



Dokument s plenarne sjednice

A8-0235/2015

20.7.2015

IZVJEŠĆE

o znanstvenim i sveučilišnim karijerama žena i „staklenom stropu” na koji nailaze
(2014/2251(INI))

Odbor za prava žena i jednakost spolova

Izvjestiteljica: Elissavet Vozemberg

SADRŽAJ

	Stranica
PRIJEDLOG REZOLUCIJE EUROPSKOG PARLAMENTA	3
EXPLANATORY STATEMENT.....	13
REZULTAT KONAČNOG GLASOVANJA U ODBORU	18

PRIJEDLOG REZOLUCIJE EUROPSKOG PARLAMENTA

o znanstvenim i sveučilišnim karijerama žena i „staklenom stropu” na koji nailaze (2014/2251(INI))

Europski parlament,

- uzimajući u obzir članke 2. i 3. Ugovora o Europskoj uniji (UEU) i članke 8., 10., 19. i 157. Ugovora u funkcioniranju Europske unije (UFEU),
- uzimajući u obzir Konvenciju UN-a o ukidanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) iz 1979.,
- uzimajući u obzir Direktivu 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka)¹,
- uzimajući u obzir Komunikaciju Komisije od 21. rujna 2010. pod nazivom „Strategija za jednakost žena i muškaraca 2010. – 2015.” (COM(2010)0491),
- uzimajući u obzir Komunikaciju Komisije od 5. ožujka 2010. naslovljenu „Pojačana predanost jednakosti žena i muškaraca: Ženska povelja” (COM(2010)0078),
- uzimajući u obzir Europski pakt za jednakost spolova (2011. – 2020.) koji je Vijeće usvojilo 7. ožujka 2011.,
- uzimajući u obzir Komunikaciju Komisije od 15. rujna 2014. pod nazivom „Europski istraživački prostor, Izvješće o napretku 2014.” (COM(2014)0575),
- uzimajući u obzir Komunikaciju Komisije od 17. veljače 1999. naslovljenu „Žene i znanost: mobiliziranje žena za obogaćivanje europskog istraživanja” (COM(1999)0076),
- uzimajući u obzir Komunikaciju Komisije od 17. srpnja 2012. pod nazivom „Ojačano partnerstvo za izvrsnost i rast u europskom istraživačkom prostoru” (COM(2012)0392),
- uzimajući u obzir izvješće Komisije od 3. rujna 2014. o politikama rodne jednakosti u javnim istraživačkim institucijama koje se temelji na istraživačkom radu članova Helsinške skupine (savjetodavna skupina Komisije o rodnoj jednakosti u područjima istraživanja i inovacija),
- uzimajući u obzir statističke podatke i pokazatelje izvješća „She Figures” iz 2012. o rodnoj jednakosti u znanosti i inovacijama koje je Komisija objavila 2013.,
- uzimajući u obzir zaključke Vijeća od 5. prosinca 2014. o izvješću o napretku europskog istraživačkog prostora za 2014.,
- – uzimajući u obzir zaključke Vijeća od 29. svibnja 2015. o Planu za europski

¹ SL L 204, 26.7.2006., str. 23.

istraživački prostor za razdoblje 2015. – 2020.,

- uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 10. ožujka 2015. o napretku u području jednakosti žena i muškaraca u EU-u 2013.¹,
 - uzimajući u obzir članak 40. Istanbulske konvencije o sprečavanju i suzbijanju nasilja nad ženama,
 - uzimajući u obzir svoju zakonodavnu Rezoluciju od 21. studenoga 2013. o prijedlogu Uredbe Europskog parlamenta i Vijeća o uspostavi okvirnog programa za istraživanje i inovacije – Obzor 2020. (2014. – 2020.)²,
 - uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 21. svibnja 2008. o ženama i znanosti³,
 - uzimajući u obzir svoju Rezoluciju od 3. veljače 2000. o Komunikaciji Komisije naslovljenoj „Žene i znanost: mobiliziranje žena za obogaćivanje europskog istraživanja”⁴,
 - uzimajući u obzir članak 52. Poslovnika,
 - uzimajući u obzir izvješće Odbora za prava žena i jednakost spolova (A8-0235/2015),
- A. budući da je rodna jednakost temeljno načelo Europske unije, ugrađena u Ugovor o Europskoj uniji te jedan od ciljeva i zadaća Unije;
- B. budući da je rodna jednakost temeljni preduvjet za potpuno uživanje ljudskih prava za žene i djevojčice te je temeljna za njihovo osnaživanje i postizanje održivog i uključivog društva; budući da se nedovoljnim korištenjem ljudskim kapitalom smanjuje ostvarivanje potencijalne prednosti koju on predstavlja za poslovne aktivnosti povezane s istraživanjem i inovacijama te za gospodarski razvoj općenito, te da ima razorne društvene posljedice;
- C. budući da je od iznimne važnosti da se muškarcima i ženama zajamče djelovanje u jednakim uvjetima, jednaka prava i odgovornosti, jednake poslovne prilike te jednako vrednovanje i poštovanje njihova doprinosa društvu;
- D. budući da su prema dostupnim statistikama i istraživanjima žene u nedovoljnom broju zastupljene na većini znanstvenih, inženjerskih i upravljačkih radnih mjesta te na višim hijerarhijskim razinama, čak i u sektorima u kojima predstavljaju većinu kao što je obrazovni sektor; budući da su žene u pogledu obrazovanja i karijere u područjima znanosti, tehnologije, inženjerstva i matematike (STEM) izrazito podzastupljene, odnosno da one čine samo 24 % stručnjaka u području znanosti i inženjerstva; budući da u područjima STEM-a zastupljenost žena varira zavisno od specijalizacije, pa je tako na primjer u području kemije prisutan problem zadržavanja žena, dok u područjima inženjerstva i fizike postoji problem zapošljavanja;

¹ Usvojeni tekstovi, P8_TA(2015)0050.

