



20.7.2015

MIETINTÖ

naisten tiede- ja yliopistourista sekä naisten urakehityksen esteistä
(2014/2251(INI))

Naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunta

Esittelijä: Elissavet Vozemberg

SISÄLTÖ

	Sivu
EUROOPAN PARLAMENTIN PÄÄTÖSLAUSELMAESITYS.....	3
PERUSTELUT.....	14
VALIOKUNNAN LOPULLISEN ÄÄNESTYKSEN TULOS.....	20

EUROOPAN PARLAMENTIN PÄÄTÖSLAUSELMAESITYS

naisten tiede- ja yliopistourista sekä naisten urakehityksen esteistä (2014/2251(INI))

Euroopan parlamentti, joka

- ottaa huomioon Euroopan unionista tehdyn sopimuksen (SEU) 2 ja 3 artiklan ja Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 8, 10, 19 ja 157 artiklan,
- ottaa huomioon vuonna 1979 hyväksytyn YK:n yleissopimuksen kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamisesta,
- ottaa huomioon miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5. heinäkuuta 2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY¹ (uudelleenlaadittu toisinto),
- ottaa huomioon 21. syyskuuta 2010 annetun komission tiedonannon ”Naisten ja miesten tasa-arvostrategia vuosiksi 2010–2015” (COM(2010)0491),
- ottaa huomioon 5. maaliskuuta 2010 annetun komission tiedonannon ”Vahvistettu sitoumus naisten ja miesten tasa-arvoon – Naisten peruskirja” (COM(2010)0078),
- ottaa huomioon neuvoston 7. maaliskuuta 2011 hyväksymän Euroopan tasa-arvosopimuksen (2011–2020),
- ottaa huomioon 15. syyskuuta 2014 annetun komission tiedonannon ”Eurooppalainen tutkimusalue (ERA) – Edistymistä koskeva kertomus” (COM(2014)0575),
- ottaa huomioon 17. helmikuuta 1999 annetun komission tiedonannon ”Naiset ja tiede – Naiset mukaan rikastuttamaan Euroopan tutkimustoimintaa” (COM(1999)0076),
- ottaa huomioon 17. heinäkuuta 2012 annetun komission tiedonannon ”Huippuosaamista ja kasvua edistävä eurooppalaisen tutkimusalueen tiiviimpi kumppanuus” (COM(2012)0392),
- ottaa huomioon 3. syyskuuta 2014 julkaistun komission raportin sukupuolten tasa-arvoa koskevista toimita julkisessa tutkimuksessa (”Gender Equality Policies in Public Research”), joka perustuu Helsingin ryhmän (sukupuolijakaumaa tutkimuksen ja innovoinnin alalla käsittelevä komission neuvoa-antava ryhmä) jäsenten tekemään tutkimukseen,
- ottaa huomioon komission vuonna 2013 julkaiseman asiakirjan sukupuolijakaumasta tutkimuksessa ja innovoinnissa ”She Figures 2012 – Gender in Research and Innovation – Statistics and Indicators”,

¹ EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23.

- ottaa huomioon 5. joulukuuta 2014 annetut neuvoston päätelmät eurooppalaisen tutkimusalueen edistymistä koskevasta raportista 2014,
 - ottaa huomioon 29. toukokuuta 2015 annetut neuvoston päätelmät eurooppalaisen tutkimusalueen etenemissuunnitelmasta 2015–2020,
 - ottaa huomioon 10. maaliskuuta 2015 antamansa päätöslauselman naisten ja miesten tasa-arvon edistymisestä Euroopan unionissa vuonna 2013¹,
 - ottaa huomioon naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemistä ja torjumista koskevan Istanbulin sopimuksen 40 artiklan,
 - ottaa huomioon 21. marraskuuta 2013 antamansa päätöslauselman ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukseksi tutkimuksen ja innovoinnin puiteohjelmasta ”Horisontti 2020” (2014–2020)²,
 - ottaa huomioon 21. toukokuuta 2008 antamansa päätöslauselman naisten osallistumisesta tieteelliseen tutkimukseen³,
 - ottaa huomioon 3. helmikuuta 2000 antamansa päätöslauselman komission tiedonannosta ”Naiset ja tiede: Naiset mukaan rikastuttamaan Euroopan tutkimustoimintaa”⁴,
 - ottaa huomioon työjärjestyksen 52 artiklan,
 - ottaa huomioon naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunnan mietinnön (A8-0235/2015),
- A. ottaa huomioon, että sukupuolten tasa-arvo on yksi Euroopan unionin peruseriaatteista, joka vahvistetaan Euroopan unionista tehdyssä sopimuksessa, ja yksi unionin tavoitteista ja tehtävistä;
- B. ottaa huomioon, että sukupuolten tasa-arvo on perusedellytys sille, että naiset ja tytöt voivat täysin nauttia ihmisoikeuksista, ja se on olennaista heidän vaikutusvaltansa lisäämiseksi sekä kestävä ja osallistava yhteiskunnan aikaansaamiseksi; ottaa huomioon, että henkilö pääoman riittämätön hyödyntäminen vähentää tutkimukseen ja innovointiin suuntautuneelle liike-elämälle sekä kokonaistaloudelliselle kehitykselle mahdollisesti koituvia hyötyjä, minkä lisäksi siitä aiheutuu tuhoisia sosiaalisia seurauksia;
- C. katsoo, että on äärimmäisen tärkeää taata, että naiset ja miehet ovat tasa-arvoisia kumppaneita, että heillä on samat oikeudet ja velvollisuudet sekä samat työmahdollisuudet ja että heidän osallistumisestaan yhteiskuntaan arvostetaan ja kunnioitetaan yhtäläisesti;

¹ Hyväksytyt tekstit, P8_TA(2015)0050.

² Hyväksytyt tekstit, P7_TA(2013)0499.

³ EUVL C 279E, 19.11.2009, s. 40.

⁴ EYVL C 309, 27.10.2000, s. 57.

