problemă de păstrare a angajaților, în timp ce ingineria și fizica se confruntă cu o problemă de recrutare;
- E. întrucât știința joacă un rol fundamental în economia europeană și are nevoie de un număr în constantă creștere de profesioniști capabili, printre altele, de activități de cercetare revoluționare, acestea fiind indispensabile pentru creșterea productivității și a competitivității, iar existența unui număr suficient de persoane competente în domeniile STIM este o condiție necesară pentru implementarea Agendei europene pentru creștere și locuri de muncă și pentru realizarea obiectivelor Strategiei Europa 2020; întrucât se așteaptă ca cererea de profesioniști STIM să crească până în 2025, iar ultimele statistici relevă o îmbătrânire a sectorului de cercetare; întrucât interacțiunea pozitivă dintre domeniile STIM și cele artistice și umaniste (STIAM) deține un enorm potențial economic, social și cultural, iar femeile din cercetare și inovare sunt bine plasate pentru a face legături între STIM și STIAM; întrucât cercetătoarele sunt o resursă valoroasă pentru Uniunea Europeană, care are nevoie de toate resursele disponibile pentru a se redresa definitiv în urma crizei economice și financiare și pentru a putea face față schimbărilor din întreaga societate; întrucât este necesar să se promoveze și faciliteze dezvoltarea carierelor femeilor și o mai mare prezență a tinerilor, mai ales a studenților și femeilor din mediul academic, în domeniile STIM;
- F. întrucât au existat unele evoluții pozitive pentru cercetătoare și participarea lor a crescut mai rapid decât cea a bărbaților în ultimii ani, dar numărul cercetătoarelor este încă semnificativ mai mic decât al cercetătorilor, cel mai mare decalaj fiind în sectorul întreprinderilor;
- G. întrucât carierele academice ale femeilor sunt în continuare marcate semnificativ de o puternică segregare verticală, numai un procent foarte mic de femei ocupând cele mai înalte poziții academice; întrucât, conform studiului *She Figures* din 2012, femeile reprezintă doar 10% din rectorii universitari;
- H. întrucât puține state membre par să dispună de prevederi referitoare la egalitatea de gen în cadrul lor juridic din domeniul cercetării și se acordă puțină atenție integrării dimensiunii de gen în programele de cercetare naționale;
- I. întrucât femeile încă întâmpină obstacole în înființarea propriei afaceri datorită prejudecăților și stereotipurilor persistente; întrucât trebuie promovat și sprijinit un mai puternic spirit antreprenorial în rândul femeilor și trebuie creat un mediu în

care femeile antreprenoare și întreprinderile familiale să poată prospera și în care inițiativa este recompensată prin adoptarea măsurilor necesare pe baza schimbului de bune practici și prin acordarea unei atenții deosebite pentru mame;

