



A8-0235/2015

20.7.2015

JELENTÉS

a nők karrierlehetőségeiről a tudomány területén és az egyetemeken, valamint az általuk tapasztalt üvegplafonról
(2014/2251(INI))

Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság

Előadó: Elissavet Vozemberg

TARTALOM

	Oldal
AZ EURÓPAI PARLAMENT ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNY	3
INDOKOLÁS.....	14
A BIZOTTSÁGI ZÁRÓSZAVAZÁS EREDMÉNYE	20

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÁLLÁSFOGLALÁSÁRA IRÁNYULÓ INDÍTVÁNY

a nők karrierlehetőségeiről a tudomány területén és az egyetemeken, valamint az általuk tapasztalt üvegplafonról (2014/2251(INI))

Az Európai Parlament,

- tekintettel az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) 2. és 3. cikkére és az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 8., 10., 19. és 157. cikkére,
- tekintettel a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló 1979. évi ENSZ-egyezményre (CEDAW),
- tekintettel a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre (átdolgozott szöveg)¹,
- tekintettel „A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó stratégia – 2010–2015” című, 2010. szeptember 21-i bizottsági közleményre (COM(2010)0491),
- tekintettel „A nők és a férfiak közötti egyenlőség iránti fokozott elkötelezettség – A nők chartája” című, 2010. március 5-i bizottsági közleményre (COM(2010)0078),
- tekintettel az Európai Tanács által 2011. március 7-én elfogadott, a nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktumra (2011–2020),
- tekintettel az „Európai Kutatási Térség 2014. évi jelentés az elért eredményekről” című, 2014. szeptember 15-i bizottsági közleményre (COM(2014)0575),
- tekintettel „A nők és a tudomány: a nők mobilizálása az európai kutatások gazdagítására” című, 1999. február 17-i bizottsági közleményre (COM(1999)0076),
- tekintettel a „Megerősített partnerség az Európai Kutatási Térségben a kiválóság és a növekedés támogatására” című, 2012. július 17-i bizottsági közleményre (COM(2012)0392),
- tekintettel a Bizottságnak a Helsinki Csoport (a Bizottság nemek közötti egyenlőséggel, kutatással és innovációval foglalkozó tanácsadó csoportja) által végzett felmérésen alapuló „A nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos politikák az állami kutatásban” című, 2014. szeptember 3-i jelentésére,
- tekintettel a „She Figures” „A kutatás és az innováció nemekkel kapcsolatos statisztikai és mutatói” című, 2012-es kiadására, amelyet a Bizottság 2013-ban publikált,
- tekintettel a Tanács 2014. december 5-i következtetéseire az Európai Kutatási Térség tekintetében elért eredményekről szóló 2014. évi jelentésről,
- tekintettel a Tanács 2015. május 29-i következtetéseire az Európai Kutatási Térség

¹ HL L 204., 2006.7.26., 23. o.

2015–2020-as időszakra szóló menetrendjéről,

- tekintettel „A nők és a férfiak közötti egyenlőség terén elért haladás az Európai Unióban 2013-ban” című, 2013. március 10-i állásfoglalására¹,
 - tekintettel a nők elleni erőszak megelőzéséről és felszámolásáról szóló isztambuli egyezmény 40. cikkére,
 - tekintettel „Horizont 2020” kutatási és innovációs keretprogram (2014–2020) létrehozásáról szóló európai parlamenti és tanácsi rendeletre irányuló javaslatról szóló, 2013. november 21-i jogalkotási állásfoglalására²,
 - tekintettel a nőkről és a tudományról szóló 2008. május 21-i állásfoglalására³,
 - tekintettel „A nők és a tudomány: a nők mobilizálása az európai kutatások gazdagítására” című bizottsági közleményről szóló 2000. február 3-i állásfoglalására⁴,
 - tekintettel eljárási szabályzata 52. cikkére,
 - tekintettel a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság jelentésére (A8–0235/2015),
- A. mivel a nemek közötti egyenlőség az Európai Unió egyik alapelve, amelyet az Európai Unióról szóló szerződés is biztosít, továbbá az Unió célkitűzései és feladatai közé tartozik;
- B. mivel a nemek közötti egyenlőség előfeltétele annak, hogy a nők és a lányok emberi jogait teljes körűen gyakorolhassák, továbbá alapvető fontosságú szerepvállalásukhoz és egy fenntartható és befogadó társadalom kialakításához; mivel a humántőke elégtelen kiaknázása csökkenti a kutatáshoz és innovációhoz kapcsolódó üzletágak lehetséges előnyét és általában véve hátráltatja a gazdasági fejlődést, valamint súlyos társadalmi következményekkel jár;
- C. mivel rendkívül fontos biztosítani, hogy a nők és a férfiak egyenlő partnerek legyenek, ugyanazon jogok és kötelezettségek vonatkozzanak rájuk, azonosak legyenek munkalehetőségeik, és a társadalomhoz való hozzájárulásukat is azonos módon ismerjék el és becsüljék meg;
- D. mivel a rendelkezésre álló statisztikák és felmérések szerint a nők a legtöbb tudományos, műszaki és vezetői álláshelyen és a hierarchia magasabb szintjein, de még olyan ágazatokban is – például az oktatásban – alulreprezentáltak, amelyekben egyébként többségben vannak; mivel a nők rendkívül alulreprezentáltak a természettudományokhoz, a technológiához, a műszaki tudományokhoz és matematikához kapcsolódó oktatási területeken és szakmákban, a természettudósok és a műszaki szakemberek mintegy 24%-át teszik csak ki; mivel a női részvétel természettudományos, technológiai, mérnöki és matematikai szakmáknaként változik, például a kémiai szakterületen inkább a nők pályán tartása jelent nehézséget,

¹ Elfogadott szövegek, P8_TA(2015)0050.

² Elfogadott szövegek, P7_TA(2013)0499.

³ HL C 279E., 2009.11.19., 40. o.