- D. ottaa huomioon, että käytettävissä olevien tilastojen ja tutkimusten mukaan naiset ovat aliedustettuina useimmilla tieteen ja insinööritieteiden aloilla ja johtotehtävissä sekä hierarkioiden korkeammissa asemissa myös naisenemmistöisillä aloilla, kuten koulutussektorilla; toteaa, että naiset ovat selvästi aliedustettuina luonnontieteiden, teknologian, insinööritieteiden ja matematiikan (STEM) koulutuksen alalla ja tehtävissä, sillä vain 24 prosenttia luonnontieteiden ja insinööritieteiden ammattilaisista on naisia; ottaa huomioon, että naisten osuus vaihtelee STEM-erikoisalan mukaan, sillä esimerkiksi kemian alalla on työssä pitämisen ongelma ja insinööritieteiden ja fysiikan aloilla taas rekrytointiongelma;
- E. ottaa huomioon, että tieteellä on erittäin suuri taloudellinen merkitys Euroopalle ja että tieteen alalla tarvitaan yhä enemmän työvoimaa, jolla on valmiudet muun muassa urauurtavaan tutkimukseen; toteaa, että tällainen tutkimus on välttämätöntä tuotanto- ja kilpailukykyyn parantamiseksi; katsoo, että riittävä määrä henkilöitä, joilla on STEM-tieteiden osaamista, on keskeinen edellytys unionin kasvu- ja työllisyysstrategian ja Eurooppa 2020 -strategian tavoitteiden toteuttamiseksi; ottaa huomioon, että STEM-tieteiden ammattilaisten kysynnän odotetaan kasvavan vuoteen 2025 asti ja uusimpien saatavilla olevien tilastojen mukaan tutkijakunta ikääntyy; katsoo, että STEM-aineiden sekä taidealan ja humanistisen alan aineiden yhdistäminen (STEAM) myönteisellä tavalla tarjoaa valtavia taloudellisia, sosiaalisia ja kulttuurillisia mahdollisuuksia ja että naistutkijat ja -innovoijat ovat hyvässä asemassa kehittämään tätä yhteyttä; toteaa, että naistutkijat ovat etu Euroopan unionille, joka tarvitsee kaikki käytettävissä olevat voimavarat selvittääkseen lopullisesti talous- ja rahoituskriisistä ja vastataksaan yhteiskunnan muutoksiin kokonaisuudessaan; katsoo, että on tarpeen edistää ja helpottaa naisten urakehitystä ja lisätä nuorten, erityisesti naisopiskelijoiden ja -tutkijoiden määrää STEM-aloilla;
- F. ottaa huomioon, että naistutkijoiden osalta on havaittu jonkin verran myönteistä kehitystä ja heidän osuutensa on kasvanut nopeammin kuin miesten viime vuosina mutta naistutkijoiden määrä on edelleen huomattavasti vähäisempi kuin miesten ja tämä ero on suurin liike-elämässä;
- G. ottaa huomioon, että naisten akateemisille urille on edelleen erittäin tyypillistä selvä vertikaalinen eriytyminen, niin että ainoastaan hyvin pieni osa naisista on korkeimmissa yliopistoviroissa; ottaa huomioon, että vuoden 2012 She Figures -tilaston mukaan ainoastaan 10 prosenttia yliopistojen rehtoreista on naisia;
- H. ottaa huomioon, että vain harvalla jäsenvaltiolla näyttää olevan sukupuolten tasa-arvoon liittyviä säännöksiä tutkimusta koskevassa lainsäädännössään ja että sukupuolinäkökulman sisällyttämiseen kansallisiin tutkimusohjelmiin kiinnitetään vain vähän huomiota;
- I. toteaa, että naiset törmäävät edelleen ennakkoluuloihin ja stereotypioihin, jotka vaikeuttavat oman yrityksen perustamista; katsoo, että naisten yrittäjyyden lisääntymistä on edistettävä ja tuettava ja kehitettävä toimintaympäristö, jossa naisyrittäjät ja perheyrittäjät voivat menestyä ja jossa yrittäjyys palkitaan, siten että ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin parhaiden käytäntöjen vaihdon pohjalta ja kiinnitetään erityistä huomiota äiteihin;

- J. ottaa huomioon, että tähän tilanteeseen on lukuisia ja monitahoisia syitä, kuten kielteiset stereotypiat ja ennakkoluulot sekä tietoinen ja tiedostamaton syrjintä;
- K. ottaa huomioon tilastot, jotka osoittavat johdonmukaisesti, että tytöt etäännyvät STEM-aineista koulussa ja suorittavat poikia epätodennäköisemmin tieteellisen alan tutkinnon yliopistossa; ottaa huomioon, ettei naisten vähäiselle määrälle STEM-aloilla ole yhtä ainuttakaan selitystä vaan sitä selittävät muun muassa opettajien puutteelliset tiedot kouluissa STEM-alojen uramahdollisuuksista, naisroolimallien puute, epävarmojen lyhytaikaisten sopimusten suuri määrä, haastattelupaneeleissa ilmenevä tiedostamaton syrjintä, naisten miehiä pienempi todennäköisyys hakeutua ylempiin virkoihin, naisten taipumus suuntautua opetustehtäviin tutkimuksen ja yliopistomaailman sijaan;
- L. ottaa huomioon, että tutkimuksen parissa toimivat naiset joutuvat kaikilla muilla aloilla toimivien naisten tavoin kantamaan suuremman osan vanhemmuuteen tai perheeseen liittyvistä velvoitteista kuin miespuoliset työtoverinsa ja että tämän vuoksi kaikissa ehdotetuissa toimenpiteissä on otettava huomioon naisten mahdollisuus sovittaa onnistuneesti yhteen työ- ja perhe-elämä sekä tämän mahdollisuuden antaminen myös miehille;
- M. toteaa, että huolimatta kaikista meneillään olevista pyrkimyksistä sukupuolten tasa-arvon ja yhtäläisten mahdollisuuksien edistämiseksi naisilla ei edelleenkään ole yhtäläisiä mahdollisuuksia tutkijan paikkoihin, rahoitukseen, julkaisemiseen ja akateemisiin palkintoihin ja he kärsivät myös joustamattomista ylennys- ja tunnustamisperusteista sekä rahoituksen tai heitä tukevien toimintatapojen puutteesta, minkä vuoksi nuorten naistutkijoiden tulevaisuudennäkymät ovat erityisen synkät; toteaa, että kaikki nämä tekijät saattavat osaltaan lisätä aivovuotoa ja että tarvittaisiin radikaaleja toimenpiteitä yksinkertaisten sijaan; toteaa lisäksi, että kollektiivinen yhteistyö on ratkaisevan tärkeää ja että sitä olisi harjoitettava ja edistettävä niin yksittäisten ihmisten keskuudessa kuin yhteiskunnan laajuisesti;
- N. katsoo, että naisten tosiasiallisesti heikkoa asemaa tieteiden alalla yhteiskunnassa – ilman että sille on välttämättä olemassa objektiivisiin kriteereihin pohjautuvia perusteita – sekä sukupuolten välisiä suhteita ja sukupuoleen perustuvia stereotypioita on tarkasteltava ja arvioitava uudelleen; katsoo, että laajentamalla naisten uranäkymiä ja muuttamalla koulutusjärjestelmiä voitaisiin huomattavasti edistää sukupuolten palkkaeron kaventamista esimerkiksi siten, että lisätään naistutkijoiden ja naispuolisten insinöörien määrää;
- O. toteaa, että komissio on jo sitoutunut varmistamaan, että kaikissa sen asiantuntijaryhmissä, paneeleissa ja komiteoissa on 40 prosenttia aliedustettuna olevaa sukupuolta ja tätä periaatetta sovelletaan erityisesti Horisontti 2020 -puiteohjelmassa;
- P. ottaa huomioon, että neuvoston viimeisimmässä päätelmissä inhimillisten voimavarojen vahvistamisesta tieteen ja teknologian alalla eurooppalaisella tutkimusalueella todetaan, että on tärkeää edistää sukupuolten tasa-arvoa tutkimuksessa ja naisten pääsemistä vastuullisiin tehtäviin, ja näin todettiin vuonna 2005, mutta neuvosto ei ole enää sen jälkeen ilmaissut kantaansa asiaan;
- Q. ottaa huomioon, että eurooppalaisen tutkimusalueen etenemissuunnitelmassa 2015–2020 kehoitetaan komissiota ja jäsenvaltioita toteuttamaan kansallista

tasa-arvolainsäädäntöä käytännössä sukupuolten välisen epätasa-arvon korjaamiseksi tutkimuslaitoksissa ja päätöksentekokeelmissä sekä sukupuolinäkökulman sisällyttämiseksi paremmin tutkimusta ja kehittämistä koskevaan politiikkaan, ohjelmiin ja hankkeisiin;

