



Sesijas dokuments

A8-0235/2015

20.7.2015

ZIŅOJUMS

par sieviešu karjeru zinātnes un akadēmiskajā jomā un tā dēvētajiem stikla griestiem, ar kuriem viņas saskaras
(2014/2251(INI))

Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komiteja

Referente: *Elissavet Vozemberg*

SATURA RĀDĪTĀJS

	Lpp.
EIROPAS PARLAMENTA REZOLŪCIJAS PRIEKŠLIKUMS	3
PASKAIDROJUMS	13
KOMITEJAS GALĪGAIS BALSĒJUMS	19

EIROPAS PARLAMENTA REZOLŪCIJAS PRIEKŠLIKUMS

**par sieviešu karjeru zinātnes un akadēmiskajā jomā un tā dēvētajiem stikla griestiem,
ar kuriem viņas saskaras
(2014/2251(INI))**

Eiropas Parlaments,

- ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienību (LES) 2. un 3. pantu un Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 8., 10., 19. un 157. pantu,
- ņemot vērā ANO 1979. gada Konvenciju par jebkādas sieviešu diskriminācijas izskaušanu (*CEDAW*),
- ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvu 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija)¹,
- ņemot vērā Komisijas 2010. gada 21. septembra paziņojumu „Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģija 2010.–2015.” (COM(2010)0491),
- ņemot vērā Komisijas 2010. gada 5. marta paziņojumu „Stingrāka apņemšanās veicināt vīriešu un sieviešu līdztiesību — Sieviešu harta” (COM(2010)0078),
- ņemot vērā Eiropas Dzimumu līdztiesības paktu (2011.–2020. gads), ko Padome pieņēma 2011. gada 7. martā,
- ņemot vērā Komisijas 2014. gada 15. septembra paziņojumu „Eiropas pētniecības telpa — 2014. gada progresa ziņojums” (COM(2014)0575),
- ņemot vērā Komisijas 1999. gada 17. februāra paziņojumu „Sievietes un zinātne – sieviešu iesaistīšana, lai paplašinātu pētniecību Eiropā” (COM(1999)0076),
- ņemot vērā Komisijas 2012. gada 17. jūlija paziņojumu „Stiprāka Eiropas Pētniecības telpas partnerība izcilībai un izaugsmei” (COM(2012)0392),
- ņemot vērā Komisijas 2014. gada 3. septembra ziņojumu "Dzimumu līdztiesības politika publiskajā pētniecībā", kura pamatā ir Helsinku grupas (Komisijas padomnieku grupa ar dzimumu, pētniecību un inovācijām saistītos jautājumos) dalībnieku apsekojums,
- ņemot vērā Komisijas 2013. gadā publicēto statistikas pārskatu *She Figures 2012: Gender in Research and Innovation* (“Dati par sievietēm 2012. gadā — dzimumu pārstāvība pētniecībā un inovācijā”),
- ņemot vērā Padomes 2014. gada 5. decembra secinājumus par Eiropas pētniecības telpu — 2014. gada progresa ziņojumu,

¹ OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.

- ņemot vērā Padomes 2015. gada 29. maija secinājumus par Eiropas pētniecības telpas ceļvedi 2015.–2020. gadam,
 - ņemot vērā 2015. gada 10. marta rezolūciju par 2013. gadā Eiropas Savienībā sasniegto progresu sieviešu un vīriešu līdztiesības nodrošināšanā¹,
 - ņemot vērā Stambulas konvencijas par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu 40. pantu,
 - ņemot vērā 2013. gada 21. novembra normatīvo rezolūciju par priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes Regulai, ar ko izveido Pētniecības un inovācijas pamatprogrammu "Apvārsnis 2020" (2014-2020)²,
 - ņemot vērā 2008. gada 21. maija rezolūciju par sievietēm un zinātni³,
 - ņemot vērā 2000. gada 3. februāra rezolūciju par Komisijas paziņojumu „Sievietes un zinātne – sieviešu iesaistīšana, lai paplašinātu pētniecību Eiropā”⁴,
 - ņemot vērā Reglamenta 52. pantu,
 - ņemot vērā Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komitejas ziņojumu (A8-0235/2015),
- A. tā kā dzimumu līdztiesība ir viens no Eiropas Savienības pamatprincipiem, kas iekļauts Līgumā par Eiropas Savienību, un viens no Savienības mērķiem un uzdevumiem;
- B. tā kā dzimumu līdztiesība ir pamatnosacījums, lai sievietes un meitenes varētu pilnībā baudīt cilvēktiesības, un tai ir īpaši būtiska nozīme sieviešu un meiteņu ietekmes palielināšanā un ilgtspējīgas un iekļaujošas sabiedrības izveidē; tā kā cilvēkkapitāla nepietiekama izmantošana mazina iespējamus ieguvumus ar pētniecību un inovāciju saistītiem uzņēmumiem un vispārējai ekonomikas attīstībai, kā arī rada katastrofālas sociālās sekas;
- C. tā kā ir īpaši svarīgi, lai sievietes un vīrieši būtu līdztiesīgi partneri ar vienādām tiesībām, pienākumiem un darba iespējām un lai viņu ieguldījums sabiedrībā būtu vienlīdz novērtēts un atzīts;
- D. tā kā saskaņā ar pieejamiem statistikas datiem un veiktajām aptaujām sievietes ir nepietiekami pārstāvētas lielākajā daļā zinātnes, inženierijas un pārvaldes amatu augstākajos hierarhijas līmeņos pat tādās jomās, kurās viņas ir vairākumā, piemēram, izglītības nozarē; tā kā sievietes ir nepietiekami pārstāvētas un nepietiekami veido karjeru ar zinātni, tehnoloģijām, inženierzinātni un matemātiku (*STEM*) saistītās izglītības jomās, zinātnes un inženierijas profesionāļu vidū tikai 24 % esot sievietēm; tā kā sieviešu pārstāvība ir atkarīga no *STEM* specializācijas, piemēram, ķīmijas specialitāte saskaras ar darbinieku aiziešanas problēmu, savukārt inženierijas un fizikas jomā ir vērojama darbā pieņemšanas problēma;