² Usvojeni tekstovi, P7_TA(2013)0499.

³ SL C 279 E, 19.11.2009., str. 40.

⁴ SL C 309, 27.10.2000., str. 57.

- E. budući da je znanost od ključne važnosti za europsko gospodarstvo i da su joj potrebni sve brojniji timovi znanstvenika sposobni za, između ostalog, revolucionarna istraživanja koja su neophodna za povećanje produktivnosti i konkurentnosti te da je dovoljan broj pojedinaca sa razvijenim vještinama u području STEM-a ključan preduvjet za provedbu europskog programa za rast i radna mjesta i postizanje ciljeva strategije Europa 2020., budući da se očekuje da će potreba za stručnjacima u područjima STEM-a rasti do 2025., a da posljednji statistički podaci upućuju na starenje zaposlenika u znanstveno-istraživačkom sektoru; budući da u pozitivnoj međusobnoj interakciji područja znanosti, tehnologije, inženjerstva i matematike (STEM) i područja umjetnosti i društvenih znanosti (STEAM) leži ogroman ekonomski, društveni i kulturni potencijal te budući da žene znanstvenice i inovatorice imaju mogućnost povezati ta dva područja; budući da su znanstvenice vrijednost Europske unije kojoj su potrebni svi dostupni resursi kako bi se u potpunosti oporavila od gospodarske i financijske krize i bila u mogućnosti suočiti se s promjenama u društvu gledanom kao cjelina; budući da je potrebno promicati i olakšati razvoj karijera žena i veću prisutnost mladih, a posebno studentica i znanstvenih djelatnica u područjima STEM-a;
- F. budući da je došlo do nekih pozitivnih pomaka kada je riječ o ženama u znanosti te se njihov udio posljednjih godina povećavao brže od udjela muškaraca, ali broj znanstvenica i dalje je znatno niži od broja njihovih kolega, s najvećom razlikom u poslovnom sektoru;
- G. budući da su akademske karijere žena i dalje znatno obilježene snažnom vertikalnom segregacijom, uz samo vrlo nizak udio žena na najvišim akademskim položajima; budući da prema izvješću „She Figures” za 2012. samo 10 % sveučilišnih rektora čine žene;
- H. budući da se pokazalo da tek u nekolicini država članica u sklopu pravnog okvira kojim su regulirana znanstvena istraživanja postoje odredbe o rodnoj jednakosti i da se ne obraća previše pozornosti na uključivanje rodne dimenzije u nacionalna istraživanja;
- I. budući da zbog još uvijek prisutnih predrasuda i stereotipa žene i dalje nailaze na prepreke pri pokretanju vlastitih poslova; budući da postoji potreba za promicanjem razvoja poduzetništva među ženama i pružanjem potpore tom razvoju te za razvojem okruženja u kojem poduzetnice i obiteljska poduzeća mogu napredovati te u kojem se poduzetništvo nagrađuje tako da se poduzmu potrebne mjere koje se temelje na razmjeni najboljih praksi te da se posebna pozornost posveti majkama;
- J. budući da su razlozi za to brojni i složeni, uključujući negativne stereotipe i predrasude te svjesnu i nesvjesnu pristranost;
- K. budući da statistički podaci opetovano pokazuju da djevojčice u školi gube interes za predmete iz područja STEM-a i da je manje vjerojatno da će nastaviti sa sveučilišnim obrazovanjem u znanstvenim područjima; budući da ne postoji jedinstveno objašnjenje za nisku zastupljenost žena u područjima STEM-a, odnosno da razlozi za to uključuju: nedostatan znanje školskih nastavnika o karijerama u područjima znanosti, tehnologije, inženjerstva i matematike, nedostatak ženskih uzora, velik broj nesigurnih, kratkoročnih ugovora o radu u tim područjima, nesvjesnu pristranost u povjerenstvima za razgovore za posao, činjenicu da su žene manje od muškaraca sklone prijavljivanju za položaje više razine te tendenciju da se žene usmjerava prema podučavanju i odgajateljskim