- R. ottaa huomioon, että Istanbulin sopimuksessa sitoudutaan puuttumaan väkivallan perimmäisiin syihin ja edistämään suurempaa tasa-arvoa naisten ja miesten välillä muuttamalla asenteita ja poistamalla stereotyyppioita niin yksilöiden kuin korkeakoululaitostenkin tasolla sekä yliopistojen ja korkeakoulujen kampuksilla, joilla myös esiintyy sukupuoleen perustuvaa väkivaltaa, jotta naisten ei tarvitse kärsiä väkivallasta ja sen pelosta, joka usein estää heitä osallistumasta täysipainoisesti akateemiseen ja sosiaaliseen elämään;
- S. toteaa, että Euroopan tasa-arvoinstituutilla voi olla keskeinen rooli sukupuolten palkkaeron kehityksen seurannassa tieteen ja tutkimuksen aloilla, sen syiden analysoinnissa ja lainsäädännön vaikutuksen arvioinnissa;

Sukupuolten tasa-arvo akateemisissa viroissa

1. panee merkille, että viime vuosien myönteisistä muutoksista huolimatta tieteessä ja yliopistomaailmassa ei ole vielä saavutettu sukupuolten tasa-arvoa ja että tilanne vaihtelee jäsenvaltiosta, tutkimusalasta ja tutkintotasosta riippuen; huomauttaa, että tiedelaitosten ja yliopistojen ylimmissä akateemisissa viroissa ja johtotehtävissä on häkellyttävän vähän naisia, mikä osoittaa, että ”lasikatto” on olemassa; toteaa, että tällä tarkoitetaan ennakkoluuloihin perustuvia näkymättömiä esteitä, jotka hankaloittavat naisten pääsyä vastuullisiin tehtäviin;
2. pitää valitettavana, että Euroopan unionin ja muiden kehittyneiden talouksien yliopistojen ja koulujen hierarkiassa esiintyy sukupuolten eriytymistä, joka on luonteeltaan sekä horisontaalista että vertikaalista, ja että vaikka EU:n 28 jäsenvaltiossa 59 prosenttia korkeakoulututkinnon suorittaneista on naisia, vain 18 prosenttia yliopiston professoreista on naisia;
3. toteaa, että sukupuolten tasa-arvo on yksi unionin peruseriaatteista ja että sitä on kunnioitettava myös tutkimuksen alalla ja yliopistomaailmassa; korostaa, että kaikki naisten suoran ja epäsuoran syrjinnän muodot on lakkautettava;
4. panee merkille, että naisten puute tieteen ja tutkimuksen alalla on johtanut tutkimuksen ja kehittämisen mieslähtöisyyteen erityisesti siinä, että a) ei ole olemassa naispuolisia törmäystestinukkeja b) lääketieteellinen tutkimus kohdistuu tavallisesti miehiin c) säteilyannoslaskelmat perustuvat keski-ikäisen miehen absorptionopeuteen d) useimmissa anatomiankirjoissa kuvat ovat miehen kehosta;
5. pitää valitettavana, että naisilla ei edelläkään ole yhtäläisiä mahdollisuuksia saada tutkijanvirkoja, rahoitusta ja töitään julkaistuksi ja että tiede- ja yliopistomaailmassa ei ole myöskään puututtu palkkaeroihin huolimatta siitä, että unionissa ja jäsenvaltioissa on lainsäädäntöä yhtäläisestä kohtelusta ja syrjinnän torjunnasta työmarkkinoilla, myös samapalkkaisuutta koskevaa lainsäädäntöä;

Positiiviset toimenpiteet

6. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita analysoimaan olemassa olevia säädöksiä, jotta ne voidaan panna asianmukaisesti täytäntöön ja tarvittaessa niitä voidaan tarkistaa naisten ja miesten yhtäläisen kohtelun toteuttamiseksi; kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita varmistamaan, että syrjimättömyyden periaatetta, joka katsotaan Lissabonin sopimuksessa yhdeksi Euroopan unionin tavoitteista, noudatetaan kaiken tyyppisissä työsopimuksissa ja rahoitusmalleissa ja että laillista oikeutta samaan palkkaan samasta työstä kunnioitetaan kaikissa miehille ja naisille maksettavissa palkkioissa, myös apurahoissa ja stipendeissä, muun muassa varmistamalla palkkojen avoimuus;
7. panee merkille, että säädösten täytäntöönpanon lisäksi on poistettava kulttuurisia ja institutionaalisia esteitä, jotka aiheuttavat naisten suoraa tai epäsuoraa syrjintää tiedealalla ja päätöksenteossa, jotta saavutetaan sukupuolten tasa-arvo; katsoo, että nämä syrjinnän muodot, kielteiset ennakoasenteet ja tietoiset tai tiedostamattomat stereotyyppit perustuvat alati toistuviin asenteisiin ja normeihin ja että instituutioiden muuttaminen voi auttaa hävittämään ne; kehottaa komissiota käynnistämään ja tukemaan valistuskampanjoita sekä ohjelmia ja aloitteita, joilla pyritään vähentämään näitä esteitä sekä yliopistomaailmassa että yleisesti yhteiskunnassa;
8. arvostelee jälleen kerran sitä, että naiset saavat yhä samasta työstä pienempää palkkaa kuin miehet myös tutkimuksen ja tieteen alalla, mikä johtuu naisten riittämättömästä edustuksesta;
9. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita tukemaan ja edistämään vertaistukiverkkoja sekä parhaiden käytäntöjen vaihtoa Euroopassa ja sen ulkopuolella;
10. korostaa, että valistuskampanjat olisi kohdistettava yhtä hyvin miehille kuin naisille, sillä nämä toistavat tietoisesti tai tiedostamatta sukupuolistereotyyppioita, jotka saavat toisinaan naiset sisäistämään kulttuuriset ja institutionaaliset esteet urakehitykselle tieteen alalla;
11. kehottaa komissiota toimimaan olemassa olevien ohjelmien ja aloitteiden pohjalta ja käynnistämään positiivisia kampanjoita, joilla kannustetaan tyttöjä ja naisia akateemisille urille ja tutkimuksen pariin kaikilla tieteen aloilla, erityisesti insinööritieteiden ja teknologian aloilla, joilla viimeaikaisista myönteisistä muutoksista huolimatta naisten osuus on edelleen alle keskiarvon;
12. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita edistämään koulutusohjelmia, joissa kannustetaan synergiaan ja myönteisiin yhteyksiin STEM-aineiden sekä humanistisen alan ja taidealan välillä ja tuodaan esille sukupuolinäkökulmaa, mikä helpottaa naisten roolia näiden yhteyksien luomisessa;
13. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita tekemään tunnetuksi myönteisiä naispuolisia roolimalleja kaikilla koulutuksen tasoilla, oppivelvollisuuskoulusta aina täydennys- ja korkeakoulutukseen ja jatko-opintoihin, sekä arkioppimisessa ja nuorisotyössä; toteaa, että myönteisten naispuolisten roolimallien tunnetuksi tekeminen kattaa toimet, joilla korostetaan naisten historiallisia ja ajankohtaisia saavutuksia tieteen ja teknologian alalla, yrittäjinä sekä päättävissä asemissa; huomauttaa, että tällaisiin toimiin voi kuulua huomion kiinnittäminen kansainväliseen naistenpäivään ja tiedeviikkoihin sekä