- J. întrucât motivele pentru această situație sunt numeroase și complexe, inclusiv stereotipuri negative, prejudecăți și atitudini părtinitoare, conștiente sau nu;
- K. întrucât statisticile arată în mod constant că fetele devin mai puțin interesate de materiile din școli din domeniile STIM și e puțin probabil ca ele să urmeze o specializare în domeniul științific în învățământul superior; întrucât nu există o singură explicație pentru nivelul scăzut al femeilor în STIM, printre motive numărându-se: o necunoaștere de către profesorii din școli a carierelor în domeniile STIM, o lipsă a modelelor feminine, un număr mare de contracte precare pe termen scurt, prejudecăți inconștiente la interviurile de angajare, faptul că femeile sunt mai puțin înclinate să candideze pentru posturile de conducere în comparație cu bărbații și tendința de a direcționa femeile spre învățământ și tutorat, mai degrabă decât spre de cercetare și mediul academic;
- L. întrucât femeile care lucrează în cercetare, ca și în toate celelalte domenii, sunt obligate să își asume o parte mai mare a obligațiilor de creștere a copiilor sau de familie decât colegii lor bărbați și, prin urmare, toate măsurile propuse trebuie să ia în considerare posibilitatea pentru femei de echilibra viața profesională și cea de familie, astfel încât să includă bărbații în aceste sfere;
- M. întrucât, în pofida eforturilor existente de a promova egalitatea de gen și șansele egale, femeile încă se confruntă cu un acces inegal la posturile de cercetare, finanțare, publicare și la premii academice, fiind totodată afectate de criterii rigide de promovare și recunoaștere și de lipsa finanțărilor și a unor politici adecvate de sprijin, iar perspectivele tinerele femei de știință sunt deosebit de sumbre; întrucât toți acești factori contribuie la „exodul creierelor”, situație ce impune măsuri mai degrabă radicale decât simple; întrucât, în plus, cooperarea la nivel colectiv este de o importanță majoră și ar trebui realizată și stimulată atât la nivel personal, cât și în cadrul societății;
- N. întrucât poziția de facto inferioară a femeilor în domeniul științific, în societate, fără ca acest lucru să fie neapărat justificat de vreun criteriu obiectiv, precum și relațiile de gen și stereotipurile de gen trebuie să fie revizuite și revalorizate; întrucât, dacă li se oferă femeilor perspective de carieră mai ample și dacă se modifică modelele educaționale, aceste elemente ar putea avea o contribuție substanțială la eliminarea diferențelor de remunerare între femei și bărbați, de exemplu prin creșterea numărului de femei în domenii ca științele și ingineria;
- O. întrucât Comisia s-a angajat deja să asigure o reprezentare de 40% a sexului subreprezentat în componența tuturor grupurilor sale de experți, a atelierelor și comitetelor și, în special, să aplice această cotă în programul specific Orizont 2020;
- P. întrucât cele mai recente concluzii ale Consiliului privind consolidarea resurselor umane în știință și tehnologie în Spațiul European de Cercetare au recunoscut importanța promovării egalității de gen în cercetare și includerea femeilor în posturi de răspundere, acest lucru întâmplându-se începând cu 2005, dar întrucât Consiliul nu a făcut nicio altă declarație în această privință;
- Q. întrucât, în Foaia de parcurs a Spațiului european de cercetare pentru 2015-2020, se solicită Comisiei și statelor membre să înceapă transpunerea efectivă a legislației naționale privind egalitatea în acțiuni practice, pentru a rezolva dezechilibrele de gen din instituțiile de cercetare și de la nivelul organismelor decizionale și a integra mai bine dimensiunea de gen în politici, programe și proiecte de cercetare și dezvoltare;
- R. întrucât Convenția de la Istanbul cuprinde un angajament de a trata cauzele profunde ale violenței și de a promova o mai mare egalitate între femei și bărbați, prin schimbarea atitudinilor și eliminarea stereotipurilor nu numai la nivel individual, ci și la nivelul instituțiilor de învățământ superior, precum și în universități și în campusurile universitare, care nu sunt imune la violența de gen, astfel încât femeile să nu mai fie amenințate de violență și de teama pe care aceasta o generează, care de multe ori le împiedică să participe plenar la viața academică și socială;
- S. întrucât Institutul European pentru Egalitatea de Gen poate juca un rol fundamental în monitorizarea evoluției diferenței de remunerare dintre femei și bărbați în domeniul științei și cercetării, analizând cauzele acestora și evaluând impactul legislației;

### *Egalitatea de gen în pozițiile academice*

1. constată că, în pofida schimbărilor pozitive din ultimii ani, egalitatea de gen nu s-a realizat încă în mediul științific și academic, situația variind în funcție de statele membre, domeniile de cercetare și gradul academic; subliniază prezența surprinzător de scăzută a femeilor în cele mai înalte poziții academice și decizionale din institutele științifice și în universități, ceea ce indică existența unui plafon de sticlă, adică a unor bariere invizibile bazate pe prejudecăți, care împiedică femeile să acceadă la posturi de răspundere;
2. deplânge faptul că există dovezi de segregare de gen în conducerile din universitățile și școlile din Europa și în alte economii avansate, segregare orizontală, dar și verticală, și că, deși 59 % din absolvenții de studii superioare din UE-28 sunt femei, ele reprezintă doar 18 % din numărul profesorilor universitari plini;
3. reiterează că egalitatea de gen este unul dintre principiile pe care se întemeiază UE și trebuie respectată și în mediul științific și academic din UE; subliniază că trebuie eliminate toate formele de discriminare directă sau indirectă a femeilor;
4. remarcă faptul că lipsa femeilor din domeniul științific și cercetare a dus la o perspectivă androcentrică în C&D și că mai ales: a) manechinele folosite în testările de automobile sunt manechine de bărbați; b) cercetarea în domeniul medical este efectuată de obicei pe subiecți bărbați; c) calcularea dozelor de radiație se bazează pe rata de absorbție a unui bărbat de vârstă mijlocie; și d) în majoritatea manualelor de anatomie, imaginile reprezintă corpul unui bărbat;
5. regretă că femeile în continuare nu au un acces egal la posturile de cercetare, la finanțare și la publicare și că există încă o diferență 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, inclusiv prevederi privind plata egală, în vigoare în UE și în statele membre;