⁴ HL C 309., 2000.10.27., 57. o.

ugyanakkor a mérnöki tudományok és a fizika területén felvételi problémákkal küszködnek;

- E. mivel a tudomány gazdasági szempontból kulcsfontosságú szerepet játszik Európában, és egyre népesebb csapatokra van szükség többek között a termelékenység és a versenyképesség növelése szempontjából elengedhetetlen úttörő jellegű kutatáshoz, és a növekedésre és munkahelyteremtésre irányuló európai stratégia végrehajtásának elengedhetetlen feltétele a tudományos, technológiai, mérnöki és matematikai készségekkel rendelkező megfelelő számú szakember; mivel a tudományos, technológiai, mérnöki és matematikus szakemberek iránti kereslet 2025-ig várhatóan nőni fog, ugyanakkor a rendelkezésre álló legutóbbi statisztikák szerint a kutatási ágazat egyre öregszi; mivel a természettudományos, technológiai, műszaki és matematikai, továbbá a művészeti és bölcsészettudományi tantárgyak közötti pozitív kölcsönhatás hatalmas gazdasági, társadalmi és kulturális lehetőséget rejt magában, és a női kutatók és innovátorok megfelelő helyzetben vannak ahhoz, hogy a természettudományok, a technológia, a műszaki és matematikai tudományok, továbbá a művészeti és bölcsészettudományok közötti kapcsolatokat fejlesszék; mivel a női kutatók előnyt jelentenek az EU számára, amelynek az összes rendelkezésre álló forrásra szüksége van ahhoz, hogy véglegesen kilábalhasson a gazdasági és pénzügyi válságból, és szembenézzen az egész társadalomban lezajló változásokkal; mivel szükség van a nők szakmai előmenetelének és a fiatalok, elsősorban a női hallgatók és egyetemi oktatók fokozottabb jelenlétének támogatására és elősegítésére a természettudományok, a technológia, a műszaki tudományok és a matematika területén;
- F. mivel a női kutatók tekintetében történtek pozitív fejlemények, és az elmúlt években arányuk a férfiakénál gyorsabban növekedett, ám a női kutatók száma még mindig jóval alacsonyabb, mint a férfiaké, a legnagyobb különbség pedig az üzleti ágazatban tapasztalható;
- G. mivel a nők tudományos előmenetelét továbbra is erőteljes függőleges szegregáció jellemzi, rendkívül kis arányban töltenek be nők legmagasabb szintű tudományos posztot; mivel a „She Figures” 2012. évi adatai szerint az egyetemi rektorok csak 10%-a nő;
- H. mivel úgy tűnik, hogy kevés tagállam kutatásra vonatkozó jogi kerete tartalmaz a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó rendelkezéseket, és kevés figyelmet fordítanak a nemekkel kapcsolatos dimenzió nemzeti kutatási programokba történő beemelésére;
- I. mivel a nők még mindig akadályokba ütköznek saját üzleti vállalkozásuk elindításakor a velük szembeni előítéletek és sztereotípiák megléte miatt; mivel a nők körében ösztönözni és támogatni kell az aktívabb vállalkozói szellemet, és olyan környezetet kell kialakítani, amelyben a női vállalkozók és a családi vállalkozások virágzásnak indulhatnak és a vállalkozói szellemet – a bevált gyakorlatok cseréjére vonatkozó szükséges intézkedések megtételével és az anyákra különös figyelmet fordítva – díjazzák;
- J. mivel számos összetett oka van e helyzet kialakulásának, többek között a negatív sztereotípiák és előítéletek, továbbá a tudatos és nem tudatos elfogultság is;
- K. mivel a statisztikák következetesen azt mutatják, hogy az iskolában a lányok a

természettudományos, technológiai, műszaki és matematikai tantárgyaknál elveszítik motivációjukat, és kevésbé valószínű, hogy a tudományhoz kötődő egyetemi végzettség irányába menjenek tovább; mivel nincs csak egyetlen magyarázat arra, hogy miért van kevés nő a természettudományos, technológiai, műszaki és matematikai pályán; ennek okai többek között a következők: az iskolai tanárok nem ismerik a természettudományos, technológiai, műszaki és matematikai pályákat, a női szerepmodellek hiánya, a bizonytalan rövid távú szerződések magas száma, a felvételi bizottságok tagjainál tapasztalható tudat alatti elfogultság, az a jelenség, hogy a nők a férfiaknál kisebb valószínűséggel jelentkeznek vezetői pozíciókba, valamint a nők körében tapasztalható azon tendencia, hogy a kutatói és egyetemi szerepkörök helyett inkább az oktatói és nevelői pálya felé irányítják őket;

- L. mivel az összes területhez hasonlóan a kutatás területén dolgozó nők arra kényszerülnek, hogy a férfiaknál magasabb arányban vegyék ki részüket a szülői szereppel vagy a családdal kapcsolatos kötelezettségekből, ezért a javasolt intézkedéseknek tekintetbe kell venniük a nők szakmai és magánéletének összeegyeztethetőségét, hogy ezekbe a területekbe a férfiakat is bevonják;
- M. mivel a nemek közötti egyenlőség és az esélyegyenlőség elősegítésére irányuló összes erőfeszítés ellenére a nők még mindig egyenlőtlenül férnek hozzá a kutatói állásokhoz, a finanszírozáshoz, a publikáláshoz és a tudományos díjakhoz, és érzékenyen érintik őket az előmenetel és az elismerés szigorú kritériumai és az őket megfelelően támogató politikák hiánya, így a fiatal női tudósok lehetőségei rendkívül kedvezőtlenek; mivel ezek mind olyan tényezők, amelyek hozzájárulhatnak az „agyelszíváshoz”, és ebben a helyzetben az egyszerű intézkedések helyett radikális intézkedésekre lenne szükség; mivel továbbá a kollektív szintű együttműködés rendkívül fontos, és azt művelni és ösztönözni kell mind egyéni, mind pedig társadalmi szinten;
- N. mivel – anélkül, hogy ezt feltétlenül valamiféle objektív kritérium indokolná – felül kell vizsgálni és újra kell értékelni a nők de facto alacsony pozícióját a tudomány területén, a társadalomban, valamint a nemek közötti kapcsolatokat és a nemi sztereotípiákat; mivel a nők számára szélesebb körű karrierlehetőségek nyújtása és az oktatási modellek megváltoztatása jelentősen hozzájárulhatna a nemek közötti bérszakadék csökkentéséhez, például a női tudósok és mérnökök számának növekedéséhez;
- O. mivel a Bizottság már elkötelezte magát az iránt, hogy biztosítja az alulreprezentált nem 40%-os képviselési arányát szakértői csoportjai, munkacsoportjai és szakbizottságai összetételében, és különösen, hogy ezt a Horizont 2020 programra is alkalmazni fogja;
- P. mivel az emberi erőforrásoknak a tudomány és technológia terén az európai kutatási térségben történő megerősítéséről szóló legutóbbi tanácsi következtetések elismerték a nemek közötti egyenlőség előmozdításának fontosságát a kutatás területén és a felelős pozíciót betöltő nők bevonását, és ez így is történik 2005 óta, de a Tanács az ügyben semmilyen nyilatkozatot nem tett azóta;
- Q. mivel az Európai Kutatási Térség 2015–2020-ig szóló menetrendje felszólítja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy kezdjenek hozzá a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó nemzeti jogszabályok gyakorlatba való átültetéséhez a kutatási intézményekben és a döntéshozó szerveknél tapasztalható egyenlőtlenségek felszámolása érdekében, illetve a nemek közötti egyenlőség szempontjának a K+F

politikákban, programokban és projektekben történő erőteljesebb érvényesítéséhez;