- ulogama, a ne prema istraživanju i znanstveno-nastavnoj djelatnosti;
- L. budući da su žene koje rade u području znanosti, kao i u svim drugim područjima, prisiljene preuzeti više odgovornosti u vezi s roditeljstvom ili s obiteljima od svojih muških kolega i stoga je svim predviđenim mjerama u obzir potrebno uzeti mogućnost uspješnog usklađivanja profesionalnog i obiteljskog života žena tako da se u ta područja uključe i muškarci;
- M. budući da su unatoč svim postojećim nastojanjima za promicanje rodne jednakosti i jednakih mogućnosti žene i dalje suočene s nejednakom dostupnošću znanstvenih radnih mjesta te nejednakom mogućnošću objavljivanja radova i pristupa financiranju i akademskim priznanjima, da na njih utječu i strogi kriteriji promaknuća i dodjele priznanja, ali i nedostatak financiranja i odgovarajućih politika kojima bi cilj bio pružiti im potporu, te mlade znanstvenice i dalje su suočene sa slabim izgledima za uspjeh; budući da svi navedeni čimbenici utječu na „odljev mozgova”, stanje koje zahtijeva radikalne, a ne jednostavne mjere; budući da je, nadalje, suradnja na kolektivnoj razini iznimno važna te da bi joj trebalo pristupiti i poticati je i na razini pojedinaca i unutar društva;
- N. budući da treba revidirati i ponovno procijeniti *de facto* loš društveni položaj žena u području znanosti koji ne proizlazi nužno iz objektivnih kriterija, kao i rodne odnose i stereotipe u vezi s rodnom ravnotežom; budući da bi se pružanjem raznovrsnijih karijernih mogućnosti i izmjenom obrazovnih modela moglo znatno doprinijeti smanjenju razlike u plaći žena i muškaraca, na primjer povećanjem broja znanstvenica i inženjerki;
- O. budući da se Komisija već obvezala da manje zastupljen spol dobije zastupljenost od 40 % u sastavu svih njezinih skupina stručnjaka, povjerenstava i odbora te da će to konkretno primijeniti na program Obzor 2020.;
- P. budući da je posljednjim zaključcima Vijeća o jačanju ljudskih resursa u znanosti i tehnologiji u europskom istraživačkom prostoru prepoznata važnost promicanja rodne jednakosti u znanosti i uključivanja žena na odgovorne položaje te da je to prepoznato još 2005. godine, ali da se Vijeće kasnije nije izjašnjavalo o tom pitanju;
- Q. budući da se Planom za europski istraživački prostor za razdoblje 2015. – 2020 Komisija i države članice pozivaju da počnu učinkovito primjenjivati nacionalno zakonodavstvo koje se odnosi na jednakost kako bi se riješila rodna neravnoteža u znanstvenim institutima i tijelima koja donose odluke te kako bi se rodna dimenzija bolje integrirala u politike, programe i projekte istraživanja i razvoja;
- R. budući da je u Istambulskoj konvenciji sadržana obveza da se riješe temeljni uzroci nasilja te da se promiče veća jednakost žena i muškaraca mijenjanjem stavova i uklanjanjem stereotipa ne samo na razini pojedinaca, nego i na razini ustanova visokog obrazovanja te na sveučilišnim kampusima na kojima je također prisutno nasilje na rodnoj osnovi, kako bi žene mogle biti slobodne od nasilja i straha koji ga prati, a koji ih često sprječava da u potpunosti sudjeluju u akademskom i društvenom životu;
- S. budući da Europski institut za ravnopravnost spolova može imati ključnu ulogu u praćenju kretanja razlike u plaći žena i muškaraca u području znanosti i istraživanja, analizirajući njezine uzroke i ocjenjujući učinak zakonodavstva;

Rodna jednakost na znanstveno-nastavnim radnim mjestima

1. napominje da unatoč pozitivnim promjenama tijekom posljednjih godina rodna jednakost u znanosti i u akademskom svijetu još nije postignuta, a stanje se razlikuje između država članica, područja istraživanja i akademskog stupnja; ističe izrazito nisku prisutnost žena na najvišim akademskim i rukovodećim položajima u znanstvenim institucijama i na sveučilištima, što upućuje na postojanje „staklenog stropa”, odnosno nevidljive prepreke koja se temelji na predrasudama i koja ženama stoji na putu prema rukovodećim položajima;
2. žali zbog činjenice da je u sveučilišnim i u školskim hijerarhijama u Europi i u naprednim gospodarstvima dokazano na djelu horizontalna i vertikalna rodna segregacija te zbog toga što je na području 28 država članica EU-a tek 18 % žena redovitih sveučilišnih profesora, iako 59 % osoba sa sveučilišnom diplomom čine žene;
3. ponavlja da je rodna jednakost jedno od načela na kojima je EU utemeljen te da se mora poštovati i u području istraživanja i u akademskom svijetu; naglašava da se svi oblici izravne i neizravne diskriminacije žena moraju ukloniti;
4. napominje da je nedostatak žena u području znanosti i istraživanja doveo do automatske zastupljenosti muškaraca u istraživanju i razvoju te posebno napominje sljedeće: a) ne postoje ženske ispitne lutke; b) medicinska istraživanja obično se provode na muškim ispitanicima; c) izračuni količina radijacije temelje se na stopi apsorpcije sredovječnih muškaraca i d) u većini knjiga o anatomiji slike prikazuju muško tijelo;
5. žali što i dalje postoji nejednak pristup radnim mjestima u području znanosti i financiranju te nejednaka mogućnost objavljivanja radova, zatim rodno uvjetovane razlike u plaći u znanosti i akademskoj zajednici, unatoč tome što su u EU-u i državama članicama na snazi pravne odredbe o jednakom postupanju i nediskriminaciji na tržištu rada, uključujući odredbe o jednakoj plaći;