### *Măsuri pozitive*

6. îndeamnă Comisia și statele membre să analizeze prevederile legale existente pentru a le implementa în mod corespunzător și, dacă este necesar, să le revizuiască pentru a asigura respectarea egalității de tratament între femei și bărbați; îndeamnă Comisia și statele membre să asigure conformitatea cu principiul nediscriminării - considerat în Tratatul de la Lisabona drept obiectiv al Uniunii Europene - în toate tipurile de contracte de muncă sau de finanțare, precum și dreptul legal la remunerare egală pentru muncă egală, pentru toate componentele remunerației acordate bărbaților și femeilor, inclusiv pentru granturi și burse, prin asigurarea, de exemplu, a transparenței salariilor;
7. constată că, pe lângă aplicarea dispozițiilor legale, pentru a realiza egalitatea de gen trebuie îndepărtate barierele culturale și instituționale ce generează discriminarea directă sau indirectă a femeilor în carierele științifice și în procesul decizional; consideră că aceste forme de discriminare, prejudecăți negative și stereotipuri conștiente sau inconștiente au la bază atitudini și standarde care sunt reproduse continuu și că schimbările instituționale pot contribui la eliminarea acestora; invită Comisia să introducă și să sprijine campanii de sensibilizare și programe și inițiative pentru a reduce aceste bariere, atât în mediul academic, cât și în societate în general;
8. critică din nou faptul că femeile sunt încă remunerate mai puțin decât bărbații pentru aceeași muncă și în domeniul cercetării și al științei, ca urmare a reprezentării lor inegale;
9. solicită Comisiei și statelor membre să includă sprijinirea și promovarea rețelelor de sprijin reciproc și partajarea celor mai bune practici pe întreg teritoriul Europei și în afara lui;
10. subliniază faptul că campaniile de sensibilizare ar trebui să vizeze atât bărbații cât și femeile, deoarece aceștia (conștient sau inconștient) reproduc stereotipurile de gen care pot duce la internalizarea barierelor culturale și instituționale în evoluția carierei femeilor în domeniul științific;
11. îndeamnă Comisia să aibă ca punct de plecare programele și inițiativele existente și să intensifice campaniile pozitive ce vizează fetele și femeile, încurajându-le să opteze pentru cariere în mediul academic și în cercetare în toate domeniile științifice, cu un accent special pe inginerie și sectorul tehnologic, unde, deși s-au înregistrat recent evoluții pozitive, participarea femeilor rămâne sub medie;

12. solicită Comisiei și statelor membre să promoveze programe educaționale care să încurajeze sinergiile și legăturile pozitive dintre domeniile STIM, arte și disciplinele umaniste, precum și să promoveze o perspectivă de gen, facilitând rolul pe care femeile îl pot juca în realizarea acestor legături;
13. invită Comisia și statele membre să promoveze modele pozitive de femei, la toate nivelurile de învățământ, începând cu învățământul obligatoriu și până la cel superior, postuniversitar, precum și în învățământul informal și în organizațiile de tineret; recunoaște că promovarea unor modele feminine pozitive include adoptarea de măsuri pentru a sublinia realizările istorice și contemporane ale femeilor în domeniul științei, tehnologiei, al antreprenoriatului, precum și în pozițiile decizionale; remarcă faptul că astfel de măsuri pot include activități specifice legate de Ziua internațională a femeilor, săptămânile științei și utilizarea celor mai bune practici din statele membre și din alte țări;
14. invită Comisia, statele membre și actorii relevanți să consolideze inițiativele și programele care încurajează femeile să-și continue cariera științifică sau academică, cum ar fi programele de tutorat și de creare a unor rețele care sprijină femeile din mediul științific – în special tinerele – care participă la programele de cercetare și la cererile de finanțare, precum și cele care sprijină carierele individuale ale cercetătoarelor și avansarea lor în carieră până la cele mai înalte poziții; consideră că femeile ar trebui, de asemenea, încurajate să-și depună candidatura pentru pozițiile decizionale, iar concomitent trebuie luate măsuri pentru a combate orice fel de bariere care îngreunează sau fac imposibilă candidaturile lor;
15. îndeamnă Comisia și statele membre ca, în momentul proiectării oricărei strategii vizând egalitatea de gen în învățământul superior, să acorde o atenție specială femeilor care se confruntă cu discriminări multiple, precum femeile LGBTI, femeile cu dizabilități, femeile care provin din mediul minorităților sau migranților, femeilor refugiate sau femeile care au în îngrijire persoane dependente;
16. îndeamnă statele membre să elaboreze programe și metode eficiente și atractive de predare a disciplinelor STIM, care să atragă fetele spre științe, precum și să recunoască și să investească în profesori ca motoare ale schimbărilor culturale, cu potențialul lor de a impulsiona participarea continuă a fetelor la disciplinele științifice la școală;
17. îndeamnă statele membre să recunoască potențialul consilierii profesionale de calitate și al formării pentru a încuraja fetele să continue studiarea în facultate a disciplinelor STIM;