- R. mivel az isztambuli egyezmény felvállalja az erőszak alapvető okainak kezelését és a nők és férfiak közötti nagyobb egyenlőség elősegítését a hozzáállás megváltoztatásával és a sztereotípiák megszüntetésével nemcsak az egyének, hanem a felsőoktatási intézmények szintjén is, továbbá a nemi alapú erőszak jelenségétől nem mentes egyetemi és főiskolai kollégiumokban, hogy a nőket ne érje erőszak és ne alakuljon ki az ebből eredő félelem, ami gyakran megakadályozza őket abban, hogy teljes mértékben részt vegyenek a tudományos és társadalmi életben;
- S. mivel a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete alapvető szerepet játszhat a tudomány és a kutatás területén tapasztalható nemek közötti bérszakadék alakulásának ellenőrzésében, az okok elemzésében és a jogszabályok hatásának értékelésében;

Nemek közötti egyenlőség a tudományos állások területén

1. megjegyzi, hogy az utóbbi évek pozitív változásai ellenére a nemek közötti egyenlőséget a tudományos élet és a felsőoktatás területén még nem sikerült elérni; tagállamonként, kutatási területenként és tudományos fokozatonként eltérő a helyzet; rámutat, hogy meglepően kevés nővel találkozunk a tudományos intézmények és egyetemek legmagasabb szintű akadémiai és döntéshozatali pozícióiban, ami az „üvegplafon” meglétét jelzi, és olyan, előítéleteken alapuló láthatatlan akadályokra utal, amelyek korlátozzák a nők felelős pozíciókba való előrelépését;
2. sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy bizonyítást nyert az európai egyetemeken és az iskolák vezetésében, valamint a fejlett gazdaságokban a nemi alapon történő – jellegét tekintve horizontális és vertikális – hátrányos megkülönböztetés, és hogy míg a 28 tagú EU-ban az egyetemi diplomások 59%-a nő, arányuk az egyetemi tanárok körében mindössze 18%;
3. emlékeztet arra, hogy a nemek közötti egyenlőség egyike azon alapelveknek, amelyeken az Unió alapul, és amelyet a kutatás és a felsőoktatás területén tiszteletben kell tartani; hangsúlyozza, hogy a nőket érő közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés valamennyi formáját meg kell szüntetni;
4. megjegyzi, hogy a nők tudományban és kutatásban tapasztalható hiánya a férfinézőpont dominanciáját eredményezte a K&F területén, és különösen, hogy a) az ütközési teszteknel használt bábuk között nincsenek női bábuk b) orvosi kutatást általában férfi vizsgálati alanyokon hajtanak végre c) a sugárzási dózis kiszámítása egy középkorú férfi sugárzáselnyelési képességén alapul, valamint d) a legtöbb anatómiai tankönyvben férfitesteket ábrázolnak a képek;
5. sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy az EU-ban és a tagállamokban a munkaerőpiacon történő egyenlő bánásmódra és a hátrányos megkülönböztetés tilalmára és az azonos bérezésre vonatkozó érvényes jogi rendelkezések ellenére a nők kutatói állásokhoz, finanszírozáshoz és publikáláshoz való egyenlőtlen hozzáférése még mindig fennálló probléma, ami magában foglalja a nemek közötti kiigazítások nélküli bérszakadékot a tudomány és a felsőoktatás területén;

Pozitív intézkedések

6. sürgeti a Bizottságot és a tagállamokat, hogy vizsgálják meg a meglévő jogi rendelkezések helyes végrehajtását, és ha szükséges, a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód érvényesítése érdekében vizsgálják felül azokat; sürgeti a Bizottságot és a tagállamokat, hogy biztosítsák a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének való megfelelést – amely az Európai Unió egyik célkitűzéseként szerepel a Lisszaboni Szerződésben – a munkavállalói szerződések és a finanszírozás minden típusában, valamint feleljenek meg az egyenlő munkáért járó egyenlő díjazáshoz való jognak is, például a fizetések átláthatóságának biztosításával a férfiak és a nők számára nyújtott díjazás valamennyi eleme tekintetében, beleértve a támogatásokat és az ösztöndíjakat is;
7. megjegyzi, hogy a nemek közötti egyenlőség elérése érdekében a jogi rendelkezések érvényesítése mellett meg kell szüntetni a tudományos előmenetel és a döntéshozatal területén a nők közvetlen vagy közvetett megkülönböztetését előidéző kulturális és intézményi akadályokat; úgy véli, hogy a megkülönböztetés e formái gyakran negatív előítéleteken és tudatos vagy nem tudatos, folyamatosan reprodukálódó hozzáálláson és normákon alapuló sztereotípiákon alapulnak, és az intézményi változások hozzájárulhatnak ezek felszámolásához; felszólítja a Bizottságot, hogy ezen akadályok csökkentésére vezessen be és támogasson figyelemfelkeltő kampányokat, programokat és kezdeményezéseket a tudományos világ és általában a társadalmi élet területén;
8. ismételten bírálja, hogy a nők a tudomány és a kutatás területén való alulreprezentáltságuk következtében ugyanazért a munkáért kevesebb pénzt kapnak;
9. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy bátorítsák és ösztönözzék a kölcsönös támogatási hálózatokat, valamint a bevált gyakorlatok megosztását Európa-szerte és Európán kívül is;
10. hangsúlyozza, hogy a figyelemfelkeltő kampányoknak a férfiakat és a nőket is meg kell tudniuk szólítani, mivel (tudatosan vagy nem tudatosan) reprodukálják azokat a nemi sztereotípiákat, amelyek néha ahhoz vezetnek, hogy a nők internalizálják a tudományos előmenetel előtt álló kulturális és intézményi akadályokat;
11. sürgeti a Bizottságot, hogy építsen a már meglévő programokra és kezdeményezésekre, valamint folytasson pozitív kampányokat arra ösztönözve a lányokat és a nőket, hogy tudományos és kutatói pályát kezdjenek a tudomány összes területén, különös tekintettel a műszaki és a technológiai ágazatra, ahol a közelmúltban bekövetkezett pozitív változások ellenére a nők részvétele az átlagtól elmarad;
12. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy támogassanak olyan oktatási programokat, amelyek ösztönzik a természettudományos, technológiai, műszaki és matematikai, továbbá a művészetek és a bölcsészettudomány közötti szinergiát és pozitív kapcsolatokat, és amelyek előmozdítják a nemek közötti egyenlőség perspektíváját, elősegítve azt a szerepet, amelyet a nők e kapcsolatban játszhatnak;
13. felkéri a Bizottságot és a tagállamokat, hogy népszerűsítsék a pozitív női szerepmodelleket az oktatás minden szintjén, a kötelező oktatástól kezdve a további vagy felsőfokú oktatáson át a posztgraduális szintig, valamint az informális oktatásban és az ifjúsági munkában is; elismeri, hogy a pozitív női szerepmodellek népszerűsítése olyan intézkedéseket foglal magában, mint például a nőknek a tudomány és a technológia, a vállalkozás és a döntéshozatal terén régebben és napjainkban elért

eredményeinek hangsúlyozása; megjegyzi, hogy ezen intézkedések közé tartozhat a nemzetközi nőnapra és a tudomány hetére fordított kiemelt figyelem, valamint a tagállamokból és a világ minden tájáról származó bevált gyakorlatok alkalmazása;