1 Pieņemtie teksti, P8_TA(2015)0050.

2 Pieņemtie teksti, P7_TA(2013)0499.

3 OV C 279E, 19.11.2009., 40. lpp.

4 OV C 309, 27.10.2000., 57. lpp.

- E. tā kā zinātnei Eiropā ir īpaši nozīmīga loma ekonomikas jomā un ir vajadzīgas aizvien lielākas grupas, kas cita starpā spēj veikt ievērojamus pētījumus, kam ir sevišķi būtiska ietekme ražīguma un konkurētspējas paaugstināšanā, un tā kā pietiekama skaita personu ar *STEM* iemaņām pieejamība ir nozīmīgs priekšnoteikums, lai īstenotu Eiropas programmu izaugsmei un nodarbinātībai un stratēģijas "Eiropa 2020" mērķus; tā kā tiek paredzēts, ka pieprasījums pēc *STEM* profesionāļiem līdz 2025. gadam pieaugs, savukārt jaunākie pieejamie statistikas apliecina novecošanos pētniecības nozarē; tā kā zināšanu un prasmju apmaiņai starp *STEM* un mākslas un humanitārajās nozarēs (*STEAM*) iesaistītajām personām ir milzīgs ekonomisks, sociāls un kultūras potenciāls un tā kā sievietes pētnieces un inovatores ir izdevīgā situācijā, lai attīstītu saikni starp *STEM* un *STEAM*; tā kā sievietes pētnieces ir ieguvums ES, kam ir vajadzīgi visi pieejamie resursi, lai tā pilnībā atgūtos no ekonomikas un finanšu krīzes un spētu reaģēt uz pārmaiņām sabiedrībā; tā kā pastāv nepieciešamība sekmēt sieviešu karjeras attīstību un plašāku jauniešu, jo īpaši studenšu un akadēmisko aprindu pārstāvju, pārstāvību *STEM* nozarēs;
- F. tā kā ir konstatēta zināma pozitīva attīstība attiecībā uz sievietēm pētniecēm un pēdējos gados viņu pārstāvība pētniecības vidē pieaug ātrāk nekā vīriešu pārstāvība, tomēr sieviešu īpatsvars pētniecības vidē joprojām ir ievērojami zemāks nekā vīriešu īpatsvars (lielākā atšķirība ir novērojama uzņēmējdarbības nozarē);
- G. tā kā sieviešu akadēmisko karjeru joprojām īpaši raksturo spēcīga vertikāla segregācija un augstākajos akadēmiskajos amatos ir ļoti neliels sieviešu īpatsvars; tā kā saskaņā ar statistikas pārskatu *She Figures 2012* augstskolu rektoru vidū sievietes ir tikai 10 %;
- H. tā kā šķiet, ka tikai dažu dalībvalstu tiesiskajā regulējumā, kas attiecas uz pētniecību, ir noteikumi par dzimumu līdztiesību un maz uzmanības tiek pievērsts dzimumu aspekta integrēšanai valsts pētniecības programmās;
- I. tā kā sievietes joprojām saskaras ar šķēršļiem savu uzņēmumu dibināšanā, jo turpina pastāvēt aizspriedumi un stereotipi; tā kā ir jāveicina un jāatbalsta plašāka sieviešu līdzdalība uzņēmējdarbībā un jāattīsta tāda vide, kurā sievietes uzņēmējas un ģimenes uzņēmumi var gūt panākumus un kurā uzņēmums tiek atalgots, veicot nepieciešamos pasākumus, kuru pamatā ir apmaiņa ar labākajām praksēm, īpašu uzmanību pievēršot mātēm;
- J. tā kā šādu situāciju izraisa daudzi un sarežģīti iemesli, tostarp negatīvi stereotipi un pieņēmumi un apzināti un neapzināti aizspriedumi;
- K. tā kā statistikas dati konsekventi apliecina, ka meitenes kļūst mazāk ieinteresētas *STEM* priekšmetos skolā un ka pastāv mazāka iespējamība, ka viņas studēs universitātē, lai iegūtu zinātnisku akadēmisko grādu; tā kā nav vienota skaidrojuma par zemo sieviešu līdzdalības līmeni *STEM* nozarēs un tās iemeslu vidū ir: skolu skolotāju zināšanu trūkums par karjeru *STEM* jomā, veiksmīgu sieviešu piemēra trūkums, liels nestabilu īstermiņa līgumu skaits, neapzināti aizspriedumi žūrijas komisijās, salīdzinājumā ar vīriešiem mazāka iespējamība, ka sievietes pašas pieteiksies uz augstākajiem amatiem, un sieviešu tendence uzņemties ar mācīšanu un audzināšanu saistītas lomas, nevis darboties pētniecības un akadēmiskajā vidē;
- L. tā kā sievietes, kas strādā pētniecībā un visās pārējās jomās, ir spiestas uzņemties lielāku

ar bērnu audzināšanu saistīto pienākumu daļu nekā viņu partneri un līdz ar to visos ierosinātajos pasākumos ir jāņem vērā sieviešu iespējas veiksmīgi saskaņot profesionālo un ģimenes dzīvi, lai iesaistītu šajās darbībās vīriešus;

- M. tā kā neskatoties uz visiem pašreizējiem centieniem veicināt dzimumu līdztiesību un vienlīdzīgas iespējas, sievietes joprojām saskaras ar nevienlīdzīgu piekļuvi ar pētniecību saistītiem amatiem, finansējumam, publicēšanās iespējām un akadēmiskajiem apbalvojumiem, kā arī viņas skar stingri paaugstināšanas amatā un atzīšanas kritēriji un finansējuma vai piemērotas politikas trūkums viņu atbalstam, un līdz ar jauno zinātnieču izredzes ir īpaši zemas; tā kā visi šie faktori potenciāli veicina intelektuālā darbaspēka emigrāciju un šajā situācijā drīzāk ir nepieciešami radikāli nekā vienkārši pasākumi; tā kā turklāt sadarbība kolektīvā līmenī ir īpaši svarīga un tā būtu jāīsteno un jāstimulē gan personīgā, gan sabiedrības līmenī;
- N. tā kā ir jāpārskata un no jauna jāizvērtē faktiskā sieviešu zemā ietekme zinātnes jomā sabiedrībā, ko ne vienmēr pamato objektīvi kritēriji, kā arī dzimumu attiecības un uz dzimumiem balstīti stereotipi; tā kā plašāku karjeras iespēju nodrošināšana sievietēm un izmaiņu veikšana izglītības modeļos varētu būtiski palīdzēt samazināt darba algu atšķirības starp dzimumiem, piemēram, palielinot sieviešu zinātnieču un inženieru skaitu;
- O. tā kā Komisija ir jau apņēmusies nodrošināt šā nepietiekami pārstāvētā dzimuma 40 % pārstāvību visās ekspertu grupās, komisijās un komitejās un tā kā tas jo īpaši attieksies uz programmu „Apvārsnis 2020”;
- P. tā kā jaunākajos Padomes secinājumos par cilvēkresursu stiprināšanu zinātnē un tehnoloģijā Eiropas Pētniecības telpā ir atzīts, ka ir svarīgi veicināt dzimumu līdztiesību pētniecībā un piešķirt sievietēm atbildīgus amatus, kā tas ir bijis kopš 2005. gada, taču Padome nav nākusi klajā ar turpmākiem paziņojumiem;
- Q. tā kā Eiropas pētniecības telpas ceļvedī 2015.–2020. gadam Komisija un dalībvalstis tiek aicinātas sākt efektīvi īstenot valsts tiesību aktus dzimumu līdztiesības jomā, lai novērstu dzimumu nevienlīdzību pētniecības iestādēs un lēmumu pieņemšanas struktūrās un labāk integrētu dzimumu dimensiju pētniecības un attīstības politikā, programmās un projektos;
- R. tā kā Stambulas konvencija ietver saistības novērst vardarbības pamatcēloņus un veicināt plašāku līdztiesību starp sievietēm un vīriešiem, mainot attieksmi un izskaužot stereotipus ne vien atsevišķu cilvēku, bet arī augstākās izglītības iestāžu līmenī, kā arī universitāšu un koledžu pilsētiņās, kas nav pasargātas no vardarbības, kuras pamatā ir dzimums, lai sievietes varētu būt brīvas no vardarbības un tās izraisītām bailēm, kas bieži vien viņas attur no pilnvērtīgas līdzdalības akadēmiskajā un sociālajā dzīvē;
- S. tā kā Eiropas Dzimumu līdztiesības institūtam var būt ievērojama loma, pārtraugot, kā mainās darba samaksas atšķirības zinātnes un pētniecības jomā atkarībā no dzimuma, analizējot to cēloņus un novērtējot tiesību aktu ietekmi,