jäsenvaltioissa ja kaikkialla maailmassa olemassa olevien parhaiden käytäntöjen hyödyntäminen;

14. kehottaa komissiota, jäsenvaltioita ja asiaankuuluvia sidosryhmiä tehostamaan aloitteita ja ohjelmia, joilla kannustetaan naisia jatkamaan uriaan tieteessä ja yliopistomaailmassa, kuten valmennus- ja verkostoitumisohjelmia ja ohjelmia, joilla tuetaan erityisesti nuorten naistutkijoiden osallistumista tutkimusohjelmiin ja apurahan hakemista sekä naistutkijoiden henkilökohtaisia uria ja etenemistä korkeimpiin virkoihin; katsoo, että naisia olisi myös kannustettava hakemaan päättäviin asemiin ja että samalla on torjuttava kaikenlaisia esteitä, jotka vaikeuttavat hakemista tai tekevät sen mahdottomaksi;
15. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita kiinnittämään sukupuolten tasa-arvoa korkeakoulutuksessa koskevan strategian suunnittelussa erityistä huomiota moniperusteista syrjintää kohtaaviin naisiin, kuten hlbt-i-naisiin, vammaisiin naisiin, vähemmistö- tai maahanmuuttajataustaisiin naisiin, pakolaisiin ja omaishoitajiin;
16. kehottaa jäsenvaltioita kehittämään tehokkaita ja houkuttavia STEM-aineiden kursseja ja opetusmenetelmiä, joilla ylläpidetään tyttöjen kiinnostusta tieteisiin, sekä tunnustamaan opettajien roolin kulttuurin muutoksen edistäjinä ja antamaan heille mahdollisuudet siihen, sillä he voivat saada tyttöjen kiinnostuksen tieteisiin koulussa säilymään;
17. kehottaa jäsenvaltioita hyödyntämään laadukasta ammatinvalinnanohjausta ja koulutukseen hakeutumista kannustettaessa tyttöjä jatkamaan STEM-aineiden opiskelua yliopistossa;

Työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen

18. korostaa, että tarve sovittaa onnistuneesti yhteen työelämä ja perheveloitteet on usein huomattava este erityisesti naisten etenemiselle urallaan tiede- ja yliopistomaailmassa ja että se on yksi tärkeimmistä syistä, miksi naiset jättävät uransa;
19. kehottaa tarjoamaan joustavampia työoloja sekä nais- että miestutkijoille työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi ja kehottaa poistamaan sukupuolten väliset palkkaerot sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi;
20. kehottaa komissiota, jäsenvaltioita, tutkimusta rahoittavia organisaatioita ja muita sidosryhmiä kehittämään ohjelmia, joilla kannustetaan naisia aktiivisesti jatkamaan uriaan äitiys- tai vanhempainvapaan jälkeen, ja rahoittamaan työelämään palaamista koskevia ohjelmia, jotka räätälöidään kunkin laitoksen tarpeisiin ja jotka sisältävät tieteellisen kehityksen mukana pysymiseen tarvittavaa koulutusta; kehottaa myös lisäämään joustoa naisten aikaansaamien tieteellisten tulosten suhteen lapsen syntymän tai adoption jälkeen ja tarjoamaan sopivia lasten päivähoitopalveluja sekä myös kannustamaan ottamaan miehet mukaan perheveloitteiden hoitamiseen; katsoo, että näitä toimia olisi sovellettava myös yksittäisten stipendien tuella toimiviin tutkijoihin ja ulkoisesti rahoitettujen hankkeiden henkilöstöön;
21. kannustaa jäsenvaltioita ja alueita edistämään perheystävällisempien yliopistojen ja tutkimuslaitosten kehittämistä;

22. kehottaa komissiota tuomaan esille riittävän isyysloman ja isyysrahan merkityksen, jotta miehillä on varaa ottaa töistä vapaata lapsen hoitamista varten, ja auttamaan sen käsityksen muuttamisessa, jonka mukaan vanhemmista nainen pitää taukoa urastaan; katsoo, että näin voidaan poistaa suuri este naisten etenemiselle tiede- ja yliopistouralla;

Institutionaaliset muutokset ja hankkeet

23. panee merkille, että sen lisäksi, että tuetaan yksittäisten naisten uria, tarvitaan institutionaalisia muutoksia, jotta päästään eroon sukupuolten tasa-arvon esteistä, erityisesti kun kyseessä ovat vertikaalinen eriytyminen ja naisten osallistuminen päättäviin elimiin;
24. korostaa, että nämä muutokset edellyttävät institutionaalista tukea ja kannustusta ja että on asetettava uusia normeja, käsiteltävä esiin tulevia kysymyksiä ja seurattava edistymistä, jotta naistutkijat pystyvät hyödyntämään saatavilla olevia tietoja ja antamaan samalla aktiivisen panoksen eurooppalaiselle tutkimusalueelle;
25. kehottaa komissiota tekemään jäsenvaltioille ehdotuksen suosituksesta, joka sisältää yhteiset suuntaviivat institutionaalisille muutoksille, joilla edistetään sukupuolten tasa-arvoa yliopistoissa ja tutkimuslaitoksissa;
26. katsoo, että saatavilla olevia tietoja sukupuolijakaumasta ja naistutkijoiden asemasta jäsenvaltioissa olisi systematisoitava, jotta voidaan edistää sukupuolten tasa-arvoa kaikissa julkisissa ja yksityisissä tutkimuslaitoksissa; katsoo, että on päästävä yksimielisyyteen lisätoimista, joilla tuetaan naistutkijoita koskevia hankkeita;
27. kehottaa komissiota tehostamaan koordinaatiotoimiaan sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamisaloitteissa eurooppalaisella tutkimusalueella ja lisäämään tietoisuutta sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamisen merkityksestä tiede- ja yliopistomaailmassa sekä järjestämään sitä koskevaa koulutusta; korostaa, että on ryhdyttävä toimenpiteisiin, joilla tuetaan todellista sukupuolten tasa-arvoa urakehityksessä yliopistoissa ja tieteen alalla;
28. pitää myönteisenä, että komissio rahoittaa tasa-arvosuunnitelmien perustamista 7. puiteohjelmaan ja Horisontti 2020 -puiteohjelmaan kuuluvista hankkeista; suhtautuu myönteisesti myös komission ja Euroopan tasa-arvoinstituutin yhteisen hankkeeseen sähköisen välineen perustamiseksi tasa-arvosuunnitelmia varten, jotta voidaan tunnistaa parhaat käytännöt ja vaihtaa niitä asiaankuuluvien sidosryhmien kanssa; korostaa, että ehdotetuissa parhaissa käytännöissä olisi otettava huomioon yliopistojen ja tutkimusorganisaatioiden riippumattomuus ja niiden erilaiset organisaatorakenteet eri jäsenvaltioissa;
29. kehottaa jäsenvaltioita osallistumaan kumppanuuksiin tutkimusorganisaatioiden ja yliopistojen kanssa, jotta voidaan edistää kulttuurisia ja institutionaalisia muutoksia sukupuolikysymyksissä;
30. kehottaa jäsenvaltioita tekemään yhteistyötä akateemisten laitosten kanssa tuen ja parempien mahdollisuuksien tarjoamiseksi uralla etenemiseen tärkeimmissä siirtymävaiheissa, kuten siirtymisessä tohtorin tutkinnosta sen jälkeiseen tai luennoitsijan virkaan;