Pozitivne mjere

6. potiče Komisiju i države članice da analiziraju postojeće pravne odredbe u cilju njihove ispravne provedbe te da ih po potrebi revidiraju kako bi se uvelo jednako postupanje prema ženama i muškarcima; potiče Komisiju i države članice da zajamče poštovanje načela nediskriminacije, koje se prema Ugovoru iz Lisabona smatra jednim od ciljeva Europske unije, u svim vrstama ugovora o radu ili financiranju, kao i zakonskog prava na jednaku plaću za jednak rad za sve vrste naknada namijenjene muškarcima i ženama, uključujući dodjelu bespovratnih sredstava i stipendije, tako da, primjerice, zajamče transparentnost plaća;
7. prima na znanje da je osim provedbe pravnih odredbi za postizanje rodne jednakosti potrebno ukloniti kulturne i institucionalne prepreke koje uzrokuju izravnu ili neizravnu diskriminaciju žena tijekom znanstvenih karijera te u donošenju odluka; smatra da se ti oblici diskriminacije, negativne predrasude i svjesni ili nesvjesni stereotipi temelje na stavovima i normama koji se stalno ponavljaju, a da institucionalne promjene mogu pomoći pri njihovu uklanjanju; poziva Komisiju da uvede i podrži kampanje osvješćivanja te programe i inicijative koje za cilj imaju smanjivanje tih prepreka, kako u znanstvenom okruženju tako i u društvu općenito;

8. ponovno osuđuje činjenicu da su žene i u području istraživanja i znanosti i dalje slabije plaćene od muškaraca za isti rad, što je posljedica njihove nejednake zastupljenosti;
9. poziva Komisiju i države članice da podrže i promiču mreže za uzajamnu potporu i razmjenu najboljih praksi diljem Europe i izvan nje;
10. naglašava da kampanje osvješćivanja trebaju biti upućene ne samo ženama nego i muškarcima, s obzirom na to da oni (svjesno ili nesvjesno) ponavljaju rodne stereotipe zbog kojih žene ponekad internaliziraju kulturne i institucionalne prepreke koje sprječavaju napredak njihove karijere u znanosti;
11. potiče Komisiju da nastavi s postojećim programima i inicijativama te da osnaži pozitivne kampanje usmjerene na djevojčice i žene kojima je cilj potaknuti ih na odabir akademske ili znanstvene karijere u svim područjima znanosti, s posebnom pažnjom usmjerenom na inženjerstvo i sektor tehnologije u kojima je, unatoč nedavnim pozitivnim promjenama, sudjelovanje žena i dalje ispod prosjeka;
12. poziva Komisiju i države članice na promicanje obrazovnih programa kojima se potiču sinergije i pozitivne veze između predmeta područja znanosti, tehnologije, inženjerstva i matematike te umjetnosti i društvenih znanosti te na promicanje rodne perspektive olakšavanjem uloge koju žene mogu imati u stvaranju tih veza;
13. poziva Komisiju i države članice na promicanje pozitivnih ženskih uzora na svim razinama obrazovanja, od obaveznog školovanja, do daljnjeg, visokog i poslijediplomskog obrazovanja, ali i u neformalnom obrazovanju i radu s mladima; prepoznaje da promicanje pozitivnih ženskih uzora obuhvaća i mjere za isticanje povijesnih i suvremenih postignuća žena u znanosti i tehnologiji, poduzetništvu i na položajima na kojima se donose odluke; napominje da takve mjere mogu uključivati poseban naglasak na Međunarodnom danu žena ili Tjednima znanosti i primjenu postojećih najboljih praksi iz država članica i iz svijeta;
14. poziva Komisiju, države članice i relevantne dionike da osnaže inicijative i programe za poticanje žena na nastavak njihove znanstvene i akademske karijere, poput programa podučavanja i umrežavanja, za poticanje mladih znanstvenica da sudjeluju u programima istraživanja i da podnose zahtjeve za dodjelu bespovratnih sredstava, kao i za pružanje podrške pojedinačnim karijerama žena istraživača te napredovanju njihovih karijera do najviših stupnjeva; smatra da bi žene također trebalo poticati da se prijave na radna mjesta koja uključuju donošenje odluka, a istodobno se moraju poduzeti mjere za borbu protiv svih vrsta prepreka zbog kojih je teško ili nemoguće prijaviti se;
15. potiče Komisiju i države članice da pri izradi svake strategije za rodnu jednakost u višem obrazovanju posebnu pozornost posvete ženama koje se suočavaju s višestrukom diskriminacijom, kao što su pripadnice skupina LGBTI, žene s invaliditetom, žene manjinskog podrijetla, žene iz doseljeničkih obitelji, izbjeglice i negovateljice;
16. potiče države članice da razviju učinkovit i privlačan nastavni program i metode podučavanja u područjima znanosti, tehnologije, inženjerstva i matematike kako bi se održalo zanimanje djevojčica za znanost te da prepoznaju ulogu učitelja kao pokretača kulturnih promjena i ulože u njezin razvoj u cilju snažnijeg sudjelovanja djevojaka u znanstvenom programu u školama;

17. potiče države članice da prepoznaju potencijal kvalitetnog profesionalnog usmjerenja i osposobljavanja kako bi se djevojčice ohrabrile da nastave s obrazovanjem u područjima STEM-a;