#### ***Echilibrul între viața profesională și cea de familie***

18. subliniază că necesitatea de a reconcilia cât mai bine obligațiile profesionale și familiale reprezintă adesea un obstacol major, care afectează în mod particular evoluția femeilor în cariera științifică sau academică și reprezintă una dintre cele mai importante cauze ale renunțării la aceste cariere;
19. solicită o mai mare flexibilitate în ceea ce privește condițiile de muncă, atât pentru femeile, cât și pentru bărbații din cercetare, permițându-le să-și concilieze viața profesională cu cea de familie, precum și eliminarea diferențelor de gen în remunerarea cercetătorilor în vederea egalității de gen;
20. invită Comisia, statele membre, organizațiile de finanțare a cercetării și alte părți interesate să conceapă programe care încurajează activ femeile să-și continue cariera după concediul de maternitate sau de creștere a copilului și să ofere finanțare pentru programele de reinserție, care ar trebui ajustate nevoilor fiecărei instituții și ar trebui să cuprindă formarea necesară pentru a ține pasul cu dezvoltarea științifică, permițând totodată o mai mare flexibilitate în ceea ce privește rezultatele științifice după nașterea sau adopția unui copil și oferind servicii adecvate de îngrijire a copiilor, încurajând integrarea bărbaților în viața de familie; aceste măsuri ar trebui, de asemenea, aplicate și cercetătorilor care au contracte individuale și personalului din proiectele de cercetare cu finanțare externă;
21. încurajează statele membre și regiunile să promoveze dezvoltarea unor universități și institute de cercetare adecvate exigențelor pe care le presupune familia;
22. îndeamnă Comisia să recunoască necesitatea unui concediu de paternitate corespunzător, împreună cu o indemnizație adecvată, astfel încât bărbații să poată să-și permită să acorde timp îngrijirii copiilor și să fie combătută norma că femeile trebuie să își întrerupă cariera, pentru a depăși principala barieră în avansarea în carieră a femeilor din știință și mediul academic;

### *Schimbări și proiecte instituționale*

23. ia act de faptul că, pe lângă încurajarea carierei femeilor, sunt necesare schimbări instituționale pentru a depăși barierele din calea egalității de gen, în special în ceea ce privește segregarea verticală și participarea femeilor la structurile decizionale;
24. atrage atenția supra implicării instituțiilor în sprijinirea și încurajarea acestor schimbări, prin stabilirea de noi standarde, adresând problemele care apar și monitorizând progresele, astfel încât să se permită femeilor din domeniile științifice să profite de informațiile existente și, în același timp, să își aducă activ contribuția la Spațiul de cercetare European;
25. îndeamnă Comisia să propună o recomandare adresată statelor membre care să conțină orientări comune cu privire la schimbările instituționale necesare pentru a promova egalitatea de gen în universități și în institutele de cercetare;
26. consideră că este necesară o sistematizare a datelor disponibile referitoare la repartiția pe sexe și la monitorizarea poziției femeilor de știință la nivelul statelor membre, pentru a promova egalitatea de gen în toate instituțiile de cercetare din domeniul public sau privat; consideră că este nevoie de un consens pentru desfășurarea unor acțiuni suplimentare de încurajare a proiectelor privind femeile de știință;
27. îndeamnă Comisia să își intensifice rolul de coordonare pentru inițiativele de integrare a aspectelor de gen în Spațiul european de cercetare, să le facă mai bine cunoscute și să ofere părților interesate cursuri de pregătire care să sublinieze importanța integrării perspectivei de gen în mediul științific și academic; insistă asupra necesității adoptării unor măsuri care să stimuleze dezvoltarea profesională și a carierei în mediul academic și științific în condiții de egalitate reală între femei și bărbați;
28. salută finanțarea de către Comisie a creării unor planuri pentru egalitatea de gen prin proiecte în cadrul celui de al 7-lea Program-cadru și Orizont 2020 și, de asemenea, salută proiectul comun al Comisiei și al Institutului European pentru Egalitatea de Gen de creare a unui instrument online pentru planurile vizând egalitatea de gen, ca mijloc de identificare și de schimb de bune practici cu părțile interesate relevante; subliniază că cele mai bune practici propuse ar trebui să ia în considerare independența universităților și organizațiilor de cercetare, precum și varietatea structurilor organizatorice din statele membre;
29. invită statele membre să se implice în parteneriate cu organizații de cercetare și universități, pentru a promova schimbările culturale și instituționale în ceea ce privește genul;
30. solicită statelor membre să colaboreze cu instituțiile academice pentru a oferi sprijin și mai multe oportunități pentru avansare în carieră în momentele principale de tranziție, precum tranziția de la doctorat la posturi postdoctorale și posturi de predare în mediul academic;
31. subliniază necesitatea integrării în totalitate a dimensiunii de gen în cercetare, precum și a echilibrului de gen în programul Orizont 2020; consideră că acest lucru va necesita eforturi reînnoite pentru a integra dimensiunea de gen în formularea și punerea în aplicare a următorului program de lucru; salută crearea Grupului consultativ privind genul pentru programul Orizont 2020 (AGG); consideră cu tărie că obiectivele programului Orizont 2020 vor putea fi atinse doar cu participarea deplină a femeilor de știință;
32. solicită statelor membre să lucreze cu instituțiile academice pentru a încuraja în mod proactiv femeile să candideze pentru posturi și să asigure reprezentarea femeilor în comisiile de interviu, atunci când este posibil;
33. este ferm convins că dimensiunea de gen este o sursă de valoare adăugată pentru cercetare și aduce un profit în urma investițiilor; subliniază că analiza de gen poate stimula inovarea și cooperarea multidisciplinară în domeniul științei și al tehnologiei;