31. korostaa tarvetta sisällyttää tutkimuksen sukupuolinäkökulma ja sukupuolten tasapuolinen osallistuminen kattavasti Horisontti 2020 -ohjelmaan; katsoo, että tämä edellyttää uusia toimenpiteitä sukupuolinäkökulman sisällyttämiseksi seuraavan työohjelman muotoiluun ja toteutukseen; pitää myönteisenä Horisontti 2020 -ohjelman sukupuolijakaumaa käsittelevän neuvoo-antavan ryhmän perustamista; uskoo vakaasti, että Horisontti 2020 -ohjelman tavoitteet voidaan saavuttaa vain naistutkijoiden täysipainoisen osallistumisen avulla;
32. kehottaa jäsenvaltioita tekemään yhteistyötä akateemisten laitosten kanssa, jotta naisia voidaan kannustaa ennakoivasti hakemaan virkoihin ja naisten edustus haastattelupaneeleissa voidaan varmistaa mahdollisuuksien mukaan;
33. uskoo vakaasti, että sukupuoliulottuvuus tuo lisäarvoa tutkimukseen ja tuottoa sijoitukselle; korostaa, että tasa-arvoanalyysi voi edistää innovointia ja monitieteistä yhteistyötä tieteen ja teknologian alalla;

Edistyksen tähtäviä toimia

34. kehottaa jäsenvaltioita tarjoamaan tutkimuslaitoksille ja yliopistoille kannustimia tasa-arvosuunnitelmien käyttöön ottamiseksi ja soveltamiseksi, sisällyttämään kansallisiin tutkimusohjelmiinsa sukupuolinäkökulman, poistamaan oikeudelliset ja muut esteet, jotka haittaavat naistutkijoiden rekrytointia, työssä pysymistä ja uralla etenemistä, sekä panemaan täytäntöön kattavia rakennemuutosstrategioita, jotta päästään eroon nykyisistä sukupuolieroista tutkimuslaitoksissa ja -ohjelmissa;
35. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita torjumaan sukupuolten epätasa-arvoa päätöksentekoprosessissa ja tutkijoiden rekrytoinnista ja ylennyksistä vastaavissa elimissä sekä harkitsemaan tasa-arvosuunnitelmien laatimista edellytyksenä julkisen rahoituksen saamiselle tutkimuksen, tieteen ja akateemisen toiminnan alalla erityisesti kannustamalla tutkimus- ja tiedelaitoksia laatimaan raportteja naistutkijoiden integrointia koskevista toimenpiteistään ja varmistamalla avoimet ja selkeät valinta- ja ylennysmenettelyt;
36. toteaa, että sukupuolten tasa-arvoa korkeakoulutuksessa koskevissa strategioissa on käsiteltävä myös sukupuoleen perustuvaa väkivaltaa; kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita laatimaan sukupuoleen perustuvan väkivallan torjumista yliopistojen ja korkeakoulujen kampuksilla koskevia strategioita, jotka sisältävät muun muassa tiedotusta, helpottavat oikeuden saatavuutta väkivallasta kärsineille naisille ja ottavat miespuoliset opiskelijat, tutkijat ja työntekijät mukaan väkivallan torjuntaan;
37. kehottaa jäsenvaltioita kannustamaan työnantajia ryhtymään toimiin, joilla torjutaan kaikenlaista naisten työpaikkahäirintää, joka saattaa johtaa uhrien lannistumiseen ja lopulta irtisanoutumiseen;
38. kannustaa jäsenvaltioita helpottamaan säännöllistä viestintää maan yliopistoista ja tieteistä vastaavan sekä tasa-arvosta vastaavan ministerin välillä, jotta voidaan laatia kansallista politiikkaa, jolla kannustetaan ja tuetaan naisia tiede- ja yliopistomaailmassa;
39. kehottaa jäsenvaltioita ottamaan tiedotusvälineet ja yksityisen sektorin mukaan sukupuolistereotyyppien hävittämiseen ja vastavuoroisen kunnioituksen edistämiseen;

korostaa tiedotusvälineiden roolia sukupuolistereotyyppien ylläpitämisessä tai häivyttämisessä sekä niiden mahdollisuuksia vahvistaa ennakoivasti naisten ja tyttöjen myönteisiä roolimalleja, mitä olisi edistettävä;

40. kehottaa komissiota ja Euroopan tasa-arvoinstituuttia kehittämään edelleen nykyisiä menetelmiä sukupuolen perusteella eriteltyjen tilastojen laatimiseksi kaikesta akateemisesta ja tieteellisestä toiminnasta henkilöresursseja koskevien tilastojen lisäksi sekä kehittämään toimivia indikaattoreita institutionaalisten muutosprosessien mittaamiseksi sekä kansallisella tasolla että kaikkialla eurooppalaisella tutkimusalueella;
41. kehottaa jäsenvaltioita, yliopistomaailmaa ja kaikkia asiaankuuluvia sidosryhmiä ottamaan käyttöön koulutuksessa ja erityisesti korkea-asteen koulutuksessa erityisohjelmia, joilla tuodaan esiin sukupuolten tasa-arvon merkitys;
42. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita ottamaan sukupuolten tasa-arvon johdonmukaisesti huomioon kaikissa ohjelmissa ja toimenpiteissä, joilla rahoitetaan tiedettä, yliopistoja ja tutkimusta, ja laatimaan ohjeistusta ja menetelmiä sukupuolinäkökulman näihin aloihin sisällyttämisen seuraamiseen ja arvioimiseen;
43. kehottaa jäsenvaltioita kehittämään tilastollisia menetelmiä, joilla seurataan, mihin yliopistomaailmasta lähtevät naiset päätyvät, jotta akateemisten laitosten ja hallitusten päätöksentekoa voidaan parantaa asiaan liittyvillä aloilla;
44. kannustaa jäsenvaltioita harkitsemaan myönteisen tunnustuksen antamista niille akateemisille laitoksille, jotka ovat ryhtyneet toimiin sukupuolten epätasa-arvon korjaamiseksi;
45. pyytää komissiota sisällyttämään tieteseen ja tekniikkaan sukupuoliulottuvuuden kannustamalla ottamaan sukupuolen huomioon tutkimuksen kehittämisessä, jotta saadaan lakkautettua syrjinnän hienovaraiset muodot;