Ravnoteža između profesionalnog i privatnog života

18. ističe da potreba za uspješnim mirenjem profesionalnih i obiteljskih obaveza često predstavlja veliku prepreku koja je jedinstvena za žene u pogledu nastavku njihovih znanstvenih i akademskih karijera te je jedan od glavnih razloga njihova napuštanja tih karijera;
19. poziva na fleksibilnije uvjete rada i muškaraca i žena znanstvenika, kojima bi im se omogućilo usklađivanje poslovnog i obiteljskog života, te poziva na uklanjanje razlike u plaći žena i muškaraca u interesu rodne jednakosti;
20. poziva Komisiju, države članice, organizacije za financiranje istraživanja i ostale dionike da osmisle programe za aktivno poticanje žena na nastavak njihovih karijera nakon roditeljskog ili roditeljskog dopusta te da osiguraju financiranje programa za ponovno pokretanje karijere, koji bi trebali biti prilagođeni potrebama svake pojedine ustanove i obuhvaćati osposobljavanje potrebno za praćenje razvoja u znanosti, ali i da dopuste više fleksibilnosti u pogledu znanstvene produktivnosti žena nakon poroda ili posvojenja djeteta te pruže višu razinu usluga skrbi o djeci, ali i da potaknu muškarce na aktivnije sudjelovanje u obiteljskom životu; te bi se mjere trebale primijeniti i na istraživače koji rade na pojedinačnim stipendijama te na osoblje zaposleno na istraživačkim projektima financiranim izvana;
21. potiče države članice i regije na promicanje razvoja sveučilišta i znanstvenih instituta u kojima vlada povoljno okruženje za zaposlenike s obiteljima;
22. potiče Komisiju da prepozna potrebu za primjerenim očinskim dopustom i naknadom za očeve kako bi muškarcima bilo isplativo uzeti dopust i skrbiti o djetetu, što bi omogućilo da se prekine s praksom prema kojoj samo majke rade pauzu u karijeri i pomoglo uklanjanju jedne od većih prepreka ženama u napredovanju u znanosti i na sveučilištima;

Institucionalne promjene i projekti

23. prima na znanje činjenicu da su, uz poticanje pojedinačnih karijera žena, institucionalne promjene potrebne radi nadilaženja prepreka rodnoj jednakosti, posebno u pogledu vertikalne segregacije i sudjelovanja žena u odborima koji donose odluke;
24. naglašava da se institucije trebaju uključiti u podupiranje i poticanje tih promjena utvrđivanjem novih normi, rješavanjem postojećih problema te praćenjem postignutog napretka, kako bi se znanstvenicama omogućilo da iskoriste dostupne informacije i istodobno aktivno doprinesu europskom istraživačkom prostoru;
25. potiče Europsku komisiju da državama članicama predloži preporuku sa zajedničkim smjernicama o institucionalnim promjenama za promicanje rodne jednakosti na sveučilištima i u istraživačkim ustanovama;

26. smatra da je potrebno sistematizirati dostupne informacije u pogledu raspodjele prema spolovima i položaja znanstvenica u državama članicama kako bi se u svim javnim i privatnim znanstvenim ustanovama promicala rodna jednakost; smatra da je potreban konsenzus u pogledu daljnjih mjera za poticanje projekata koji se odnose na znanstvenice;
27. poziva Komisiju da pojača svoju ulogu koordinatora u pogledu inicijativa za promicanje rodne osviještenosti unutar europskog istraživačkog prostora i da podigne razinu svijesti te dionicima ponudi odgovarajuće programe obuke u vezi s važnosti rodne osviještenosti u znanosti i akademskom svijetu; naglašava da su potrebne mjere za poticanje istinske rodne jednakosti u pogledu razvoja akademske i znanstvene karijere;
28. pozdravlja činjenicu da Komisija financira izradu planova o rodnoj jednakosti kroz projekte u okviru 7. okvirnog programa i Obzora 2020. te također pozdravlja zajednički projekt Komisije i Europskog instituta za ravnopravnost spolova stvaranja mrežnog alata za planove o rodnoj jednakosti kao načina za određivanje i dijeljenje najboljih praksi sa svim relevantnim dionicima; naglašava da predložene najbolje prakse u obzir trebaju uzeti neovisnost sveučilišta i znanstvenih ustanova te raznolikost njihovih organizacijskih struktura u državama članicama;
29. poziva države članice da sklope partnerstva s znanstvenim ustanovama i sveučilištima kako bi se potaknule kulturne i institucionalne promjene u pogledu rodnih pitanja;
30. poziva države članice na suradnju s akademskim ustanovama kako bi pružile potporu i više mogućnosti za napredak u karijeri u ključnim prijelaznim trenucima, kao što su prijelazi između doktorata, poslijedoktorskog studija i predavačkih mjesta;
31. naglašava da je potrebno u program Obzor 2020. u potpunosti integrirati rodnu dimenziju i rodnu uravnoteženost u sudjelovanju u; vjeruje da to iziskuje ponovno ulaganje napora u integraciju rodne dimenzije u oblikovanje i provedbu sljedećeg radnog programa; pozdravlja stvaranje savjetodavne skupine o rodnoj jednakosti u okviru programa Obzor 2020.; uvjeren je da se ciljevi programa Obzor 2020. mogu ostvariti samo uz puno sudjelovanje znanstvenica;
32. poziva države članice da zajedno s akademskim ustanovama rade na aktivnom ohrabrivanju žena da se prijavljuju za radna mjesta i da zajamče prisutnost žena u povjerenstvima za odabir kandidata kad god je to moguće;
33. uvjeren je da je rodna dimenzija izvor dodane vrijednosti za istraživanje koji omogućuje povrat ulaganja; naglašava da se rodnom analizom može unaprijediti inovativnost i multidisciplinarna suradnja u znanosti i tehnologiji;