14. felhívja a Bizottságot, a tagállamokat és az érdekelt feleket, hogy erősítsék meg a nők tudományos és egyetemi pályafutásának folytatását ösztönző kezdeményezéseket és programokat, például a képzési és hálózatépítési programokat, amelyek támogatják a női tudósok – különösen a fiatal női tudósok – kutatási programokban és támogatási pályázatokban való részvételét, továbbá a női kutatók egyéni karrierjét és szakmai előmenetelét a legmagasabb besorolási fokozatig; úgy véli, hogy ösztönözni kell továbbá a nőket, hogy nyújtsanak be pályázatot döntéshozatali pozíciókra is, ugyanakkor fel kell lépni mindenfajta akadály ellen, amely megnehezíti vagy lehetetlenné teszi számukra a pályázást;
15. sürgeti a Bizottságot és a tagállamokat, hogy a felsőoktatás terén a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó bármely stratégia tervezése során fordítsanak külön figyelmet azokra a nőkre, akik többszörös megkülönböztetéssel szembesülnek: például az LMBTI nőkre, a fogyatékossgal élő nőkre, a kisebbségi vagy migráns háttérrel rendelkező nőkre, a női menekültekre és a női gondozókra;
16. sürgeti a tagállamokat, hogy dolgozzanak ki hatékony és vonzó tantervet a természettudományok, a technológia, a műszaki tudományok és a matematika terén annak érdekében, hogy fenntartsák a lányok érdeklődését a természettudományok iránt, továbbá hogy ismerjék el, hogy a tanárok fontos szerepet játszanak a kulturális változásban és képesek fokozni a lányok folytatódó részvételét az iskolai természettudományos oktatásban;
17. sürgeti a tagállamokat annak felismerésére, hogy színvonalas pályaorientációs tanácsadás és vonzó oktatás révén ösztönözni tudják a lányokat természettudományos, technológiai, műszaki tudományos és matematikai tanulmányaik további, egyetemi szintű folytatására;

A munka és a magánélet egyensúlya

18. hangsúlyozza, hogy a szakmai és családi kötelezettségek sikeres összeegyeztetése gyakran igen komoly akadályt jelent különösen a nők számára tudományos és egyetemi pályafutásuk előrehaladása során, és egyben pályaelhagyásuk egyik legfontosabb oka is;
19. rugalmasabb munkafeltételek kialakítását kéri a férfi és a női kutatók számára, amely lehetővé teszi számukra, hogy munkájukat összeegyeztessék családi életükkel, valamint a nemek közötti egyenlőség érdekében a nemek közötti bérkülönbség felszámolását;
20. felhívja a Bizottságot, a tagállamokat, valamint a kutatásfinanszírozó szervezeteket és más érdekelt feleket, hogy dolgozzanak ki programokat, amelyek tevékenyen ösztönzik a nőket pályájuk folytatására a szülési vagy szülői szabadság után is, valamint hogy biztosítsák olyan visszailleszkedési programok finanszírozását, amelyeket az egyes intézmények igényeihez kell igazítani, és amelyek magukban foglalják a tudományos fejlődéssel való lépéstartáshoz szükséges képzéseket, valamint nagyobb rugalmasságot a nők tudományos teljesítményének megítélésekor a gyermek születését vagy örökbefogadását követő időszakban, és nyújtsanak megfelelő gyermekgondozási

szolgáltatásokat; ezeket az intézkedéseket az egyéni ösztöndíjjal dolgozó kutatókra és a külső finanszírozású kutatási projekteken dolgozókra is alkalmazni kell;

21. ösztönzi a tagállamokat és a régiókat, hogy segítsék elő családbarát egyetemek és kutatóintézetek kialakítását;
22. sürgeti a Bizottságot, hogy ismerje el a megfelelő apasági szabadság és apasági támogatás szükségességét, hogy a férfiak megengedhessék maguknak a gyermekgondozási célú szabadság kivételét, és a nők tudományos és akadémikus karrierjükben való előrelépése előtt álló főbb akadályok megszüntetése érdekében segítsen küzdeni azon norma ellen, hogy mindig a nő legyen az a szülő, aki megszakítja pályafutását;

Intézményi változások és projektek

23. tudomásul veszi, hogy az egyes nők karrierjének ösztönzése mellett intézményi változásokra is szükség van a nemek közötti egyenlőséget gátló akadályok leküzdése terén, különös tekintettel a vertikális szegregációra és a nők döntéshozatali bizottságokban való részvételére;
24. hangsúlyozza, hogy az intézményeknek részt kell venniük e változások támogatásában és ösztönzésében új normák kialakításával, a felmerülő kérdések kezelésével és az előrehaladás nyomán követésével annak érdekében, hogy lehetővé tegyék a női tudósok számára, hogy kiaknázhassák a rendelkezésre álló információkat, és ugyanakkor tevékenyen hozzájárulhassanak az Európai Kutatási Térséghez;
25. sürgeti a Bizottságot, hogy javasoljon ajánlást a tagállamok számára, amely olyan közös iránymutatásokat foglal magában, amelyek intézményi változtatásokat hivatottak előidézni a nemek közötti egyenlőség ügyének az egyetemeken és a kutatóintézményekben történő jobb érvényesítése érdekében;
26. úgy véli, szükség van a nemi megoszlásról és a tagállamok női tudósainak helyzetéről rendelkezésre álló információk rendszerezésére annak érdekében, hogy minden állami és magán kutatási intézetben elő lehessen mozdítani a nemek közötti egyenlőséget; úgy véli, konszenzusra van szükség van a női tudósokhoz kapcsolódó projektek ösztönzését célzó további fellépések érdekében;
27. sürgeti a Bizottságot, hogy fokozza a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos, az Európai Kutatási Térségen belüli kezdeményezésekben betöltött koordinációs szerepét, valamint fokozza az érdekelt felek tudatosságát, és kínáljon számukra megfelelő képzést, amelynek célja a nemek közötti esélyegyenlőség tudományos és felsőoktatási körökben való fontosságának hangsúlyozása; hangsúlyozza, hogy a felsőoktatási és tudományos karrier tekintetében a nemek közötti valódi egyenlőséget ösztönző intézkedésekre van szükség;
28. üdvözli, hogy a Bizottság a 7. keretprogram és a Horizont 2020 program keretében finanszírozást nyújt a nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó tervek kidolgozására, továbbá üdvözli a Bizottság és a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének közös projektjét, amely a bevált gyakorlatok meghatározása és ezeknek az érdekelt felekkel történő megosztása eszközeként a nemek közötti egyenlőség