### *Etapele următoare*

34. invită statele membre să ofere institutelor de cercetare și universităților stimulente pentru a introduce și aplica planuri de promovare a egalității de gen, pentru a introduce o dimensiune de gen în programele naționale de cercetare, pentru a elimina barierele juridice și alte bariere în recrutarea, păstrarea și evoluția în carieră a cercetătorilor, precum și să

transpună în practică strategii globale vizând schimbări structurale, cu scopul de elimina inegalitățile existente în instituttele și programele de cercetare;

35. invită Comisia și statele membre să se ocupe de dezechilibrul de gen în procesul decizional și în organismele responsabile de angajarea și promovarea cercetătorilor, precum și să analizeze posibilitatea de a elabora planuri vizând egalitatea de gen ca o condiție prealabilă pentru accesul la finanțarea publică în cercetare, știință și mediul academic, în special prin încurajarea institutelor de cercetare și științifice de a întocmi rapoarte privind eforturile lor de integrare a femeilor din mediul științific și prin asigurarea unui proces de selecție și promovare deschis și transparent;
36. recunoaște că strategiile privind egalitatea de gen din învățământul superior trebuie să abordeze, de asemenea, și fenomenele de violență de gen; invită Comisia și statele membre să elaboreze strategii de contracarare a violenței de gen în campusurile universităților și colegiilor, inclusiv campanii de conștientizare, facilitând accesul la justiție pentru femeile afectate și implicând studenții, cadrele universitare și personalul în combaterea violenței;
37. invită statele membre să încurajeze angajatorii să ia măsuri de combatere a tuturor formelor de hărțuire a femeilor la locul de muncă, care ar putea produce descurajarea victimelor și în cele din urmă la demisie;
38. încurajează statele membre să faciliteze comunicarea regulată între miniștrii la nivel național care răspund de universități și de activitatea științifică și miniștrii pentru egalitate sau echivalentul lor corespunzător, pentru a elabora politici naționale care să încurajeze și să sprijine femeile din mediul științific și academic;
39. invită statele membre să implice media și sectorul privat în eradicarea stereotipurilor de gen și în promovarea respectului reciproc; subliniază rolul mediei în perpetuarea sau lupta pentru eradicarea stereotipurilor de gen, precum și potențialul acestuia în promovarea proactivă a modelelor pozitive pentru femei și fete, care ar trebui încurajate;
40. invită Comisia și Institutul European pentru Egalitatea de Gen să dezvolte mai mult metodologia existentă pentru a avea statistici diferențiate pe gen pentru întreaga activitate academică și științifică, în afara statisticilor privind resursele umane, precum și să elaboreze indicatori credibili pentru măsurarea proceselor de schimbare instituțională la nivel național și în Spațiul european de cercetare;
41. invită statele membre, mediul academic și toate părțile interesate relevante să introducă programe specializate în învățământ, în special în învățământul terțiar, pentru a sublinia importanța egalității de gen;
42. invită Comisia și statele membre să aplice în mod consecvent bugetarea de gen tuturor programelor și măsurilor care oferă finanțări în domeniul științei, mediul academic și în cercetare și să elaboreze ghiduri și metode pentru monitorizarea și evaluarea includerii dimensiunii de gen în aceste domenii;
43. invită statele membre să elaboreze măsuri statistice pentru a monitoriza destinațiile femeilor care părăsesc mediul academic, cu scopul de a îmbunătăți politicile elaborate de instituțiile academice și de guverne în domeniile vizate;
44. încurajează statele membre să ia în considerare recunoașterea pozitivă a instituțiilor academice care au luat măsuri ce vizează inegalitatea de gen;
45. solicită Comisiei să integreze dimensiunea de gen în conținutul științific și tehnologic, pentru a pune capăt formelor subtile de discriminare prin intermediul unor stimulente care iau în considerare sexul și de genul în dezvoltarea cercetării;

### ***Mobilizarea***

46. invită Comisia și statele membre să consolideze mai mult rețele de femei din mediul științific la nivel național, regional și european;
47. încurajează statele membre să ia în considerare introducerea unor programe de mentorat care să pună un accent specific pe încurajarea femeilor de a depune cereri pentru finanțări, promovări sau alte oportunități, precum și sprijinirea lor în acest proces;