Osallistuminen

46. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita vahvistamaan edelleen naispuolisten tutkijoiden verkostoitumista valtioiden, alueiden ja unionin tasolla;
47. kannustaa jäsenvaltioita harkitsemaan sellaisten mentorointiohjelmien käyttöönottoa, joissa keskitytään kannustamaan naisia hakemaan apurahoja, ylennyksiä ja muita mahdollisuuksia, sekä tukemaan heitä prosessissa;
48. katsoo, että on tärkeää varmistaa naisten laajempi osallistuminen päätöksentekoon ja taata sukupuolten tasa-arvo arviointilautakunnissa, valintalautakunnissa ja muissa merkityksellisissä elimissä sekä nimitetyissä paneeleissa ja komiteoissa, jotka tekevät palvelukseenottamiseen, rahoitukseen, tutkimusohjelmiin ja julkaisemiseen liittyviä päätöksiä; katsoo, että tutkimuslaitoksia ja yliopistoja olisi kannustettava asettamaan naisten osuutta koskevia tavoitteita näissä elimissä; kehottaa siksi komissiota ja jäsenvaltioita ottamaan ehdotuksen julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen

liittyvistä toimenpiteistä annetuksi direktiiviksi¹ perustaksi ja ehdottamaan vastaavia säädöksiä naisten ylempistä viroista yliopisto- ja tiedemaailmassa;

49. pyytää neuvostoa antamaan Luxemburgin puheenjohtajakauden aikana päätelmiä sukupuolten tasa-arvosta tutkimuksessa, jotta voidaan varmistaa naisten aiempaa suurempi edustus ja osallistuminen tutkimuksen päätöksentekoprosesseihin;
50. kehottaa parlamenttia perustamaan ”Naiset ja tiede Euroopassa” -palkinnon, joka myönnettäisiin työnantajille (yrityksille, laitoksille tai viranomaisille), jotka ovat edelläkävijöitä naisten osuuden edistämässä yliopisto- ja tiedemaailmassa, naisjohtajien tukemisessa ja samapalkkaisuuden takaamisessa;
51. kehottaa komissiota edistämään tiedotuskampanjoiden avulla järjestelyjä ja ohjelmia, joilla pyritään lisäämään naisten osallistumista tieteelliseen tutkimukseen;
52. kehottaa puhemiestä välittämään tämän päätöslauselman neuvostolle, komissiolle ja jäsenvaltioiden hallituksille.

¹ COM(2012) 0614.

PERUSTELUT

Lasikatto

Lasikatto-termiä käyttivät ensimmäisenä Wall Street Journalin toimittajat vuonna 1986. Sillä tarkoitetaan ennakkoluuloihin perustuvia näkymättömiä esteitä, jotka rajoittavat naisten mahdollisuuksia edetä urapoluillaan korkeampiin asemiin.

Lasikaton laskenta-alue kuvaa niiden vaikeuksien vakavuusastetta, joita naiset kohtaavat pyrkiessään etenemään urallaan samalle tasolle miespuolisten työtovereidensa kanssa.

Eryteisesti ennako-odotuksena oleva naisten sosiaalinen rooli vaikuttaa paitsi naisten henkilökohtaiseen elämään, myös heidän kokemuksiinsa työpaikoilla, mikä aiheuttaa lukuisia monitahoisia ongelmia.

Tutkimusten mukaan naisten taidot, työskentelytavat ja yleinen asennoituminen tieteellisiin kysymyksiin vaikuttavat aivan samanlaisilta kuin miesten.

Naiset ovat aliedustettuina hierarkioiden korkeammissa asemissa myös naisemmistöisillä aloilla, kuten koulutussektorilla.

Kirjallisuuskatsaukset sekä koulutussektoriin painottuvat tutkimukset osoittavat, että syyt nykyiseen tilanteeseen ovat moninaiset ja monimutkaiset.

Kun naisten esilläoloa tutkimuksen kentällä rajoitetaan tiedostetuin ja tiedostamattomin stereotyyppioin, yliopistoissa kehittynyt tärkeä potentiaali jää hyödyntämättä ja korkeasti koulutetun henkilöpääoman merkitystä aliarvioidaan. Tämän henkilöpääoman riittämätön hyödyntäminen vähentää kokonaistaloudelliselle kehitykselle sekä tutkimukseen ja innovointiin suuntautuneelle liike-elämälle koituvia mahdollisia hyötyjä. Tieteen ja innovoinnin alalla tarvitaan jatkuvasti uusia ideoita, ja parhaimmat ideat syntyvät kiistattomasti monimuotoisessa ympäristössä.

Samaan aikaan naisten epätasa-arvoinen kohtelu ja syrjintä loukkaa vakavasti heidän perusihmisoikeuksiaan.

Tilastot

Vuodesta 2003 lähtien kolmen vuoden välein julkaistussa She Figures -tilastossa esitellään henkilöpääomaan liittyviä tilastotietoja, tutkimuksen ja teknologian kehittämisen (TTK) alojen indikaattoreita sekä sukupuolten tasa-arvoa tiedemaailmassa. Vuoden 2012 She Figures osoittaa, että edistyksestä huolimatta sukupuolten epätasa-arvo näkyy tieteen aloilla edelleen. Vaikka EU:n alueella 59 prosenttia korkeakoulututkinnon suorittaneista on naisia, vanhemmista tutkijoista naisten osuus on vain 20 prosenttia.

Vaikka naistutkijoiden osuus on kasvanut miehiä nopeammin, vuonna 2009 vain 33 prosenttia EU:n 27 jäsenvaltion tutkijoista oli naisia. Vähiten naistutkijoita on liike-elämässä, jossa naisten osuus on vain 19 prosenttia, kun taas korkeakoulutuksessa ja julkisella sektorilla 40 prosenttia tutkijoista on naisia.

Naisten akateemiselle uralle on edelleen tyypillistä selvä vertikaalinen eriytyminen. Vuonna 2010 naisopiskelijoiden (55 prosenttia) ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden naisten (59 prosenttia) osuus ylitti miesten osuuden, mutta miehiä on naisia enemmän tohtorinkoulutusohjelmien opiskelijoiden ja tohtorin tutkinnon suorittaneiden joukossa (naisopiskelijoiden osuus oli 49 prosenttia ja naistohtoreiden 46 prosenttia). Lisäksi naisten osuus alemman tason akateemisissa tehtävissä oli 44 prosenttia, keskitason tehtävissä 37 prosenttia ja ylemmän tason tehtävissä vain 20 prosenttia. Naisten aliedustus on vieläkin selvempi luonnontieteissä ja insinööritieteissä. Heidän osuutensa alempaa korkeakoulututkintoa suorittavista opiskelijoista oli vain 31 prosenttia, mutta kuitenkin 38 prosenttia tohtoriksi opiskelevista ja 35 prosenttia tohtorintutkinnon suorittaneista. Alemman tason akateemisissa tehtävissä naisten osuus oli 32 prosenttia, keskitason tehtävissä 23 prosenttia ja ylemmän tason tehtävissä vain 11 prosenttia. Naiset jättäytyvät usein pois tieteen alalta suoritettuaan tohtorintutkinnon.