érvényesítését célzó tervekkel kapcsolatos online eszköz létrehozására irányul; hangsúlyozza, hogy a javasolt bevált gyakorlatoknak figyelembe kell venniük az egyetemek és a kutatási szervezetek függetlenségét és szervezeti felépítésük különbözőségét a tagállamokban;

29. felkéri a tagállamokat, hogy vegyenek részt kutatóintézetekkel és egyetemekkel kialakított partnerségekben a nemekre vonatkozó intézményi és kulturális változások támogatása érdekében;
30. felkéri a tagállamokat, hogy működjenek együtt a felsőoktatási intézményekkel annak érdekében, hogy támogatást és nagyobb szakmai előmeneteli lehetőségeket nyújtsanak a kulcsfontosságú átmeneti pontokon, például a PhD, a posztdoktori és egyetemi előadói posztok között;
31. hangsúlyozza, hogy a Horizont 2020 programba teljes körűen be kell építeni a kutatás nemi szempontjait és a részvétel nemi kiegyensúlyozottságát; úgy véli, ehhez újult erőfeszítésekre van szükség annak érdekében, hogy a nemi szempontokat beépítsék a következő munkaprogram kialakításába és végrehajtásába; üdvözlí a Horizont 2020 nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó tanácsadó csoportjának létrehozását; határozottan úgy véli, hogy a Horizont 2020 célkitűzéseit csak úgy lehet elérni, ha a női kutatókat teljes mértékben bevonják;
32. felszólítja a tagállamokat, hogy működjenek együtt a felsőoktatási intézményekkel annak érdekében, hogy proaktív módon ösztönözzék a nőket az álláshelyek megpályázására, és biztosítsák, amennyiben lehetséges, a nők részvételét a felvételi elbeszélgetést végző testületekben;
33. határozottan úgy véli, hogy a nemi szempont hozzáadott értéket képvisel a kutatás számára, és megtéríti a beruházást; kiemeli, hogy a nemi szempontú elemzés elősegítheti az innovációt és a multidiszciplináris együttműködést a tudomány és a technológia területén;

További lépések

34. felszólítja a tagállamokat, hogy biztosítsanak ösztönzőket a kutatóintézetek és egyetemek számára a nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó tervek bevezetésére és alkalmazására, a nemi dimenzióknak nemzeti kutatási programjaikba történő beépítésére, a fiatal női kutatók felvétele, megtartása és szakmai előmenetele előtt álló jogi és más akadályok megszüntetésére, és a strukturális változásra vonatkozó átfogó stratégiák végrehajtására a kutatási intézményekben és programokban tapasztalható hiányosságok orvoslása céljából;
35. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy foglalkozzanak a nemek közötti egyenlőtlenségekkel a döntéshozatali folyamatban és a kutatók felvételéért és előléptetéséért felelős testületekben, és vegyék fontolóra a nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó tervek kidolgozását, ami a kutatás, a tudomány és a felsőoktatás terén a közfinanszírozáshoz való hozzájárás előfeltétele, különösen azáltal, hogy ösztönzik a kutatási és tudományos létesítményeket a női kutatók bevonására irányuló erőfeszítéseikről szóló jelentések készítésére, és nyílt és átlátható folyamatokat biztosítanak a férfi és női kutatók kiválasztásában és előléptetésében;

36. elismeri, hogy a felsőoktatásban a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó stratégiáknak foglalkozniuk kell a nemi alapú erőszakkal is; felkéri a Bizottságot és a tagállamokat, hogy készítsenek stratégiákat a nemi alapú erőszak kezelésére az egyetemeken és a felsőoktatási kollégiumokban, beleértve a figyelemfelhívást, megkönnyítve az érintett nők igazságszolgáltatáshoz való jogainak érvényesítését, és bevonva a férfi hallgatókat, az oktatókat és a személyzetet az erőszak elleni küzdelembe;
37. felszólítja a tagállamokat, hogy ösztönözzék a munkavállalókat arra, hogy hozzanak intézkedéseket a nőket érő – az áldozatok esetleges önbizalomvesztéséhez és végül lemondásához vezető – munkahelyi zaklatás minden formája elleni küzdelem érdekében;
38. ösztönzi a tagállamokat, hogy könnyítsék meg a nemzeti felsőoktatási és tudományos minisztériumok, valamint az egyenlőséggel foglalkozó miniszterek (illetve az ezeknek megfelelő intézmények és személyek) közötti rendszeres kommunikációt, és dolgozzanak ki olyan nemzeti politikákat, amelyek ösztönzik és támogatják a nőket a tudomány és a felsőoktatás terén;
39. felszólítja a tagállamokat, hogy vonják be a médiát és a magánszektort a nemi sztereotípiák felszámolásába és a kölcsönös tisztelet előmozdításába; hangsúlyozza a média szerepét a nemi sztereotípiák fenntartásában vagy a megszüntetésüket célzó küzdelemben, valamint a médiában rejlő potenciált a nők és a lányok elé állított pozitív példaképek proaktív népszerűsítése terén, és ezt ösztönözni kellene;
40. felhívja a Bizottságot és a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetét, hogy valamennyi felsőoktatási és tudományos tevékenység tekintetében fejlessze tovább a humánerőforrás-statisztikákon kívül a nemek szerint lebontott statisztikák fenntartására vonatkozó már meglévő módszereket, továbbá nemzeti szinten és az Európai Kutatási Térségben dolgozza ki az intézményi változások folyamatainak mérésére szolgáló érvényes mutatókat;
41. felszólítja a tagállamokat, a tudományos szférát és valamennyi érintett felet, hogy vezessenek be speciális programokat az oktatásban, különösen a felsőfokú oktatásban annak érdekében, hogy felhívják a figyelmet a nemek közötti egyenlőség fontosságára;
42. felszólítja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy valamennyi tudományos, felsőoktatási és kutatási programra és intézkedésre következetesen alkalmazzák a nemek szempontját érvényesítő költségvetés-tervezést, továbbá dolgozzanak ki iránymutatásokat és módszereket a nemi dimenzió e területekre történő beépítésének nyomon követésére és értékelésére;
43. felszólítja a tagállamokat, hogy dolgozzanak ki statisztikai mérőszámokat a felsőoktatást elhagyó nők további pályafutásának nyomon követésére annak érdekében, hogy javítsák a felsőoktatási intézmények és kormányzatok szakpolitikai döntéshozatalát az érintett területeken;
44. ösztönzi a tagállamokat, hogy vegyék fontolóra azon felsőoktatási intézmények kedvező értékelését, amelyek intézkedéseket hoztak a nemek közötti egyenlőtlenség megszüntetésére;