48. reiterează că trebuie asigurate o participare mai mare a femeilor în procesul decizional și echilibrul de gen în comisiile de evaluare, comisiile de selecție și în toate celelalte comisii, precum și în grupurile și comisiile care iau decizii referitoare la recrutare, finanțare, programe de cercetare și publicare; consideră că institutele de cercetare și universitățile ar trebui încurajate să introducă obiective pentru participarea femeilor în astfel de organisme; invită în acest sens Comisia și statele membre să se bazeze pe propunerea de directivă a Comisiei privind îmbunătățirea echilibrului de gen în rândul directorilor neexecutivi ai societăților cotate la bursele de valori și pe măsurile corespunzătoare<sup>(6)</sup>, pentru propunerea de măsuri legislative similare privind poziții de conducere pentru femei în mediul științific și academic;
49. invită Consiliul să adopte, în timpul Președinției Luxemburgului, concluzii referitoare la egalitatea de gen în cercetare, cu scopul de a asigura o reprezentare și o participare mai mare a femeilor în procesul decizional din cercetare;
50. invită Parlamentul să instituie premiul „Femeile și știința în Europa”, care să fie acordat angajatorilor (întreprinderi, instituții și autorități) care promovează în mod exemplar femeile în mediul academic și științific, sprijină femeile care ocupă posturi de conducere și asigură remunerare egală;
51. invită Comisia să promoveze, prin intermediul campaniilor de informare, scheme și programe care au ca scop creșterea participării femeilor în cercetarea științifică;
52. încredințează Președintelui sarcina de a transmite prezenta rezoluție Consiliului și Comisiei, precum și guvernelor statelor membre.

## EXPUNERE DE MOTIVE

### „Plafonul de sticlă”

Termenul „plafon de sticlă” a fost adoptat în 1986 de jurnaliștii de la Wall Street Journal. Acest termen descrie barierele invizibile (bazate pe prejudecăți) ce limitează progresul profesional al femeilor în carierele lor.

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.

În special, rolul social prestabilit al femeilor le afectează nu numai viața personală, ci și experiența la locul de muncă, cauzând probleme numeroase și complexe.

Cercetările arată că femeile au exact aceleași aptitudini, metode și abordări generale ale problemelor științifice ca și bărbații.

Drept urmare, femeile sunt subreprezentate la nivelurile ierarhice superioare, chiar și în sectoare în care ele reprezintă majoritatea, cum ar fi sectorul educației.

Motivele care conduc la această situație sunt numeroase și complexe, după cum o arată analiza datelor din literatura de specialitate și cercetările realizate cu accent pe sectorul educației.

Prin limitarea prezenței femeilor în domeniul cercetării din cauza stereotipurilor conștiente și inconștiente, respingem un potențial important care a fost creat la universitățile noastre și devalorizăm un capital uman cu calificări înalte. 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.

### Statisticile

Publicat din trei în trei ani începând din 2003, studiul *She Figures* prezintă statistici și indicatori de resurse umane din domeniul cercetării și dezvoltării tehnologice (CDT) și 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, deși 59% dintre absolvenții de studii postuniversitare din UE în 2010 erau femei, numai 20% dintre posturile universitare de înalt nivel din UE erau ocupate de femei.

Deși proporția cercetătoarelor a crescut mai rapid decât cea înregistrată în rândul bărbaților, în 2009 numai 33% dintre cercetătorii din UE-27 erau femei. Procentul cel mai scăzut se înregistrează în sectorul antreprenoriatului, unde numai 19% dintre cercetători erau femei, față de 40% în sectorul învățământului superior și 40% în sectorul public.

Cariera academică a femeilor rămâne marcată de o puternică segregare verticală. În 2010, proporția studentelor (55%) și a absolventelor 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 absolventelor de studii doctorale a fost de 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 frapantă în știință și inginerie. Proporția femeilor a crescut de la numai 31% din numărul de studenți de la primul nivel la 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% la personalul de gradul A. Adesea, absolventele de studii doctorale părăsesc domeniul științific după terminarea doctoratului.

Se știe că diversitatea de gen din cadrul consiliilor de administrație aduce idei inovatoare, creșterea competitivității și a performanței și o mai bună guvernare corporativă. Existența mai multor femei în poziții de conducere demonstrează totodată lumii exterioare că o companie înțelege complexitatea piețelor mondiale și că este pregătită să concureze la nivel global.

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 activități intense de cercetare, dosarul de candidatură al unui student fictiv, cărui i s-a dat la întâmplare nume de bărbat sau de femeie. S-a constatat că atât bărbații cât și femeile din personalul facultății au evaluat candidatul ca fiind semnificativ mai competent și mai angajabil decât candidata cu un dosar de candidatură identic. Un studiu din 2014 a constatat că atât bărbații, cât și femeile sunt de două ori mai înclinați să angajeze un bărbat pentru un post pentru care este necesară matematica. (Joan C. Williams: *The 5 Biases Pushing Women Out of STEM*, Harvard Business Review, 5 martie 2015).