Dzimumu līdztiesība akadēmiskajos amatos

1. norāda, ka, neskatoties uz pozitīvo attīstību pēdējo gadu laikā dzimumu līdztiesība

zinātnieku un akadēmiskajā vidē joprojām nav panākta un situācija ir atšķirīga dažādās dalībvalstīs, pētniecības jomās un akadēmiskās izglītības līmeņos; norāda, ka augstākajos akadēmiskajos un ar lēmumu pieņemšanu saistītos amatos zinātniskajās iestādēs un universitātēs ir ārkārtīgi zems sieviešu pārstāvības līmenis, kas norāda uz karjeras ierobežojumiem sievietēm, proti, neredzamiem šķēršļiem, kuru pamatā ir aizspriedumi un kuri traucē sievietēm piekļūt atbildīgiem amatiem;

2. pauž nožēlu par to, ka pastāv pierādījumi par dzimumu segregāciju augstskolu un skolu hierarhijā Eiropas un citās ekonomiski attīstītās valstīs, ka šī segregācija ir gan horizontāla, gan vertikāla un ka, lai gan 59 % no visiem augstskolu absolventiem ES 28 dalībvalstīs ir sievietes, augstskolu pasniedzēju vidū tikai 18 % ir sievietes;
3. vēlreiz atgādina, ka dzimumu līdztiesība ir viens no principiem, kas ir ES dibināšanas pamatā, un ka tā ir jāievēro arī pētniecības un akadēmiskajā vidē; uzsver, ka ir jāpārtrauc visu veidu tieša vai netieša diskriminācija pret sievietēm;
4. norāda uz to, ka sieviešu trūkums zinātnē un pētniecībā ir izraisījis automātisku vīriešu dominanti *R&D* jomā un ka jo īpaši: a) nav sieviešu testa manekenu; b) medicīnas pētījumi parasti tiek veikti par vīriešiem; c) starojuma devu aprēķinu pamatā ir pusmūža vīrieša absorbcijas ātrums un d) lielākajā daļā anatomijas mācību grāmatu attēlos ir vīrieša ķermenis;
5. pauž nožēlu par to, ka neskatoties uz to, ka ES un tās dalībvalstīs pastāv juridiski noteikumi attiecībā uz vienlīdzīgu attieksmi un nediskrimināciju darba tirgū, tostarp noteikumi par vienlīdzīgu samaksu, joprojām valda nevienlīdzība sieviešu piekļuvē ar pētniecību saistītiem amatiem, finansējumam un iespējām publicēties, tostarp nepamatotas samaksas atšķirības zinātnieku un akadēmiskajās aprindās;

Pozitīvi pasākumi

6. prasa Komisijai un dalībvalstīm analizēt pašreizējos juridiskos noteikumus, lai tos pienācīgi īstenotu un vajadzības gadījumā pārskatītu nolūkā nostiprināt vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem; prasa Komisijai un dalībvalstīm ievērot nediskriminācijas principu, kas tiek uzskatīts par Lisabonas līgumā noteiktu mērķi, visu veidu nodarbinātības līgumu vai finansējuma gadījumā, kā arī ievērot likumīgās tiesības uz vienlīdzību samaksu par vienādu darbu attiecībā uz visiem vīriešiem un sievietēm piešķirtajiem atalgojuma elementiem, tostarp dotācijām un stipendijām, piemēram, nodrošinot algu pārredzamību;
7. norāda — lai panāktu lielāku dzimumu līdztiesību, papildus juridisko noteikumu īstenošanai būtu jānovērš kultūras un institucionālie šķēršļi, kas rada tiešu vai netiešu diskrimināciju pret sievietēm, kuras veido karjeru zinātnes jomā un darbojas lēmumu pieņemšanā; uzskata, ka šīs diskriminācijas formas, negatīvos aizspriedumus un apzinātus vai neapzinātus stereotipus veido attieksme un standarti, kas tiek nepārtraukti atražoti, un ka institucionālas pārmaiņas var palīdzēt tos novērst; aicina Komisiju ieviest un atbalstīt informētības veicināšanas kampaņas, programmas un iniciatīvas, lai mazinātu šos šķēršļus gan akadēmiskajā vidē, gan sabiedrībā kopumā;
8. vēlreiz pauž kritiku par to, ka sievietes joprojām saņem zemāku samaksu par tādu pašu darbu, tostarp pētniecības un zinātnes jomā, ko izraisa viņu nevienlīdzīgā pārstāvība;