45. kéri, hogy a Bizottság a hátrányos megkülönböztetés burkolt formáinak megfékezésére a kutatásfejlesztés terén a biológiai és társadalmi nemeket figyelembe vevő ösztönzők segítségével építse be a nemi szempontokat a tudományos és technológiai tartalmakba;

Aktív részvétel

46. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat a női tudományos kutatók közötti hálózatépítés további erősítésére nemzeti, regionális és uniós szinten;
47. ösztönzi a tagállamokat, hogy vegyék fontolóra olyan mentorprogramok végrehajtását, amelyek külön figyelmet fordítanak arra, hogy a nőket ösztöndíjak, magasabb beosztások és más lehetőségek megpályázására ösztönözzék, és hogy e folyamat során támogassák őket;
48. ismételten megemlíti, hogy fontos biztosítani a nők fokozottabb részvételét a döntéshozatalban, valamint a nemek közötti egyensúly biztosítását az értékelő, felvételi és valamennyi egyéb bizottságban, továbbá a munkaerő-toborzással, finanszírozással, kutatási programokkal és publikálással kapcsolatos kijelölt döntéshozatali testületekben és bizottságokban; úgy véli, hogy arra kell biztatni a kutatóintézeteket és egyetemeket, hogy vezessenek be célértékeket a nők e szervezetben való részvételére vonatkozóan; e tekintetben felkéri a Bizottságot és a tagállamokat, hogy tartsák magukat a nemek közötti egyensúly javításáról és kapcsolódó intézkedésekről szóló irányelvre irányuló bizottsági javaslat¹ annak érdekében, hogy hasonló jogalkotási intézkedéseket javasoljanak a nők által betöltendő vezetői álláshelyekkel kapcsolatban a tudomány és a felsőoktatás terén;
49. felkéri a Tanácsot, hogy a luxemburgi elnökség során fogadjon el következtetéseket a kutatás terén megvalósuló nemek közötti egyenlőségre vonatkozóan annak érdekében, hogy biztosítsa a nők nagyobb képviseletét és részvételét a kutatási ágazat döntéshozatalában;
50. felkéri a Parlamentet, hogy vezessen be egy „Nők és tudomány Európában” elnevezésű díjat, amelyet azon munkáltatóknak (vállalkozásoknak, intézményeknek és hatóságoknak) lehet odaítélni, amelyek úttörő szerepet játszanak a nők felsőoktatási és tudományos körökben való részvételének elősegítésében, a női felsővezetők támogatásában és az egyenlő bérezés biztosításában;
51. felkéri a Bizottságot, hogy – többek között tájékoztató kampányok révén – népszerűsítse a nők tudományos kutatásban való részvételének növelését célzó rendszereket és programokat;
52. utasítja elnökét, hogy továbbítsa ezt az állásfoglalást a Tanácsnak, a Bizottságnak és a tagállamok kormányainak.

¹ COM(2012)0614.

INDOKOLÁS

Üvegplafon

Az „üvegplafon” kifejezést a Wall Street Journal újságírói vezették be 1986-ban. A kifejezés olyan, előítéleteken alapuló láthatatlan akadályokra utal, amelyek korlátozzák a nők felsőbb pozíciókba való előjutását karrierjük során.

Az üvegplafon számítási skálája azt tükrözi, hogy a nők milyen mértékű nehézségekkel néznek szembe annak érdekében, hogy karrierjük a férfikollégáikéhoz hasonlóan haladjon előre.

A nők feltételezett társadalmi szerepe nem csupán magánéletükre hat ki, hanem a munka világában gyűjtött tapasztalataikra is, számos összetett problémát okozva.

Kutatások igazolják, hogy a nők készségei, az általuk alkalmazott módszerek és az átfogó megközelítés, amelyet a tudományos kérdések tekintetében alkalmaznak nem mutatnak eltérést a férfiakéhoz képest.

Következésképpen, a nők még olyan ágazatokban is alulreprezentáltak a hierarchia magasabb szintjein, amelyekben egyébként a többséget képviselik (pl. oktatás).

A szakirodalom áttekintése és az oktatási ágazatra összpontosító kutatás alapján megállapítható, hogy ennek a helyzetnek számos összetett oka van.

A nők kutatás terén való jelenlétének tudatos vagy nem tudatos sztereotípiák alapján való korlátozása révén az egyetemeinken kifejlesztett jelentős potenciált hagyunk kiaknázatlanul, és egyúttal magasan képzett humántőkét értékelünk le. E humántőke elégtelen kiaknázása csökkenti a kutatáshoz és innovációhoz kapcsolódó üzletágak lehetséges előnyét és általában véve hátráltatja a gazdasági fejlődést. A tudomány és az innováció terén állandóan új ötletekre van szükség, és ezek közül a legjobbak kétségkívül sokszínű környezetben születnek.

A nőkkel szembeni egyenlőtlen bánásmód és megkülönböztetés ugyanakkor a nők alapvető emberi jogainak súlyos megsértését jelenti.

Statisztika

A 2003 óta háromévente kiadott „She Figures” humánerőforrás-statisztikákat és –mutatókat ismerteti a kutatásra és technológiafejlesztésre (RTD), valamint a tudomány területén a nemek közötti egyenlőség érvényesülésére vonatkozóan. A „She Figures” 2012-es kiadása megmutatja, hogy az előrehaladás ellenére a nemek közötti egyenlőtlenség a tudomány területén továbbra is fennáll. Példának okáért, míg 2010-ben nők tették ki az EU-ban végzett egyetemi hallgatók 59%-át, a vezető akadémikusok között a nők aránya csak 20%-ot ért el.

Bár a női kutatók aránya a férfiakéhoz képest gyorsabban emelkedett, 2009-ben az EU-27-ben a nők a kutatóknak csupán 33%-át tették ki. A legalacsonyabb arány az „üzleti vállalkozás” ágazatban tapasztalható, amelyen belül a nők a kutatóknak csupán 19%-át tették ki, összevetve a felsőoktatási ágazattal (40%) és a kormányzati szektorral (40%).

A nők tudományos előmenetelét továbbra is erős vertikális szegregáció jellemzi. 2010-ben a

női diákok és a végzett nők aránya (55%, illetve 59%) meghaladta a férfiakét, a PhD-hallgatók és a PhD-fokozatot elnyertek között azonban már a férfiak voltak többségben (a nők aránya csupán 49%, illetve 46% volt). Továbbá, a „C” fokozatú tudományos és felsőoktatási dolgozóknak 44%-a, a „B” fokozatúaknak 37%-a, az „A” fokozatúaknak pedig már csak 20%-a volt nő. A nők alulreprezentáltsága még inkább szembeötlő a természettudományok és a műszaki tudományok területén, ahol a női hallgatók aránya az alapszintre jellemző rendkívül alacsony, 31%-ról PhD-hallgatók körében 38%-ra, PhD-fokozatot elnyertek között pedig 35%-ra nőtt, azonban a nők a „C” fokozatú dolgozóknak mindössze 32%-át, a „B” fokozatúaknak 23%-át, az „A” fokozatba soroltaknak pedig már csak 11%-át tették ki. PhD-fokozatuk megszerzését követően a nők gyakran elhagyják a tudományos életet.