Johtajatasolla sukupuolten monimuotoisuuden on todettu johtavan innovatiivisiin ideoihin, parantavan kilpailukykyä ja suorituksia sekä tehostavan hallinnointi- ja ohjausjärjestelmiä. Johtavassa asemassa olevien naisten kasvava määrä viestii myös ulkopuolisille, että yritys ymmärtää maailmanmarkkinoiden monitahoisuuden ja on valmis maailmanlaajuiseen kilpailuun.

Yhdysvalloissa toteutetut viimeaikaiset tutkimukset todistavat entistä selvemmin, että sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä on vaikutusta naisten jättäytymiselle pois tieteellisiltä aloilta. Vuonna 2012 toteutettiin satunnaistettu kaksoissokkotutkimus, jossa tutkimuspainotteisten yliopistojen henkilökunnalle toimitettiin hakemusasiakirjat kuvitteelliselta opiskelijalta, jolle oli sattumanvaraisesti annettu miehen tai naisen nimi. Sekä mies- että naispuoliset henkilökunnan jäsenet arvioivat mieshakijan selvästi pätevämmäksi ja todennäköisemmin palkattavaksi kuin samanlaiset hakemusasiakirjat toimittaneen naisen. Vuonna 2014 toteutetun tutkimuksen mukaan sekä miehet että naiset palkkaisivat kaksi kertaa todennäköisemmin miehen työhön, joka vaatii matemaattista osaamista. (Joan C. Williams: The 5 Biases Pushing Women Out of STEM, Harvard Business Review, 5. maaliskuuta 2015).

Naisten ammatillisen kehityksen esteitä

Kielteiset stereotyyppit ja ennakkoluulot jo muinaisista ajoista tähän päivään asti (ennakkoluulot johtavat huomattavaan syrjintään)

Äitiys ja muut perheeseen liittyvät velvollisuudet

Molempien avioliiton osapuolien ollessa mukana työelämässä naistutkijat ottavat todennäköisemmin hoitaakseen enemmän perheeseen liittyviä velvollisuuksia kuin puolisonsa, pyrkivät täyttämään yhteisön odotukset ja useimmiten ottavat enemmän vastaan alemman tason työpaikkoja. Perheeseen liittyvät velvollisuudet ovat myös hyvin todennäköisesti tärkeimpiä syitä naisten jättäytymiseen työelämän ulkopuolelle tohtorintutkinnon suorittamisen jälkeen, sillä vasta tuolloin on aikaa perheen perustamiselle. Miestutkijoihin verrattuna on kuitenkin todennäköisempää, että lasten saaminen vaikuttaa naisten tuottavuuteen ja urakehitykseen. Vuoden 2012 She Figures -tilaston mukaan tutkijat saivat vuonna 2010 todennäköisemmin lapsia kuin työväestö, ja siksi kaikissa toimenpiteissä on huomioitava mahdollisuus onnistuneeseen työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen.

Syrjintä: Ammattien erottelu ”miesten ja naisten” töihin

Yhteisöt ovat usein perinteisesti pitäneet joitakin ammatteja sopivina miehille ja toisia naisille. Tällaiset stereotypiat ovat johtaneet siihen, että naiset työskentelevät harvoin luonnon- tai insinööritieteisiin liittyvillä aloilla. Naisprofessorien osuus on korkein humanistisilla aloilla (28,4 prosenttia) ja yhteiskuntatieteissä (19,4 prosenttia) ja matalin insinööritieteissä ja teknologiassa (7,9 prosenttia).

Palkkaerot

Sukupuolten välisten palkkaerojen ongelma on tiedostettava. Palkkaeroja esiintyy myös tutkimusalalla ja yliopistoissa. Tämä on yksi naisten turhautumista lisäävä tekijä sen lisäksi, että he pääsevät etenemään urallaan miehiä hitaammin ja saavat harvemmin tutkimukselleen rahoitusta ja julkaisijan, mikä saa heidät hylkäämään urasuunnitelmansa. EU:n oikeudessa eri palkan maksaminen samasta työstä katsotaan suoraksi syrjinnäksi: (...) samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaate on merkittävä tekijä miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen kannalta (...) keskeinen ja välttämätön osa *yhteisön säännöstöä (direktiivi 2006/54/EY)*.

Kunnianhimon puute (visioiden ja itseluottamuksen puute)

Stereotypian aiheuttama uhka saa naiset uskomaan, että he menestyvät akateemisella urallaan miehiä epätodennäköisemmin tai etteivät he ole yhtä kyvykkäitä, mikä saa naiset toimimaan uskomuksen mukaan, eivätkä heidän kaikki kykynsä pääse esille.

Virkojen ja rahoituksen epätasa-arvoinen saatavuus

Rahoitus ja resurssit ovat äärimmäisen tärkeitä asioita.

Vuoden 2012 She Figures -tilaston mukaan niistä 22 maasta, joiden vuoden 2010 tiedot ovat saatavilla, 17 ilmoitti miesten olevan menestyksekkäämpiä tutkimusrahoituksen saamisessa. Kolmessa EU:n jäsenvaltiossa sekä Islannissa ja Norjassa naiset menestyivät miehiä paremmin.

Euroopan tutkimusneuvoston mukaan naisille myönnettiin jopa 50 prosenttia humanistisen alan tutkimusapurahoista vuonna 2007, mutta biotieteissä naisten osuus apurahan saajista oli vain noin 35 prosenttia.

European Postdoctoral and Young Investigators Awardin tuoreen analyysin mukaan naiset saavat huomattavan osan heidän arvostetuista palkinnoistaan. Kolmessa ohjelmassa naisten menestys oli hieman vähäisempää (80–90 prosenttia miesten lukemista), mutta joillakin Marie Curie Mobility Actions -ohjelman alueilla naiset menestyivät miehiä paremmin. Tämän voidaan katsoa osoittavan, että sukupuolinäkökohdat huomioon ottava EU-budjetointi toimii.

Asiantuntevan hallinnon puuttuminen

Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet että vaikka valintalautakuntien jäsenenä on tasa-arvoisesti sekä miehiä että naisia, myös naiset valitsivat mieluiten mieshakijan kahdesta yhtä päteväästä hakijasta.