9. aicina Komisiju un dalībvalstis ietvert partneru atbalsta tīklu atbalstīšanu un veicināšanu un apmaiņu ar labākajām praksēm Eiropā un citur;
10. uzsver, ka informētības veicināšanās kampaņās būtu jāvērstas kā pie vīriešiem, tā pie sievietēm, jo viņas (apzināti vai neapzināti) atražo dzimumu stereotipus, kas var likt sievietēm internalizēt kultūras un institucionālos šķēršļus karjeras izaugsme zinātnē;
11. prasa Komisijai par pamatu ņemt pašreizējās programmas un iniciatīvas un pastiprināt pozitīvas kampaņas, kas ir vērstas uz meiteņu un sieviešu iedrošināšanu uzsākt akadēmisko un pētniecības karjeru visās zinātnes jomās, īpaši vēršot uzmanību uz inženierijas un tehnoloģiju nozari, kurā, neskatoties uz nesenām pozitīvām pārmaiņām, sieviešu līdzdalība ir zem vidējā līmeņa;
12. aicina Komisiju un dalībvalstis veicināt izglītības programmas, kas sekmē sinerģiju un pozitīvu saikni starp *STEM* priekšmetiem un mākslas un humanitārajiem priekšmetiem, kā arī veicināt dzimumu perspektīvu, atvieglojot sieviešu lomu, ko viņas var īstenot, veidojot šo saikni;
13. aicina Komisiju un dalībvalstis veicināt pozitīvus sieviešu piemērus visos izglītības līmeņos, tostarp obligātajā skolas izglītībā un visā augstākās un pēcdiploma izglītības līmenī, kā arī neformālajā izglītībā un darbā ar jauniešiem; atzīst, ka pozitīvu sieviešu piemēru popularizēšana ietver pasākumu veikšanu, lai uzsvērtu sieviešu vēsturiskos un mūsdienu sasniegumus zinātnes, tehnoloģiju un uzņēmējdarbības jomā, kā arī amatos, kas ir saistīti ar lēmumu pieņemšanu; norāda ka šādi pasākumi var ietvert īpašu uzsvāru uz Starptautisko sieviešu dienu, zinātnes nedēļām un ka tajos var izmantot pašreizējās labākās prakses dalībvalstīs un visā pasaulē;
14. aicina Komisiju, dalībvalstis un visas attiecīgās iesaistītās personas pastiprināt iniciatīvas un programmas, ar kurām paredzēts mudināt sievietes turpināt zinātnisko un akadēmisko karjeru, piemēram, mācību un kontaktu veidošanas programmas, un atbalstīt zinātnieces un jo īpaši jaunās zinātnieces, kas piedalās pētniecības programmās un iesniedz pieteikumus dotāciju saņemšanai, kā arī atbalstīt pētnieču individuālo karjeru un viņu karjeras virzīšanu ceļā uz augstāko akadēmisko izglītības līmeni; uzskata, ka sievietes ir arī jāmudina pieteikties uz amatiem, kas saistīti ar lēmumu pieņemšanu, un ka vienlaikus ir jāveic pasākumi, lai novērstu visu veidu šķēršļus, kuri kavē šo pieteikšanos vai padara to neiespējamu;
15. prasa Komisijai un dalībvalstīm, izstrādājot jebkādas dzimumu līdztiesības stratēģijas augstākajā izglītībā, ietvert īpašus apsvērumus attiecībā uz sievietēm, kas saskaras ar vairākiem diskriminācijas veidiem, piemēram, LGBTI sievietēm, sievietēm ar invaliditāti, minoritāšu un migrantu izcelsmes sievietēm, bēglēm un sievietēm, kas sniedz aprūpi;
16. prasa dalībvalstīm izstrādāt efektīvas un pievilcīgas *STEM* izglītības un mācību metodes, lai meitenes turpinātu darboties zinātnes jomā, un atzīt skolotājus par kultūras pārmaiņu virzītājiem un atbalstīt viņus šajā jomā, jo viņiem ir potenciāls veicināt meiteņu līdzdalības turpināšanu zinātnes jomā skolās;
17. prasa dalībvalstīm atzīt kvalitatīvu profesionālās orientācijas pakalpojumu potenciālu, kā arī iespējas, ko sniedz iesaistīšanās apmācībā, lai mudinātu meitenes turpināt studēt

STEM priekšmetus augstskolā;

Profesionālās un personīgās dzīves saskaņošana

18. uzsver nepieciešamību pilnībā saskaņot profesionālos un ģimenes pienākumus, kas bieži ir būtisks šķērslis, kurš īpaši skar sievietes, kavējot panākumu gūšanu zinātniskajā un akadēmiskajā karjerā, un viens no galvenajiem iemesliem, kādēļ viņas pārtrauc savu karjeru;
19. aicina nodrošināt elastīgākus darba apstākļus abu dzimumu pētniekiem, lai viņi varētu apvienot darbu ar ģimenes dzīvi, un aicina dzimumu vienlīdzības interesēs likvidēt darba samaksas atšķirības starp dzimumiem;
20. aicina Komisiju, dalībvalstis, organizācijas, kas finansē pētniecību, un citas iesaistītās personas izstrādāt programmas, lai aktīvi mudinātu sievietes turpināt karjeru pēc maternitātes vai bērna kopšanas atvaļinājuma beigām, un sniegt finansējumu atgriešanās programmām, kurām vajadzētu būt īpaši pielāgotām katras iestādes vajadzībām un ietvert mācības, kas vajadzīgas, lai sekotu zinātnes attīstībai, nodrošinot vairāk elastīguma sievietēm zinātnisko darbu izstrādē pēc bērna piedzimšanas vai adoptēšanas un garantējot pienācīgus bērnu aprūpes pakalpojumus, arī veicinot vīriešu iekļaušanos ģimenes dzīvē; šie pasākumi arī būtu jāattiecinā uz pētniekiem, kas strādā, saņemot individuālas stipendijas, un darbiniekiem, kas strādā ārēji finansētos projektos;
21. mudina dalībvalstis un reģionus veicināt ģimenēm draudzīgu augstskolu un pētniecības institūtu izveidi;
22. prasa Komisijai atzīt nepieciešamību pēc pienācīga paternitātes atvaļinājuma un paternitātes pabalsta, lai vīrieši izmantotu no darba brīvu laiku bērna kopšanai, un apkarot pastāvošo normu, ka no vecāku vidus sieviete pārtrauc profesionālo dzīvi, lai pārvarētu būtisku šķērslī, kas kavē sievietes gūt karjeras panākumus zinātnes un akadēmiskajā jomā;

Institucionālās pārmaiņas un projekti

23. pieņem zināšanai to, ka papildus sieviešu individuālās karjeras veicināšanai ir vajadzīgas arī institucionālas pārmaiņas, lai novērstu šķēršļus dzimumu līdztiesībai, jo īpaši attiecībā uz vertikālo segregāciju un sieviešu līdzdalību lēmumu pieņemšanas komitejās;
24. uzsver nepieciešamību pēc iestāžu līdzdalības šo pārmaiņu atbalstīšanā un veicināšanā, nosakot jaunus standartus, risinot radušos jautājumus un uzraugot progresu, lai zinātnieces varētu izmantot pieejamo informāciju un vienlaikus sniegtu aktīvu ieguldījumu Eiropas pētniecības telpā;
25. prasa Komisijai ierosināt ieteikumu dalībvalstīm, kurā būtu iekļauti vienoti norādījumi attiecībā uz institucionālām pārmaiņām, lai veicinātu dzimumu līdztiesību universitātēs un pētniecības iestādēs;
26. uzskata, ka pastāv nepieciešamība sistematizēt pieejamo informāciju par sadalījumu pēc dzimuma un zinātnieču situāciju dalībvalstīs, lai veicinātu dzimumu līdztiesību visās

publiskās un privātās pētniecības iestādēs; uzskata, ka ir vajadzīga vienprātība, lai veicinātu projektus, kuros piedalās zinātnieces;