Daljnji koraci

34. poziva države članice da osiguraju poticaje znanstvenim institutima i sveučilištima za uvođenje i primjenu planova o rodnoj jednakosti, da u svoje nacionalne istraživačke programe uvedu te da u njima primjenjuju načelo rodne jednakosti, da uklone pravne i druge prepreke za zapošljavanje i zadržavanje žena istraživača i za napredak njihovih karijera te da provedu sveobuhvatne strategije za strukturne promjene radi prevladavanja postojećih raskoraka u znanstvenim ustanovama i programima;

35. poziva Komisiju i države članice da riješe pitanje rodne neravnoteže u postupku donošenja odluka i unutar tijela zaduženih za zapošljavanje i napredovanje znanstvenika te da razmotre da planiranje rodne jednakosti bude jedan od preduvjeta za mogućnost dobivanja javnih sredstava za znanstvene institute i sveučilišta, s posebnim naglaskom na poticanje znanstvenih ustanova na izradu izvješća u kojima bi se opisali njihovi naponi usmjereni na integraciju žena znanstvenica te na jamčenje otvorenog i transparentnog postupka odabira i unaprjeđivanja znanstvenika;
36. prepoznaje da se strategijama za rodnu jednakost u višem obrazovanju mora riješiti i problem rodno uvjetovanog nasilja; poziva Komisiju i države članice da osmisle strategije za rješavanje rodno uvjetovanog nasilja na sveučilištima i u kampusima koje bi uključile podizanje razine svijesti, olakšavanje pristupa pravosuđu za žene koje su žrtve tog nasilja i uključivanje muških studenata, sveučilišnih nastavnika i osoblja u borbu protiv nasilja;
37. poziva države članice da potiču poslodavce na poduzimanje mjera za borbu protiv svih oblika zlostavljanja žena na radnom mjestu, koje može prouzročiti da se žrtve osjećaju obeshrabreno i da, u konačnici, daju ostavku;
38. potiče države članice da olakšaju redovnu komunikaciju između nacionalnih ministara znanosti i ministara zaduženih za jednakost spolova kako bi se razvile nacionalne politike koje za cilj imaju ohrabriti žene u znanosti i akademskoj zajednici i pružiti im podršku;
39. poziva države članice da uključe medije i privatni sektor u iskorjenjivanje rodni stereotipa i promicanje međusobnog poštovanja; naglašava ulogu medija i u održavanju rodni stereotipa i u borbi za njihovo uklanjanje te njihov potencijal, koji treba podržati, za aktivno promicanje pozitivnih uzora za žene i djevojčice;
40. poziva Komisiju i Europski institut za ravnopravnost spolova da dodatno razviju postojeću metodologiju vođenja statistike prema rodnom kriteriju za sve akademske i znanstvene aktivnosti, uz statistiku o ljudskim resursima, te da osmisle relevantne pokazatelje za mjerenje institucionalne promjene na nacionalnoj razini te unutar europskog istraživačkog prostora;
41. poziva države članice, akademski sektor i sve relevantne dionike da u obrazovanje, a osobito u visoko obrazovanje, uvedu specijalizirane programe kako bi istaknuli važnost rodne jednakosti;
42. poziva Komisiju i države članice da sustavno primjenjuju rodno uravnotežen proračun za sve programe i mjere financiranja u područjima znanosti, visokog obrazovanja i istraživanja te da izrade smjernice i metode za praćenje i procjenu uključivanja rodne dimenzije u ta područja;
43. poziva države članice da izrade statističke mjere za praćenje nastavka karijera žena koje napuštaju akademsku zajednicu kako bi akademske ustanove i vlade mogle poboljšati oblikovanje politika u povezanim područjima;
44. potiče države članice da razmotre mogućnost dodjeljivanja priznanja akademskim ustanovama koje su poduzele mjere za rješavanje rodne nejednakosti;

45. poziva Komisiju da se rodna dimenzija integrira u znanstveni i tehnološki sadržaj kako bi se, uvođenjem poticaja za uključivanje pitanja spola i roda u istraživački razvoj, stalo na kraj jedva primjetnim, ali postojećim oblicima diskriminacije;

Sudjelovanje

46. poziva Komisiju i države članice da dodatno osnaže umrežavanje među znanstvenicama na nacionalnoj i regionalnoj razini te na razini EU-a;
47. potiče države članice da razmotre mogućnost provedbe programa mentorstva s posebnim naglaskom na ohrabrivanju žena da se prijavljuju za bespovratna sredstva, promaknuća i druge prilike te da ih podrže u tom procesu;
48. ponavlja važnost brige za sudjelovanje većeg broja žena u postupcima donošenja odluka i jamčenje rodne ravnoteže u ocjenjivačkim povjerenstvima, odborima za odabir i svim drugim odborima, kao i u imenovanim povjerenstvima i odborima za donošenje odluka o zapošljavanju, financiranju, istraživačkim programima i objavljivanju radova; smatra da je potrebno potaknuti znanstvene ustanove i sveučilišta da odrede ciljeve u pogledu sudjelovanja žena u tim tijelima; poziva Komisiju i države članice da djelovanje u tom pogledu utemelje na prijedlogu Direktive Komisije za poboljšanje rodne ravnoteže među neizvršnim direktorima poduzeća uvrštenih na burzi i slične mjere¹, kako bi se slične zakonodavne mjere primijenile i na više položaje u znanstvenim i visokoobrazovnim ustanovama;
49. poziva Vijeće da tijekom luksemburškog predsjedanja usvoji zaključke u vezi s rodnom jednakošću u području znanosti kako bi se zajamčila veća zastupljenost i sudjelovanje žena u postupku donošenja odluka u znanosti;
50. poziva Parlament da uvede nagradu „Žene i znanost u Europi” koja bi se dodijelila poslodavcima (poduzećima, institucijama i tijelima vlasti) koji su uzor u promicanju žena u akademskim i znanstvenim krugovima, pružanju podrške ženama na rukovodećim položajima i osiguranju jednake plaće;
51. poziva Komisiju da informativnim kampanjama promiče sustave i programe namijenjene poticanju sudjelovanja žena u znanstvenim istraživanjima;
52. nalaže svojem predsjedniku da ovu Rezoluciju proslijedi Vijeću i Komisiji te vladama država članica.