Naisten seksuaalinen häirintä

Aiempien tutkimusten mukaan mentorin löytäminen on akateemisella uralla menestymisen kannalta merkittävä tekijä. Miesvaltaisilla aloilla naiset saavat miehiä todennäköisemmin vastakkaista sukupuolta olevan mentorin. Seksuaalisen häirinnän estämiseksi on sovittava tiukoista toimintalinjoista.

Käynnissä olevat sukupuolten tasa-arvoa edistävät ohjelmat

Sukupuolten tasa-arvo on huippuosaamista ja kasvua edistävän eurooppalaisen tutkimusalueen tiiviimmän kumppanuuden yksi keskeisimpiä painopisteitä ja monialainen asia Horisontti 2020 -puiteohjelmassa. Muita aloitteita ovat tutkimus- ja innovointialojen tasa-arvokysymyksiä käsittelevä Helsinki-ryhmä, komission aloittama ”Science it's a girl thing!” -kampanja, institutionaalisen muutoksen strategia sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi tutkimustoimintaa harjoittavissa ja rahoittavissa organisaatioissa sekä komission rahoittama asiantuntijaryhmä ”Innovations through Gender”.

Ehdotuksia naisten aseman parantamiseksi tieteessä (korjaustoimenpiteet)

Äitiyteen liittyviä toimenpiteitä

- Kun naiset synnyttävät tai adoptoivat lapsen, tulisi heidän tieteellisen tuotantonsa määrä arvioida alhaisemmaksi ainakin vuoden ajan, ja mahdollisuuksien mukaan töistä on voitava pitää taukoa.
- Opetusta ja projektinhallintatehtäviä on voitava tilapäisesti vähentää äitiyden aikana.
- Työpaikalla on tarjottava laadukkaita päivähoitopalveluja.

Yleiset toimenpiteet

- Kaikkialle ulottuvan sukupuolten tasa-arvon juurruttaminen tieteelliseen toimintaan, jotta sukupuolinäkökulma voidaan huomioida
 - rakenteissa (pidetään sukupuolen mukaan eriytettyjä tilastoja kaikesta tieteellisestä toiminnasta ja pyritään sukupuolten tasapainoon ammatillisissa yhdistyksissä ja kiertävissä luottamustoimissa)
 - ohjelmissa (käsitellään sukupuolten tasa-arvoa sekä sukupuolen vaikutusta tiettyyn tutkimustyöhön)
 - talousarviossa (yhteiskunnan on rahoitettava erityisiä koulutusohjelmia sukupuolten tasa-arvon merkityksen korostamiseksi).
- Valintaprosessien valvonta: sisäänpääsy, ylennykset, sapattivapaiden myöntäminen, projektirahoitus, stipendit jne.
- Tarjotaan sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamisen oppaita ja koulutusta valintalautakunnille

- Järjestelmällinen vastuu yhdenvertaisuuden edistämisestä
- Apua siihen, että julkisia varoja käyttävät toimijat kunnioittavat yhdenvertaisuuden periaatteita (tämä koskee kriteereitä, joka joiden mukaan nimitetään henkilöitä kuninkaallisiin akatemioihin ja kongressien tiedeakatemoihin, myönnetään kansallisia palkintoja ja valitaan henkilöitä tehtäviin).

Positiiviset toimenpiteet

- Rahaa ja/tai kiintiöpaikkoja miesten ja naisten määrällisen tasapainon saavuttamiseksi
- Naisten aktiivinen rekrytointi (potentiaalisten ehdokkaiden etsiminen, kun naiset eivät hae paikkaa) etenkin ylempiin virkoihin
- Erilaisten järjestöjen ja foorumien tekemät korjaustoimenpiteet tilanteen korjaamiseksi tai huomattavaksi parantamiseksi.

Kun käsitellään naisten mahdollisesti kohtaamia lasikattoja tieteessä ja muilla aloilla, on tärkeää huomata, että lasi todella on vain lasia. Selonteossa kuvataan esimerkkejä, miten eri yksilöt kohtaavat lasikaton eri tilanteissa ja miten näitä esteitä voidaan pienentää tai jopa poistaa erityisillä sukupuolisyrijintään kohdistuvilla toimenpiteillä ja työskentelemällä tulevaisuuden työntekijöiden kanssa heidän itsevarmuutensa ja taitojensa vahvistamiseksi sekä näkemysten muuttamiseksi.

Joitakin käsiteltyjä aiheita:

1. Naisen elämä tieteellisillä aloilla: esimerkkejä, jotka kuvaavat tutkimuksessa esiin tulleita tilastotietoja.
2. Esteet, kiintiöt ja #HeForShe: ajantasaisia tapoja tilanteeseen puuttumiseen ja vaikuttamiseen.
3. Vaikuttaminen ja itsetunnon rakentaminen on aloitettava aiemmin: esimerkkejä organisaatioista, jotka aloittavat tämän työn jo nuorella iällä, ja syitä siihen.
4. Erityisiä suosituksia, joita voimme antaa vaikuttaaksemme jne.

Johtopäätökset

Lopputuloksena voimme todeta, että lasikatto estää naisia ryhmänä saavuttamasta huippuasemia tieteessä, yliopistoissa ja työelämässä. Tällä alueella on toteutettu runsaasti tutkimuksia ja gallupeja (vanhoja ja tuoreita) ja lähes kaikki päätyvät samaan johtopäätökseen. Toimenpiteiden on oltava radikaaleja eikä pinnallisia. Yhteistyö on erittäin tärkeää, ja jokaisen on kyettävä siihen sekä yksilön että yhteisön tasolla.

Vahvalle ja sitoutuneelle naisyksikölle on tarvetta aina vain enemmän. Jäsenvaltioiden tulisi omaksua parempia käytäntöjä tutkijoiden rekrytoinnissa ja työllistämisessä. Yhdenvertaisuuteen tulisi kiinnittää huomiota jo koulussa, jossa lapset oppivat olevansa yhdenvertaisia kaikilla elämän osa-alueilla. Monimuotoisuuskoulutus tulisi aloittaa jo kouluaikana, jotta naiset rohkaistuisivat hakeutumaan tieteellisille aloille. Tarve asiaa

koskevalle jatkuvasti sovellettavalle lainsäädännölle on ilmeinen.

Miehet ja naiset ovat erilaisia, mutta siitä huolimatta heillä on oltava yhdenvertaiset oikeudet iästä, uskonnosta, perhetilanteesta ja koulutustaustasta riippumatta.

Nancy Hopkins mainitsee parhaimman syyn sen toteuttamiseksi: Jokaisen sydämen ja mielen muuttaminen käy aivan liian hitaasti – muuta niiden sijaan instituutiota, niin sydämet seuraavat mukana.

VALIOKUNNAN LOPULLISEN ÄÄNESTYKSEN TULOS

Hyväksytty (pvä)	14.7.2015
Lopullisen äänestyksen tulos	+: 30 -: 1 0: 0
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet jäsenet	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
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet varajäsenet	Biljana Borzan, Louise Bours, Stefan Eck, Linnéa Engström, Julie Girling, António Marinho e Pinto, Dubravka Šuica, Marc Tarabella
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet sijaiset (200 art. 2 kohta)	Nedzhmi Ali, Therese Comodini Cachia