27. prasa Komisijai pastiprināt tās koordinācijas lomu attiecībā uz integrētas pieejas dzimumu līdztiesībai iniciatīvu Eiropas pētniecības telpā un vairot informētību un piedāvāt atbilstīgu apmācību ieinteresētajām personām par integrētas pieejas dzimumu līdztiesībai nozīmi zinātnieku un akadēmiskajās aprindās; uzsver nepieciešamību veicināt patiesu dzimumu līdztiesību akadēmiskās un zinātniskās karjeras attīstībā;
28. atzinīgi vērtē to, ka Komisija finansē dzimumu līdztiesības plānu izveidi ar projektiem saskaņā ar Septīto pamatprogrammu un programmu "Apvārsnis 2020", un arī atzinīgi vērtē Komisijas un Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta kopīgo projektu izveidot tiešsaistes līdzekli dzimumu līdztiesības plāniem, ar ko varētu atklāt labākās prakses un apmainīties ar pieredzi par tām ar attiecīgajām ieinteresētajām personām; uzsver, ka ierosinātajās labākajās praksēs būtu jāņem vērā augstskolu un pētniecības organizāciju neatkarība un to organizatorisko struktūru daudzveidība visās dalībvalstīs;
29. aicina dalībvalstis uzsākt partnerattiecības ar pētniecības organizācijām un universitātēm, lai veicināt kultūras un institucionālās pārmaiņas attiecībā uz dzimumiem;
30. aicina dalībvalstis strādāt kopā ar akadēmiskajām iestādēm, lai sniegtu atbalstu un vairāk iespēju karjeras attīstībai galvenajos pārejas posmos, piemēram, starp doktora grāda iegūšanu un kļūšanu par zinātni doktoru un lektoru;
31. uzsver nepieciešamību pilnībā iekļaut dzimumu aspektu zinātniskās pētniecības jomā un nodrošināt dzimumu līdzsvaru programmā "Apvārsnis 2020"; uzskata, ka būs nepieciešami jauni pūliņi, lai iekļautu dzimumu aspektu nākamās darba programmas formulēšanā un īstenošanā; atzinīgi vērtē programmas "Apvārsnis 2020" padomnieku grupas ar dzimumu saistītos jautājumos (AGG) izveidi; stingri uzskata, ka programmas "Apvārsnis 2020" mērķi tiks sasniegti vienīgi ar pilnīgu zinātnieču līdzdalību;
32. aicina dalībvalstis strādāt kopā ar akadēmiskajām iestādēm, lai proaktīvi mudinātu sievietes pieteikties uz amatiem un, ja iespējams, nodrošināt sieviešu līdzdalību atlases komisijās;
33. stingri uzskata, ka dzimumu aspekts pētniecībai ir avots ar pievienoto vērtību un sniegs ieguvumus ieguldījumos; uzsver, ka dzimumu aspektu analīze var veicināt inovācijas un starpdisciplināru sadarbību zinātnes un tehnoloģiju jomā

Veicamie pasākumi

34. aicina dalībvalstis sniegt stimulus pētniecības iestādēm un augstskolām, lai ieviestu un piemērotu dzimumu līdztiesības plānus, ieviest dzimumu dimensiju savās valsts pētniecības programmās, lai novērstu juridiskus un citus šķēršļus pētnieču pieņemšanai darbā, noturībai darbavietā un karjeras izaugsmei, un īstenot visaptverošas stratēģijas strukturālām pārmaiņām, lai novērstu pašreizējos trūkumus pētniecības iestādēs un programmās;

35. aicina Komisiju un dalībvalstis novērst dzimumu līdzsvara problēmas lēmumu pieņemšanas procesā un atbildīgajās struktūrās attiecībā uz pētnieku pieņemšanu darbā un paaugstināšanu amatā un apsvērt iespēju izveidot dzimumu līdztiesības plānus kā priekšnoteikumu piekļuves nodrošināšanai publiskam finansējumam pētniecībā, zinātnē un akadēmiskajā vidē, jo īpaši mudinot pētniecības un zinātnes iestādes izstrādāt ziņojumus par to pūliņiem integrēt zinātnieces un nodrošināt atklātu un pārredzamu atlases un paaugstināšanas amatā procesu;
36. atzīst, ka dzimumu līdztiesības stratēģijās augstākās izglītības jomā ir arī jāpievēršas uz dzimumu balstītas vardarbības parādībai; aicina Komisiju un dalībvalstis izstrādāt stratēģijas, lai novērstu uz dzimumu balstītu vardarbību universitāšu un koledžu pilsētiņās, tostarp paaugstināt vardarbību piedzīvojušo sieviešu informētību un atvieglot viņām tiesiskuma pieejamību, kā arī iesaistīt vīriešus studentus, akadēmisko aprindu pārstāvjus un darbiniekus cīņā pret vardarbību;
37. aicina dalībvalstis mudināt darba devējus veikt pasākumus, lai apkarotu visu veidu aizskaršanu darbavietā, kura skar sievietes un var novest pie tā, ka cietušās personas zaudē motivāciju un visbeidzot aiziet no darba;
38. mudina dalībvalstis veicināt regulāru saziņu starp valstu ministriem, kas atbildīgi par universitātēm un zinātni, un par līdztiesību atbildīgajiem ministriem vai atbilstošiem līdzvērtīgiem ministriem, lai izstrādātu valsts politikas virzienus, kas iedrošina un atbalsta sievietes darboties zinātnes un akadēmiskajās aprindās;
39. aicina dalībvalstis iesaistīties plašsaziņas līdzekļos un privātajā sektorā, izskaužot stereotipus par dzimumiem un veicinot savstarpēju cieņu; uzsver plašsaziņas līdzekļu lomu dzimumu stereotipu uzturēšanā vai cīņā par to novēršanu un plašsaziņas līdzekļu iespējas proaktīvi veicināt pozitīvus piemērus sieviešu un meiteņu vidū, kā arī viņas iedrošināt;
40. aicina Komisiju un Eiropas Dzimumu līdztiesības institūtu papildus statistikas apkopošanai par cilvēkresursiem turpināt attīstīt pašreizējo metodoloģiju pa dzimumiem sadalītas statistikas apkopošanai visās akadēmiskajās un zinātniskajās darbībās un izstrādāt derīgus rādītājus institucionālo pārmaiņu procesa rādītāju noteikšanai valstīs un visā Eiropas pētniecības telpā;
41. aicina dalībvalstis, akadēmiskās aprindas un visas attiecīgās ieinteresētās personas ieviest specializētas programmas izglītībā un jo īpaši augstākajā izglītībā, lai uzsvērtu dzimumu līdztiesības nozīmi;
42. aicina Komisiju un dalībvalstis konsekventi piemērot dzimumu līdztiesības principa ievērošanu visu programmu un pasākumu budžeta plānošanā, nodrošinot finansējumu zinātnei, akadēmiskajām aprindām un pētniecībai, un izstrādāt vadlīnijas un metodes, lai uzraudzītu un novērtētu dzimumu aspekta iekļaušanu šajās jomās;
43. aicina Komisiju un dalībvalstis nolūkā uzlabot akadēmisko iestāžu un valdību politikas veidošanu saistītajās jomās paredzēt darbības statistikas jomā, lai uzraudzītu, kas notiek ar sievietēm, kuras pamet akadēmisko vidi;
44. mudina dalībvalstis apsvērt iespēju pozitīvi atsaukties uz akadēmiskajām iestādēm, kas

ir veikušas pasākumus, lai novērstu dzimumu nevienlīdzību;

45. prasa Komisijai iekļaut dzimumu aspektu zinātniskajā un tehnoloģiskajā saturā, lai pārtrauktu mazāk uzskatāmu diskriminācijas formu pastāvēšanu ar stimuliem ar mērķi zinātniskajā pētniecībā ņemt vērā dzimti un dzimumu;