### **Bariere în calea dezvoltării profesionale a femeilor**

Stereotipurile și prejudecățile negative care s-au perpetuat din antichitate până în prezent (atitudinile părtinitoare generează discriminări importante).

### Maternitatea și alte obligații familiale

În cadrul unor căsătorii în care ambii soți au carieră profesională, este mult mai probabil ca femeile din cercetare 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 să își întemeieze o familie. Dar, spre deosebire de bărbații din cercetare, este mult mai probabil ca apariția copiilor să le influențeze productivitatea și avansarea în carieră. Potrivit studiului *She Figures* din 2012, în 2010 probabilitatea de a avea copii era mai mare în cazul cercetătorilor decât în cazul restului populației active. Prin urmare, toate măsurile trebuie să țină cont de posibilitatea de a echilibra cu succes viața profesională și viața privată.

### 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 profesoriilor universitari era cea mai ridicată în disciplinele umaniste și științele sociale, 28,4%, respectiv 19,4%, și cea mai mică în domeniul ingineriei și tehnologiei, de 7,9%.

### Diferența de remunerare

Trebuie recunoscută problema reprezentată de diferența de gen în remunerare. Diferența de remunerare este prezentă, de asemenea, în carierele din cercetare și cele universitare, fiind astfel unul dintre factorii care contribuie la posibila frustrare a

femeilor din aceste domenii în privința avansării lente în carieră, alături de un acces mai dificil la finanțare și la publicare, ceea ce le determină să renunțe la carieră. Remunerarea inegală pentru munca egală este considerată o discriminare directă în dreptul UE: Principiul remunerației egale pentru munca egală sau pentru munca de valoare egală (...) constituie un aspect important al principiului egalității de tratament dintre bărbați și femei și este o parte esențială și indispensabilă a acquis-ului comunitar (Directiva 2006/54/CE).

#### Lipsa de ambiții (lipsa de viziune și de 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.

#### Accesul inegal la profesii și la finanțare

Finanțarea și resursele sunt un aspect extrem de important.

Potrivit cifrelor din studiul She Figures din 2012, dintre cele 22 de țări în care sunt disponibile date pentru 2010, 17 țări au raportat rate de succes mai ridicate pentru bărbați în obținerea de finanțare pentru cercetare. În trei state membre ale UE, precum și în Islanda și Norvegia, ratele de succes ale femeilor au fost mai ridicate.

Potrivit Consiliului European pentru Cercetare, dintre granturile acordate în 2007, femeile au avut foarte mult succes în domeniul disciplinelor umaniste, ele obținând până la 50% din granturi, dar în științe vieții ele au obținut doar circa 35%.

O analiză mai 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 au înregistrat rate de succes mai reduse (80-90% din rata obținută de bărbați), însă pentru anumite acțiuni de mobilitate „Marie Curie”, femeile au înregistrat rate de succes mai ridicate. Aceasta poate fi considerată o dovadă că bugetarea de gen a UE funcționează.

#### Lipsa managementului experimentat

Cercetările anterioare 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.

#### Hărțuirea sexuală a femeilor

Cercetările anterioare au arătat 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. Ar trebui să fie introduse politici stricte pentru a preveni hărțuirea sexuală.

#### **Programe în curs menite să promoveze egalitatea de gen**

Egalitatea de gen este una dintre prioritățile cheie ale unui Parteneriat consolidat al Spațiului european de cercetare pentru excelență și creștere (SEC) și o chestiune transversală a programului Orizont 2020. Printre inițiative se mai află Grupul de la Helsinki privind egalitatea de gen în cercetare și inovare, o campanie lansată de Comisia Europeană numită „Știința e pentru fete!”, o strategie numită „Schimbarea instituțională” pentru a promova egalitatea de gen în cadrul organizațiilor de cercetare și al organizațiilor de finanțare a cercetării, precum și grupul de experți finanțat de Comisia Europeană, „Inovații prin gen”.

#### **Propuneri de modificare a rolului femeilor în știință (măsuri care trebuie eliminate)**

##### Anumite măsuri privind maternitatea

- Atunci când femeile nasc sau adoptă un copil, producția lor științifică ar trebui calculată la valori mai reduse pentru cel puțin un an și ar trebui însoțită de o pauză în activitate, atunci când este cazul.

- Reducerea temporară a activităților de predare sau de management al proiectelor pe durata perioadei concediului de maternitate.
- Trebuie asigurate creșe de calitate la locul de muncă.