¹ COM(2012)0614.

EXPLANATORY STATEMENT

Glass ceiling

The term glass ceiling was adopted in 1986 by the journalists of the Wall Street Journal. It describes the invisible barriers (based on prejudices) that limit the advancement of women to higher positions in their career paths.

The calculation range of glass ceiling reflects the degree of difficulty faced by women so that they can advance their career at levels similar to those of their male colleagues.

Particularly, the presupposed social role of women affects not only their personal lives, but also their experience in the workplace, causing numerous and complex problems.

Research shows that women's skills, methods and overall approach to scientific questions appear to be entirely the same as those of men.

As a result, women are under-represented at higher hierarchical levels, even in sectors where they represent a majority, such as in the educational sector.

The reasons that lead to this situation are numerous and complex, as is shown by literature review and the research conducted with emphasis on the educational sector.

By limiting the presence of women in the field of research through conscious and unconscious stereotypes, we are rejecting an important potential that has been developed at our universities and we are devaluing high skilled human capital. The insufficient use of this human capital decreases potential advantage for research and innovation related business and for the overall economic development. Science and innovation constantly require new ideas and the best ones unquestionably emerge in diverse environment.

At the same time, unequal treatment and discrimination of women is a gross violation of their basic human rights.

Statistics

Published every three years since 2003, She Figures presents human resource statistics and indicators in the research and technological development (RTD) sector and on gender equality in science. The She Figures 2012 shows that despite progress, gender inequalities in science tend to persist. For example, while 59 % of EU graduate students in 2010 were female, only 20% of EU senior academicians were women.

Although the proportion of female researchers has been growing faster than that of men, in 2009, only 33% of researchers in the EU -27 were women. The percentage is the lowest in the Business Enterprise sector, where only 19% of all researchers were women, compared to 40% in the Higher Education Sector and 40% in the Government Sector.

Women's academic career remains markedly characterised by strong vertical segregation. In 2010, the proportion of female students (55%) and graduates (59%) exceeded that of male students, but men outnumbered women among PhD students and graduates (the proportion of female students stood at 49% and that of PhD graduates at 46 %). Furthermore, women

represented only 44% of grade C academic staff, 37% of grade B academic staff and 20% of grade A academic staff. The under-representation of women is even more striking in the field of science and engineering. The proportion of women increased from just 31% of the student population at the first level to 38% of PhD students and 35% of PhD graduates, but stood at 32% of academic grade C personnel, 23% of grade B and just 11% of grade A. Female graduates often opt out of science after they have completed their PhD.

Gender diversity in the boardroom is shown to lead to innovative ideas, increased competitiveness and performance, and improved corporate governance. More women in leadership positions also signal to the outside world that a company understands the complexity of world markets and is prepared to compete at the global level.

Recent studies conducted in the US demonstrate growing evidence of the role of gender bias in driving women out of science careers. 'A 2012 randomized, double-blind study gave science faculty at research-intensive universities the application materials of a fictitious student randomly assigned a male or female name, and found that both male and female faculty rated the male applicant as significantly more competent and hire-able than the woman with identical application materials. A 2014 study found that both men and women were twice as likely to hire a man for a job that required math.' (Joan C. Williams: The 5 Biases Pushing Women Out of STEM, Harvard Business Review, 5 March 2015).

Barriers to professional development of women

Negative stereotypes and prejudices established from ancient times until today (biases generate big discriminations).

Maternity and other family obligations

In two-career marriages, female researchers are more likely to assume higher share of obligations related to parenting than their partners, also trying to fulfil the expectations of the society and usually accept more junior positions. Family obligations might be very likely also one of the most important reasons why female graduates opt out after they have completed their PhD, as it is the time to start a family. But in comparison to male researchers, it is more likely that having children will influence their productivity and their career advancement. According to the She Figures 2012, in 2010 researchers were more likely to have children than the working populations, therefore all measures have to take into account the possibility to successfully balance professional and private life.

Discrimination: the distinction of professions being to 'male and female'

Traditionally, societies often perceive some professions as being made for male and some for female. These stereotypes lead to the low representation of women in science and engineering. The proportion of women among full professors was highest in the humanities and the social sciences, 28,4% and 19,4% respectively, and lowest in engineering and technology, at 7,9%.

The pay gap

Gender pay gap problem must be acknowledged. The pay gap is present also in research and university careers, thus being one of the factors contributing to the possible frustration of

women in these fields over slow advancement of their careers, together with worse access to research funding and to publishing, and making them abandon their careers. Unequal pay for equal work is considered as direct discrimination in EU-law: 'The principle of equal pay for equal work or work of equal value(...) constitutes an important aspect of the principle of equal treatment between men and women and an essential and indispensable part of the *acquis communautaire*' (Directive 2006/54/EC).