Iesaisīšanās

46. aicina Komisiju un dalībvalstis turpmāk stiprināt kontaktu veidošanu starp pētniecēm valsts, reģionālā un ES līmenī;
47. mudina dalībvalstis apsvērt iespēju īstenot mentoru programmas, īpašu uzmanību pievēršot sieviešu mudināšanai pieteikties uz stipendijām, paaugstinājumu amatā un citām iespējām un atbalstot sievietes visā šajā procesā;
48. atgādina par to, cik būtiska ir plašāka sieviešu līdzdalība lēmumu pieņemšanā un dzimumu līdzsvara nodrošināšanā vērtēšanas komisijās, atlases komisijās un citās komitejās, kā arī ievēlētās grupās un komitejās, kas pieņem lēmumus attiecībā uz pieņemšanu darbā, finansējumu, pētniecības programmām un publikācijām; uzskata, ka būtu jāmudina pētniecības iestādes un augstskolas ieviest mērķus sieviešu līdzdalībai šādās struktūrās; aicina Komisiju un dalībvalstis šajā sakarībā par pamatu ņemt Komisijas priekšlikumu direktīvai par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām vidū un saistītiem pasākumiem¹, lai ierosinātu līdzīgus likumdošanas pasākumus attiecībā uz atbildīgiem amatiem sievietēm zinātnes un akadēmiskajā jomā;
49. aicina Padomi Luksemburgas prezidentūras laikā pieņemt secinājumus par dzimumu līdztiesību pētniecībā, lai nodrošinātu plašāku sieviešu pārstāvību un līdzdalību lēmumu pieņemšanas jomā pētniecības nozarē;
50. aicina Parlamentu ieviest balvu "Sievietes un zinātne Eiropā", kas tiktu piešķirta darba devējiem (uzņēmumiem, institūcijām vai iestādēm), kas visvairāk mudina sievietes darboties akadēmiskajās un zinātnes aprindās, atbalstot pārvaldības amatos strādājošas sievietes un nodrošinot vienlīdzīgu samaksu;
51. aicina Komisiju ar informācijas kampaņām atbalstīt shēmas un programmas, kas paredzētas sieviešu līdzdalības palielināšanai zinātniskajā pētniecībā;
52. uzdod priekšsēdētājam šo rezolūciju nosūtīt Padomei, Komisijai un dalībvalstu valdībām.

¹ COM(2012)0614.

PASKAIDROJUMS

"Stikla griesti"

Terminu „stikla griesti” 1986. gadā ieviesa laikraksta *Wall Street Journal* žurnālisti. Ar to apzīmē neredzamus šķēršļus (balstītus uz aizspriedumiem), kuri ierobežo sieviešu iespējas karjeras gaitā ieņemt augstākus amatus.

"Stikla griestu" aprēķina diapazons parāda grūtību pakāpi, ar ko saskaras sievietes, attīstot savu karjeru līdz līmenim, kas līdzvērtīgs viņu kolēģu — vīriešu — karjerai.

Proti, sievietēm piedēvētā sociālā loma ietekmē ne tikai viņu personīgo dzīvi, bet arī viņu pieredzi darba vietā, radot neskaitāmas sarežģītas problēmas.

Pētījumi apliecina, ka sieviešu prasmes, metodes un vispārējā pieeja zinātniskiem jautājumiem ir identiskas vīriešu prasmēm, metodēm un pieejai.

Tomēr sievietes ir nepietiekami pārstāvētas augstākajos hierarhijas līmeņos pat tādās jomās, kurās viņas ir vairākumā, piemēram, izglītības nozarē.

Šādu situāciju rada daudzi sarežģīti cēloņi — to parāda literatūras pārskats un pētījums, kurš veikts, galveno uzmanību pievēršot izglītības nozarei.

Apzinātu un neapzinātu stereotipu dēļ ierobežojot sieviešu klātbūtni pētniecības jomā, mēs noraidām būtisku potenciālu, kas attīstīts mūsu universitātēs, un noniecinām augsti kvalificētu cilvēkkapitālu. Šāda cilvēkkapitāla nepietiekama izmantošana mazina iespējamus ieguvumus, kas būtu noderīgi ar pētniecību un inovāciju saistītiem uzņēmumiem un vispārējai ekonomikas attīstībai. Zinātnes un inovācijas jomā pastāvīgi nepieciešamas jaunas idejas, un labākās idejas neapšaubāmi rodas daudzveidīgā vidē.

Vienlaikus nevienlīdzīga attieksme pret sievietēm un viņu diskriminācija ir sieviešu pamata cilvēktiesību būtisks pārkāpums.

Statistika

Statistikas pārskatā *She Figures*, ko publicē reizi trijos gados kopš 2003. gada, apkopoti statistikas dati un rādītāji par cilvēkresursiem pētniecības un tehnoloģiju attīstības jomā, kā arī par dzimumu līdztiesību zinātnē. Statistikas pārskats *She Figures* par 2012. gadu rāda, ka, lai gan ir sasniegts zināms progress, dzimumu līdztiesības trūkums zinātnes jomā joprojām pastāv. Piemēram, lai arī sieviešu īpatsvars bija 59 % no ES augstskolu beidzējiem 2010. gadā, tikai 20 % no augstākā līmeņa akadēmiķiem bija sievietes.

Lai gan sieviešu — pētnieču procentuālā daļa palielinās straujāk nekā vīriešu īpatsvars, 2009. gadā ES 27 dalībvalstīs tikai 33 % pētnieku bija sievietes. Vismazākais sieviešu īpatsvars ir uzņēmējdarbības nozarē, kurā tikai 19 % no visiem pētniekiem bija sievietes — salīdzinājumā ar 40 % augstākās izglītības jomā un 40 % valsts pārvaldes jomā.

Sieviešu akadēmisko karjeru joprojām spilgti raksturo izteikta vertikālā segregācija. 2010. gadā studentu un augstskolu beidzēju vidū sieviešu īpatsvars (attiecīgi 55 % un 59 %) bija lielāks nekā vīriešu, tomēr vairums doktorantūras studentu un absolventu bija vīrieši

(sieviešu īpatsvars šajās kategorijās bija 49 % studentu un 46 % doktorantūras beidzēju vidū). Turklāt sieviešu īpatsvars bija tikai 44 % akadēmisko darbinieku C pakāpē, 37 % B pakāpē un 20 % A pakāpē. Sieviešu nepietiekamā pārstāvība ir vēl izteiktāka zinātnes un inženierzinātņu jomā. Sieviešu īpatsvars studentu kopskaitā palielinājās no 31 % pirmajā augstākās izglītības līmenī līdz 38 % doktorantūras studentu līmenī un 35 % doktorantūras beidzēju līmenī, taču sieviešu īpatsvars akadēmisko darbinieku vidū nemainījās — attiecīgi 32 % sieviešu C pakāpē, 23 % B pakāpē un tikai 11 % A pakāpē. Augstskolu beidzējas sievietes pēc doktorantūras pabeigšanas bieži vien izvēlas neturpināt karjeru zinātnes jomā.

Ir pierādījies, ka abu dzimumu pārstāvība vadošos amatos rosina inovatīvas idejas, uzlabo konkurētspēju un sniegumu, kā arī sekmē labāku korporatīvo pārvaldību. Lielāks skaits sieviešu vadošos amatos sūta arī vēstījumu pasaulei, ka uzņēmums izprot pasaules tirgu sarežģītību un ir gatavs konkurēt globālā līmenī.