#### Măsuri generale

- Includerea orizontală a egalității de gen în activitatea academică și științifică pentru ca aspectele de gen să fie integrate în:
  - o structuri (realizarea de statistici defalcate pe sexe pentru toate activitățile academice și științifice și realizarea unui echilibru de gen în asociațiile profesionale și în rotația funcțiilor)
  - o programe (includerea conținutului privind egalitatea de gen și considerarea impactului de gen în activitățile de cercetare specifice)
  - o buget: societatea trebuie să finanțeze programe de educație specifice pentru a evidenția semnificația egalității de gen.
- supravegherea procedurilor de selecție: intrarea, promovarea, acordarea de concedii sabatice, finanțarea de proiecte, burse etc.
- manuale și cursuri vizând integrarea egalității de gen pentru membrii comisiilor de selecție
- contabilizarea sistematică a progreselor realizate în materie de egalitate
- asistență pentru ca activitățile care folosesc bani publici să respecte principiile egalității (de la criteriile care guvernează numirile în academiile regale, la comitetele științifice din cadrul congreselor și premiilor naționale sau pozițiile eligibile).

#### Măsuri de acțiune pozitivă

- Bani și/sau poziții rezervate pentru a obține un echilibru numeric între femei și bărbați
- Recrutarea activă a femeilor (căutarea de candidate potențiale atunci când femeile nu candidează pentru un post), în special pentru posturi de conducere
- Soluții oferite de către diverse organizații și foruri pentru corectarea sau ameliorarea substanțială a situației.

Dacă abordăm problemele legate de „plafoanele de sticlă” de care se lovesc femeile în domeniul științific și în alte domenii, este important să se remarce faptul că sticla este într-adevăr doar sticlă. Raportul va prezenta exemple privind modul în care apar aceste „plafoane de sticlă” în diferite situații și pentru diferite persoane și privind modul în care aceste bariere pot fi reduse sau chiar distruse, luând în prezent măsuri specifice care să vizeze discriminarea de gen și lucrând cu forța de muncă viitoare pentru a construi încrederea, abilitățile și pentru a schimba percepțiile.

#### O parte dintre temele analizate:

1. Viața unei femei în domeniul științific: exemple care ilustrează statisticele din cercetare.
2. Bariere, cote și #HeForShe: metode actuale de abordare a situației și care urmăresc producerea unor schimbări.
3. Influențele și consolidarea încrederii trebuie să înceapă mai devreme: exemple de organizații care încep activitățile la vârste mai mici și motivele pentru care o fac.

4. Recomandări specifice despre ce putem face pentru a schimba lucrurile etc.

#### Concluzie (rezultate)

În concluzie, „plafonul de sticlă” ar putea fi definit ca una dintre barierele cu care se confruntă femeile ca grup, care le împiedică să ajungă în poziții de vârf în domeniul științific, universitar și profesional. Au fost realizate multe studii și sondaje Gallup (vechi și recente) în acest sens și aproape toate au condus la o concluzie comună. Măsurile trebuie să fie radicale, nu superficiale. Cooperarea la nivel colectiv este extrem de importantă și trebuie realizată de fiecare dintre noi la nivel individual și colectiv.

Este în continuare nevoie ca femeile să fie unite, puternice și angajate. Statele membre ar trebui să aplice politici privind practici mai bune în materie de recrutare și de angajare a oamenilor de știință. Noțiunea de egalitate ar trebui să înceapă de la școală, unde copiii să învețe că sunt egali în toate aspectele vieții. În școli ar trebui, de asemenea, introduse cursuri de pregătire despre diversitate, pentru a sprijini femeile să accedă la profesii în domeniile STIM (științe, tehnologie, inginerie și matematică). Este extrem de important ca legislația din acest domeniu să fie permanent consolidată.

Chiar dacă sunt diferiți, bărbații și femeile trebuie să se bucure de drepturi egale, indiferent de vârstă, religie, statut familial și mediu educațional.

Cel mai bun motiv în acest sens a fost formulat de Nancy Hopkins: „Trebuie mult prea mult timp să schimbi inimile și mințile una câte una - schimbă instituția și inimile se vor schimba și ele”.

#### REZULTATUL VOTULUI FINAL ÎN COMISIE

<b>Data adoptării</b>	14.7.2015
<b>Rezultatul votului final</b>	+: 30 -: 1 0: 0
<b>Membri titulari prezenți la votul final</b>	Daniela Aiuto, Catherine Bearder, Malin Björk, Vilija Blinkėvičiūtė, 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
<b>Membri supleanți prezenți la votul final</b>	Biljana Borzan, Louise Bours, Stefan Eck, Linnéa Engström, Julie Girling, António Marinho e Pinto, Dubravka Šuica, Marc Tarabella
<b>Membri supleanți (articolul 200 alineatul (2)) prezenți la votul final</b>	Nedzhmi Ali, Therese Comodini Cachia

(1) JO L 204, 26.7.2006, p. 23.

(2) Texte adoptate, P8\_TA(2015)0050.

(3) Texte adoptate, P7\_TA(2013)0499.

(4) JO C 279 E, 19.11.2009, p. 40.

(5) JO C 309, 27.10.2000, p. 57.

(6) **COM(2012)0614.**