Lack of ambitions (lack of vision and confidence)

The 'stereotype threat' makes women believe that they are less likely to succeed in their academic career than their male counterparts or that they are less competent, which indeed makes them act as being less competent.

Unequal access to the professions, to funding

Funding and resources are extremely important issue.

According to the 2012 She Figures, out of the 22 countries for which 2010 data are available, 17 countries reported higher success rates for men in obtaining research funding. In three EU Member States, Iceland and Norway the success rates were higher for women.

According to European Research Council, from grants awarded in 2007, women were very successful in the humanities with up to 50% of the grants, but in life sciences, only around 35%.

A more recent analysis of European Postdoctoral and Young Investigators Award shows women are receiving a substantial fraction of these prestigious honours. For three such programmes, women had lower success rates (80-90% of the male rate), but for some Marie Curie Mobility Actions, women had higher success rates. This can be seen as proof that EU Gender Budgeting works.

Lack of experienced management

Previous research has shown that in selection boards with equal participation of women, women were also more likely to prefer male candidates to female candidates with equal qualifications.

Sexual harassment of women

Previous research has shown that an important factor in succeeding in academic career is finding a mentor. However, in male-dominated fields, women are more likely than men to be in cross-gender mentoring relationships. Strict policies should be put in place in order to prevent sexual harassment.

Ongoing programmes to promote gender equality

Gender equality is one of the key priorities of a 'Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth' (ERA) and a cross cutting issue in Horizon 2020. Other initiatives include Helsinki Group on Gender in Research and Innovation, a campaign launched by the EC 'Science it's a girl thing!', a strategy 'Institutional change' to promote gender equality within the Research Performing Organisations (RPO) and Research Funding

Organisations (RFO) and EC funded expert group 'Innovations through Gender'.

Proposals to adjust the role of women in science (measures to eliminate)

Some measures relating to motherhood

- When women give birth or adopt a child, their scientific production should be calculated as less productive for at least a year and accompanied by a work pause when appropriate.
- Temporary reduction of their teaching or project management activities during the period of maternity.
- Quality crèches at work must be provided.

General measures

- Inclusion of across the board gender equality in academic and scientific activity to integrate gender aspects into:
 - Structures (maintaining sex-disaggregated statistics for all academic and scientific activity and seeking a gender balance in professional associations and rotation of positions).
 - Programmes (including content on gender equality and considering the gender impact on particular research work).
 - Budget: Society must finance specific educational programs, in order to highlight the significance of gender equality.
- Supervision of selection procedures: entrance, promotion, awarding of sabbaticals, project funding, scholarships etc.
- Gender mainstreaming manuals and trainings offered to members of selection boards.
- Systematic accountability of progress in terms of equality.
- Assistance so that activities which use public money respect principles of equality (from the criteria that govern appointments in the Royal Academies to the science committees of congresses and national prizes or eligible positions).

Positive Action Measures

- Money and/or reserved positions to achieve a numerical balance between women and men.
- Active recruitment of women (seeking potential candidates when women do not apply for a post), particularly for senior positions.

- Remedies by various organisations and fora for the correction or the drastic improvement of the situation.

In addressing the issues with glass ceilings that women can encounter in the science & other fields, the important area to note is that the glass is indeed only glass. The report will bring forward examples of how the glass is encountered for various situations & individuals – and how these barriers can be whittled away, or even shattered, by taking specific measures today that address gender bias and by working with the future workforce to build confidence, skills and change perceptions.

Some of the topics covered:

1. The life of a woman in science-related fields: examples that illustrate the statistics found in research.
2. Barriers, Quotas & #HeForShe: current methods of tackling the situation and aiming to make a difference.
3. Influences & Confidence Building must start earlier: examples of organisations who start the work at younger ages and why.
4. Specific recommendations that we can do to make a difference etc.

Conclusion (Outcome)

As a conclusion, we could define the glass ceiling as one of the barriers to women as a group, preventing them to reach top positions in science, university and professional field. Lots of research and gallop-surveys (old and recent) have been carried out in this connection and almost all converge in a common conclusion. Measures must be radical and not superficial. The co-operation on a collective level is of outmost importance and has to be made by each one of us on an individual and collective level.

There is always more need for a strong and committed women's unit. Member States should indulge better practice policies in recruitment and employment of scientists. The notion of equality should start from school where children learn that they are equal in every aspect of their lives. Diversity training should be also implemented by schools in order to support women in STEM professions. Need for continuously enforced legislation regarding that matter is crucial.

Men and women differ but nevertheless they must and they have to be equal concerning their rights, despite their age, religion, family status and their educational background.

The best reason for doing this is the one given by Nancy Hopkins: 'Changing hearts and minds one by one is much too slow-change the institution and hearts will follow'.

REZULTAT KONAČNOG GLASOVANJA U ODBORU

Datum usvajanja	14.7.2015
Rezultat konačnog glasanja	+: 30 -: 1 0: 0
Zastupnici nazočni na konačnom glasanju	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
Zamjenici nazočni na konačnom glasanju	Biljana Borzan, Louise Bours, Stefan Eck, Linnéa Engström, Julie Girling, António Marinho e Pinto, Dubravka Šuica, Marc Tarabella
Zamjenici nazočni na konačnom glasanju prema čl. 200. st. 2.	Nedzhmi Ali, Therese Comodini Cachia