Kimutatták, hogy a vezetői pozíciókban tapasztalható nemi sokszínűség innovatív ötletekhez, fokozott versenyképességhez és teljesítményhez vezet, valamint a vállalatirányítás javítását eredményezi. A vezetői pozícióban lévő nők továbbá azt is jelzik a külvilág számára, hogy egy vállalat átlátja a világpiac összetettségét, és készen áll a globális szintű versenyre.

Az Egyesült Államokban nemrégiben végzett vizsgálatok szerint egyre több adat támasztja alá azt, hogy a nemi alapú elfogultság szerepet játszik abban, hogy a nők eltérülnek a tudományos pályától. „Egy 2012-es véletlenszerűen, kettős vakpróbával végzett tanulmány szerzői vezető kutatóegyetemek tudományos karainak megküldték egy véletlenszerűen férfi vagy női névvel ellátott fiktív hallgató felvételi anyagát, és megállapították, hogy a karon dolgozó férfi és női munkatársak egyöntetűen lényegesen alkalmasabbnak és ígéretesebb munkaerőnek ítélték meg a férfi pályázót, mint az azonos felvételi anyaggal rendelkező nőit. Egy 2014-es tanulmány megállapította, hogy a férfiak és nők körében kétszer akkora a valószínűsége annak, hogy egy matematikai tudást igénylő állás betöltéséhez férfit vegyenek fel.” (Joan C. Williams: The 5 Biases Pushing Women Out of STEM, Harvard Business Review, 2015. március 5.)

A nők szakmai fejlődését gátló akadályok

Az időtlen idők óta létező és napjainkban is előforduló negatív sztereotípiák és előítéletek (az elfogultság hatalmas megkülönböztetéshez vezet).

Az anyaság és egyéb családi kötelezettségek

Azokban a házasságokban, ahol mindkét fél karrierre vágyik, a női kutatók partnerüknél nagyobb valószínűséggel veszik ki magasabb arányban részüket a szülői szereppel kapcsolatos kötelezettségekből, mivel megpróbálnak megfelelni a társadalmi elvárásoknak és rendszerint az alacsonyabb szintű pozíciókat is elfogadják. A családi kötelezettségek lehetnek nagy valószínűséggel az egyik legfőbb okai annak is, hogy a diplomás nők a PhD fokozat elvégzése után miért hagyják el a pályát, mivel életükben ekkor érkeznek el a családalapítás szakaszához. Ám a férfi kutatókhoz képest a nőknél nagyobb a valószínűsége annak, hogy a gyermekvállalás befolyásolja majd a termelékenységüket és szakmai előmenetelüket. A „She Figures” 2012-es adatai szerint 2010-ben a kutatóknak az aktív népességnél nagyobb valószínűséggel lett gyermekük, ezért az összes intézkedésnek figyelembe kell vennie a szakmai és a magánélet sikeres kiegyensúlyozásának lehetőségét.

Hátrányos megkülönböztetés: az egyes szakmák „férfi vagy női szakmaként” történő megítélése

A társadalom hagyományosan az egyes szakmákról úgy érzi, hogy azokat férfiak, míg másokat nők végzik. E sztereotípiák ahhoz vezettek, hogy a nők alulreprezentáltak a tudomány és a technika világában. Az egyetemi tanárok körében a nők aránya a bölcsészeti- és a társadalomtudományok terén a legmagasabb (28,4% illetve 19,4%), és a műszaki és technológiai területeken a legalacsonyabb (7,9%).

Bérkülönbségek

A nemek közötti bérszakadék problémáját el kell ismerni. A bérszakadék a kutatásban és az egyetemi pályafutás során is érzékelhető, ezért az egyik olyan tényezővé válik, amely hozzájárul ezeken a területeken a nők lassú szakmai előmenetelével és a kutatási támogatáshoz és publikáláshoz való kedvezőtlenebb hozzáféréssel kapcsolatos lehetséges frusztrációjához, ami szakmai pályafutásuk feladására kényszeríti őket. Az uniós jogban az egyenlő munkáért nem egyenlő bérezés közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül: „az egyenlő munkáért vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás alapelve (...) a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének fontos eleme, illetve a közösségi vívmányok (2006/54/EK irányelv) lényegi és elengedhetetlen része.

Az ambíció hiánya (a jövőkép és az önbizalom hiánya)

A „sztereotípiák-fenyegetés” hatására a nők elhiszik, hogy kisebb esélyük van a tudományos előmenetelre, mint férfi kollégáiknak, vagy hogy kevésbé kompetensek, minek következtében valóban úgy viselkednek, mintha kevésbé lennének kompetensek.

A szakmák gyakorlásához és a finanszírozáshoz való egyenlőtlen hozzáférés

A finanszírozás és az erőforrások kérdése rendkívül fontos.

A „She Figures” 2012-es kiadása szerint a 2010-es adatokkal rendelkező 22 országból 17 országban magasabb volt a kutatásfinanszírozást sikeresen megpályázó férfiak aránya. Három uniós tagállamban, Izlandon és Norvégiában magasabb volt a sikeresen pályázó nők aránya.

Az Európai Kutatási Tanács szerint a 2007-ben odaítélt támogatások megszerzésében a nők nagyon sikeresek voltak a humán területeken, a támogatások 50%-a hozzájuk került, azonban az élettudományok terén ez az arány mindössze 35% volt.

Egy európai posztdoktori és fiatal kutatói díjakra vonatkozó nemrégiben készített elemzés kimutatta, hogy a nők e nivós kitüntetések jelentős hányadát szerzik meg. E programok közül háromban alacsonyabb volt a sikeresen pályázó nők aránya (a férfiak arányának 80–90%-a), ugyanakkor néhány Marie Curie mobilitási akció esetében a nőknél magasabb volt a siker aránya. Ezt tekinthetjük annak bizonyítékaként, hogy működik a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő költségvetés-tervezés.

Tapasztalt vezetők hiánya

Korábbi kutatások kimutatták, hogy az azonos számú nőből és férfiből álló, kiválasztásért felelős bizottságokban a nők is inkább előnyben részesítették a férfiakat az azonos képzettséggel rendelkező nőkkel szemben.

A nők szexuális zaklatása

Korábbi kutatások kimutatták, hogy a sikeres tudományos előmenetelben fontos szerepe van a mentor megtalálásának. Azonban azokon a területeken, ahol túlsúlyban vannak a férfiak, a nők nagyobb eséllyel kerülnek olyan helyzetbe, ahol a mentor az ellenkező nemhez tartozik. Szigorú intézkedéseket kellene bevezetni a szexuális zaklatás megelőzése érdekében.