Nesen veiktos pētījumos ASV gūti daudzi pierādījumi tam, ka dzimumu aizspriedumi liedz sievietēm veidot karjeru zinātnes jomā. „2012. gadā veikta, uz nejaušas atlases principu balstīta, "dubultakla" pētījuma ietvaros ar pētniecību cieši saistītu universitāšu zinātnes nodaļu docētājiem tika iesniegti izdomātu studentu pieteikumi, kuriem nejaušas atlases veidā piešķirti vīriešu vai sieviešu vārdi, un tika konstatēts, ka gan sievietes, gan arī vīrieši pieteikumu iesniedzējus vīriešus novērtēja kā ievērojami kompetentākus un darbam piemērotākus nekā sievietes ar identiskiem pieteikumiem. 2014. gadā veiktā pētījumā tika konstatēts, ka pastāv divas reizes lielāka iespējamība, ka gan vīrieši, gan arī sievietes amatā, kas prasa matemātiskas zināšanas, pieņemtu vīrieti.” (*Joan C. Williams: The 5 Biases Pushing Women Out of STEM, Harvard Business Review, 5 March 2015*).

Šķēršļi sieviešu profesionālajā attīstībā

Negatīvi stereotipi un aizspriedumi, kas radušies senos laikos un pastāv joprojām (aizspriedumi rada būtisku diskrimināciju).

Maternitāte un citi pienākumi saistībā ar ģimeni

Laulībā, kurā karjeru veido abi laulātie, sievietes pētnieces parasti uzņemas lielāku ar bērnu audzināšanu saistīto pienākumu daļu nekā viņu partneri, turklāt viņas cenšas izpildīt sabiedrības izvirzītās prasības un parasti piekrīt ieņemt zemāka līmeņa amatus. Ar ģimeni saistītie pienākumi, iespējams, arī ir viens no būtiskākajiem iemesliem, kādēļ augstskolu beidzējas sievietes pēc doktorantūras pabeigšanas izvēlas neturpināt karjeru, jo ir pienācis laiks dibināt ģimeni. Taču salīdzinājumā ar pētniekiem vīriešiem pastāv lielāka iespējamība, ka bērni ietekmēs sieviešu darba produktivitāti un viņu karjeras virzību. Saskaņā ar 2012. gada pārskata *She Figures* datiem 2010. gadā bērni bija lielākam skaitam pētnieku nekā citās jomās nodarbinātajiem, tādēļ visos pasākumos jāņem vērā iespēja veiksmīgi līdzsvarot profesionālo un privāto dzīvi.

Diskriminācija — tā dēvēto vīriešu un sieviešu profesiju nošķiršana

Tradicionāli sabiedrība bieži vien uzskata, ka dažas profesijas piemērotas vīriešiem, bet citas — sievietēm. Šie stereotipi veicina zemu sieviešu pārstāvības līmeni zinātnes un inženierzinātņu jomā. Pasniedzēju vidū visaugstākais sieviešu īpatsvars ir humanitārajās un sociālajās zinātnēs (attiecīgi 28,4 % un 19,4 %), savukārt inženierzinātnēs un tehnoloģijās — viszemākais (7,9 %).

Darba samaksas atšķirības

Ir jāatzīst problēma saistībā ar vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām. Darba samaksas atšķirības pastāv arī pētniecības un akadēmiskajās aprindās, un tādēļ tas ir viens no iemesliem — tāpat kā apgrūtināta piekļuve pētniecības finansējumam un darbu izdošanas iespējām —, kas šajās jomās veicina iespējamu sieviešu neapmierinātību par viņu karjeras lēno attīstību un liek viņām pārtraukt savas karjeras virzību. Nevienāda samaksa par tādu pašu darbu ES tiesībās tiek uzskatīta par tiešu diskrimināciju: „Vienādas darba samaksas princips par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu (..) ir būtisks tā principa aspekts, kas nosaka vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, kā arī būtiska un neaizstājama *acquis communautaire*’ daļa (Direktīva 2006/54/EK).

Vēriena trūkums (redzējuma un pārlicēības trūkums)

Tā dēvētais stereotipu drauds liek sievietēm domāt, ka viņām ir mazākas izredzes gūt panākumus savā akadēmiskajā karjerā nekā viņu kolēģiem vīriešiem vai ka viņas ir mazāk kompetentas, un šādi pieņēmumi patiešām liek viņām rīkoties kā mazāk kompetentām.

Nevienlīdzīga piekļuve profesijām un finansējumam

Finansējums un resursi ir ārkārtīgi būtiski aspekti.

Saskaņā ar 2012. gada pārskatu *She Figures* no 22 valstīm, par kurām pieejami dati par 2010. gadu, 17 valstis ziņoja, ka pētniecības finansējuma iegūšanas ziņā veiksmīgāki ir vīrieši. Tikai trijās ES dalībvalstīs, kā arī Islandē un Norvēģijā, šajā ziņā veiksmīgākas bija sievietes.

Saskaņā ar Eiropas Pētniecības padomes sniegto informāciju par piešķirto finansējumu 2007. gadā sievietes guva labus panākumus humanitāro zinātņu jomā, saņemot līdz pat 50 % finansējuma, taču dabaszinātņu jomā sievietes ieguva tikai aptuveni 35 % finansējuma.

Jaunāks pētījums par Eiropas pēcdoktorantūras pētnieku un jauno pētnieku godalgu saņēmējiem rāda, ka sievietes saņem būtisku daļu šo prestižo balvu. Trijās šādās programmās sieviešu panākumu līmenis bija zemāks (80–90 % no panākumus guvušo vīriešu skaita), taču dažās Marijas Kirī vārdā nosauktajās mobilitātes darbībās panākumus guvušo sieviešu skaits bija lielāks. Tas uzskatāms par pierādījumu dzimumu līdztiesības principa ievērošanai budžeta plānošanā Eiropas Savienībā.

Pieredzējušu vadošo darbinieku trūkums

Iepriekš veiktie pētījumi rāda, ka atlases komisijās, kurās nodrošināta sieviešu vienlīdzīga līdzdalība, sievietes biežāk dod priekšroku vīriešu dzimuma kandidātiem nekā sieviešu dzimuma kandidātēm ar vienādu kvalifikācijas līmeni.

Seksuāla uzmākšanās sievietēm

Iepriekš veiktie pētījumi rāda, ka, lai gūtu panākumus akadēmiskās karjeras veidošanā, būtiska nozīme ir mentoram. Taču jomās, kurās dominē vīrieši, sievietēm biežāk nekā vīriešiem mentors ir pretējā dzimuma pārstāvis. Būtu jāsteno stingra politika, lai novērstu seksuālu uzmākšanos.

Īstenotās programmas dzimumu līdztiesības veicināšanai

Dzimumu līdztiesība ir viena no Stiprākas Eiropas Pētniecības telpas (EPT) partnerības izcilībai un izaugsmei svarīgākajām prioritātēm, kā arī transversāls jautājums programmā „Apvārsnis 2020”. Citas iniciatīvas ir Helsinku grupa par dzimumu līdztiesību pētniecībā un inovācijā, Eiropas Komisijas īstenotā kampaņa „Zinātne domāta meitenēm”, stratēģija „Institucionālās pārmaiņas”, kas veicina dzimumu līdztiesību pētniecības iestādēs un pētniecības finansēšanas iestādēs, kā arī Eiropas Komisijas finansētā ekspertu grupa jautājumos par inovācijām, ko panāk, ievērojot dzimumu līdztiesību.