A nemek közötti egyenlőséget előmozdító folyamatban lévő programok

A nemek közötti egyenlőség a „Megerősített partnerség az európai kutatási térségben a kiválóság és a növekedés támogatására” című közlemény egyik fő prioritása és a Horizont 2020 program egyik átfogó kérdése. Ilyen kezdeményezés továbbá többek között a Kutatás és az Innováció Nemekkel Összefüggő Vonatkozásaival Foglalkozó Helsinkai Csoport, a Bizottság által indított, „A tudomány lányos dolog!” elnevezésű kampány, a kutatást folytató és finanszírozó szervezeteken belül a nemek közötti egyenlőség előmozdítását célzó „intézményi változás” elnevezésű stratégia, illetve a Bizottság által alapított „Innovation through Gender” (Innováció a nemeken keresztül) elnevezésű szakértői csoport.

A nők tudományban betöltött szerepének kiigazítására irányuló javaslatok (megszüntetendő intézkedések)

Néhány, az anyasághoz kapcsolódó intézkedés

- Szülés vagy gyermek örökbefogadása esetén a nőknél legalább egy évig kisebb tudományos teljesítménnyel – és adott esetben a munka felfüggesztésével – kell számolni.
- A szülési szabadság ideje alatt átmenetileg csökkenteni kell a tanítási vagy projektirányítási tevékenységeiket.
- Jó minőségű munkahelyi bölcsődéket kell biztosítani.

Általános intézkedések

- A nemek közötti egyenlőség átfogó alkalmazása a felsőoktatásban és a tudományos tevékenységekben a nemek kérdése szempontjának a következő területeken való érvényesítése érdekében:
 - Struktúrák (nemek szerint lebontott statisztikák fenntartása valamennyi felsőoktatási és tudományos tevékenység esetében, és törekvés a nemek közötti egyensúlyra a szakmai szervezetekben és a pozíciók rotációja során).
 - Programok (többek között a nemek közötti egyenlőségre, illetve a nemek egyes kutatómunkákra gyakorolt hatásának vizsgálatára vonatkozó témák).
 - Költségvetés: A társadalomnak a nemek közötti egyenlőség fontosságának hangsúlyozása érdekében speciális oktatási programokat kell finanszíroznia.
- A kiválasztási eljárások felügyelete: felvétel, előléptetés, fizetés nélküli szabadságok megadása, projekttámogatás, ösztöndíjak stb.

- A nemi egyenlőséggel foglalkozó kézikönyvek és képzések a kiválasztásért felelős bizottságok tagjai számára.
- Rendszeres elszámolás az egyenlőség terén tett előrelépésről.
- Segítségnyújtás ahhoz, hogy a közpénzeket felhasználó tevékenységek során tiszteletben tartsák az egyenlőség elvét (a királyi akadémiák kinevezéseire vonatkozó kritériumoktól kezdve a kongresszusok és nemzeti díjak tudományos bizottságaiig vagy a választott tisztségekig).

Pozitív fellépések

- Pénz és/vagy fenntartott helyek a férfiak és a nők számarányának kiegyensúlyozására.
- Nők aktív toborzása (potenciális jelöltek keresése, amennyiben nők nem jelentkeznek az állásra), különösen a vezető posztok esetében.
- Jogorvoslati lehetőség különféle szervezetek és fórumok részéről a helyzet korrigálására vagy jelentős javítására.

Az üvegplafon kérdésének kezelése során, amellyel a nők a tudomány területén és máshol is találkozhatnak, fontos megjegyezni, hogy az üveg csupán üveg. A jelentés tartalmazni fog példákat arra, hogy különböző helyzetekben különböző személyek miként találtak az üvegplafonnal, és hogy ezeket az akadályokat miként lehet lefaragni vagy áttörni olyan egyedi intézkedésekkel, amelyek a jövő munkaerejével együtt dolgozva a bizalomépítésen, a készségek megszerzésén és a felfogás megváltoztatásán keresztül kezelik a nemi előítéleteket.

Néhány témakör:

1. A nők élete a tudományos területeken: a tanulmányok statisztikáit illusztráló példák.
2. Korlátok, kvóták és #HeForShe: a helyzet feltárásának jelenlegi módszerei és a változtatás célja.
3. A hatásoknak és a bizalomépítésnek korán kell kezdődnie: olyan szervezetek példái, amelyek fiatalabb korban kezdik a munkát, és ennek okai.
4. Egyedi ajánlások arra, hogy mit tehetünk a változtatás érdekében stb.

Összegzés (eredmény)

Összegzésként, az üvegplafont úgy határozhatjuk meg, mint a nők csoportja előtt álló egyik akadályt, amely miatt nem tudnak vezető pozícióba kerülni a tudományban, az egyetemeken vagy szakmájukban. Számos kutatást és felmérést végeztek (régén és mostanában) ezen a területen, és szinte mindegyik azonos következtetésre jut. Az intézkedéseknek radikálisnak és nem felületeseknek kell lenniük. A közösségi szintű együttműködés rendkívül fontos, és mindannyiunknak egyéni és kollektív szinten is részt kell venni benne.

Egyre nagyobb igény mutatkozik az erős és elkötelezett nők egységére. A tagállamoknak jobb gyakorlati politikát kellene folytatniuk a tudósok felvétele és alkalmazása terén. Az

egyenlőség fogalmát az iskolában kell bevezetni, ahol a gyerekek megtanulják, hogy az élet minden területén egyenlők. Az iskoláknak különbözőségi képzéseket is kell nyújtaniuk a nők támogatása érdekében a természettudományos, technológiai, mérnöki és matematikai szakmákban. A jogszabályok folyamatos érvényesítésére van szükség ezen a területen.

A férfiak és a nők különböznek, de ennek ellenére egyenlőnek kell lenniük jogaik tekintetében, függetlenül koruktól, vallásuktól, családi helyzetüktől és oktatási hátterüktől.

Ennek legfőbb okát Nancy Hopkins fogalmazta meg: „A szívek és a lelkek megváltoztatása egyenként túl lassú: változtasd meg az intézményt és a szívek követni fogják.”

A BIZOTTSÁGI ZÁRÓSZAVAZÁS EREDMÉNYE

Az elfogadás dátuma	14.7.2015
A zárószavazás eredménye	+: 30 -: 1 0: 0
A zárószavazáson jelen lévő tagok	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
A zárószavazáson jelen lévő póttagok	Biljana Borzan, Louise Bours, Stefan Eck, Linnéa Engström, Julie Girling, António Marinho e Pinto, Dubravka Šuica, Marc Tarabella
A zárószavazáson jelen lévő póttagok (200. cikk (2) bekezdés)	Nedzhmi Ali, Therese Comodini Cachia