Priekšlikumi, lai uzlabotu sieviešu situāciju zinātnes jomā (pasākumi, lai novērstu nevienlīdzību)

Daži pasākumi saistībā ar maternitāti:

- ja sieviete dzemdē vai adoptē bērnu, viņas zinātnisko darbu radīšanas spēja vismaz vienu gadu atzīstama par mazāk produktīvu, turklāt, ja nepieciešams, darbs uz laiku jāpārtrauc;
- maternitātes periodā uz laiku jāpārtrauc sievietes veiktās izglītošanas darbības vai projekta vadīšanas darbības;
- jānodrošina kvalitatīvas bērnu pieskatīšanas iespējas darba vietā.

Vispārīgi pasākumi:

- visaptveroša dzimumu līdztiesības aspekta iekļaušana akadēmiskajā un zinātniskajā darbībā, lai dzimumu līdztiesības aspektus integrētu:
 - struktūrās (apkopojot statistikas datus dzimumu griezumā par visiem akadēmiskās un zinātniskās darbības veidiem, kā arī cenšoties panākt dzimumu līdzsvaru profesionālajās asociācijās un darbinieku rotāciju),
 - programmās (iekļaujot saturu par dzimumu līdztiesību un ņemot vērā dzimumu ietekmi uz konkrētām pētniecības darbībām), kā arī
 - Budžets: sabiedrībai jāfinansē īpašas izglītības programmas, lai uzsvērtu dzimumu līdztiesības nozīmi;
- atlases procedūru uzraudzība — stāšanās amatā, paaugstināšana amatā, atpūtas dienu piešķiršana, projektu finansēšana, stipendijas u. c.;
- dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanas rokasgrāmatas un atlases komisiju locekļu apmācība;
- sistemātiska pārskatatbildība par panākto progresu līdztiesības jomā;
- atbalsta sniegšana, lai nodrošinātu, ka pasākumos, kurus īsteno, izmantojot publiskos līdzekļus, tiktu ievēroti līdztiesības principi (sākot no kritērijiem, ko piemēro, uzņemot

personas tādās iestādēs kā Karaliskā akadēmija, līdz kongresu zinātnisko komiteju izveidei un valsts godalgu piešķiršanai vai atbilstīgu amatpersonu iecelšanai).

Pozitīvu rīcību veicinoši pasākumi:

- finansējuma piešķiršana un/vai amatu rezervēšana, lai panāktu sieviešu un vīriešu skaitlisku līdzsvaru;
- aktīva sieviešu pieņemšana darbā (meklējot potenciālās kandidātes, ja sievietes nekandidē uz amatu), jo īpaši augstākā līmeņa amatos;
- korektīvi pasākumi, ko var izmantot dažādas organizācijas un forumi, lai koriģētu vai būtiski uzlabotu situāciju.

Risinot jautājumus saistībā ar stikla griestiem, ar ko sievietēm var nākties saskarties zinātnes un citās jomās, ir svarīgi pievērst uzmanību tam, lai stikla griesti patiešām būtu no stikla. Ziņojumā tiks izklāstīti piemēri tam, kā ar "stikla griestiem" dažādās situācijās saskaras dažādas personas un kā šos šķēršļus iespējams mazināt vai pat likvidēt, jau tagad īstenojot īpašus pasākumus, kas vērsti pret aizspriedumiem saistībā ar dzimumu, un strādājot ar nākotnes darbaspēku, lai veicinātu pašpalāvēību, uzlabotu prasmes un mainītu izpratni.

Daži no apskatītajiem jautājumiem:

1. sievietes situācija ar zinātnei saistītās jomās — piemēri ar pētījumos iegūtiem statistikas datiem;
2. šķēršļi, skaitļi un kustība *HeForShe* — patlaban izmantotās metodes, lai risinātu situāciju un panāktu izmaiņas;
3. ietekmes un pārliecības veidošanai jāsākas agrāk — tādu organizāciju piemēri, kuras sāk darbu ar jaunākiem iedzīvotājiem, kā arī šāda darba pamatojums;
4. īpaši ieteikumi — ko mēs varam darīt, lai panāktu pārmaiņas, u. c.

Nobeigums (rezultāti)

Nobeigumā mēs varam definēt "stikla griestus" kā vienu no šķēršļiem sievietēm kā sabiedrības grupai, kurš viņām liedz ieņemt vadošus amatus zinātnes, akadēmiskajās un profesionālajās aprindās. Šai sakarībā ir veikti daudzi pētījumi un apsekojumi (gan senāki, gan arī jaunāki), un gandrīz visos pētījumos un apsekojums izdarīts vienāds secinājums. Pasākumiem jābūt radikāliem — tie nedrīkst būt virspusēji. Ļoti svarīga nozīme ir kolektīvajai sadarbībai, un tā jāveido ikvienam no mums gan patstāvīgi, gan arī kopā ar citiem.

Vienmēr nepieciešama spēcīgāka un mērķtiecīgāka sieviešu vienotība. Dalībvalstīm būtu jāizmanto labākās prakses politika, piesaistot un pieņemot darbā zinātnes aprindu personālu. Līdztiesības jēdziens būtu jāapgūst jau skolā, lai bērni saprastu, ka viņi ir līdztiesīgi ikvienā savas dzīves jomā. Lai atbalstītu sievietes zinātnes, tehnoloģiju, inženierzinātņu un matemātikas (*STEM*) jomā, skolās būtu jāievieš arī mācība par daudzveidību. Izšķiroša nozīme ir tam, lai pastāvīgi tiktu stiprināti tiesību akti šajā jomā.

Vīrieši un sievietes atšķiras, tomēr attiecībā uz viņu tiesībām visiem jābūt vienlīdzīgiem, neņemot vērā vecumu, reliģiju, ģimenes stāvokli un iegūto izglītību.

Labāko pamatojumu iepriekš minētajiem uzdevumiem min Nensija Hopkinsa: „Mainīt sirdis un prātus soli pa solim — tas prasa pārāk daudz laika; izmainiet paradumu, un sirdis sekos!”

KOMITEJAS GALĪGAIS BALSOJUMS

Pieņemšanas datums	14.7.2015
Galīgais balsojums	+: 30 -: 1 0: 0
Komitejas locekļi, kas bija klāt galīgajā balsošanā	Daniela Aiuto, Catherine Bearder, Malin Björk, Vilija Blinkevičiūtē, 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
Aizstājēji, kas bija klāt galīgajā balsošanā	Biljana Borzan, Louise Bours, Stefan Eck, Linnéa Engström, Julie Girling, António Marinho e Pinto, Dubravka Šuica, Marc Tarabella
Aizstājēji (200. panta 2. punkts), kas bija klāt galīgajā balsošanā	Nedzhmi Ali, Therese Comodini Cachia