



Zittingsdocument

A8-0235/2015

20.7.2015

VERSLAG

over glazen plafonds in de wetenschappelijke en universitaire loopbaan van vrouwen
(2014/2251(INI))

Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid

Rapporteur: Elissavet Vozemberg

INHOUD

	Blz.
ONTWERPRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT	3
UITSLAG VAN DE EINDSTEMMING IN DE COMMISSIE	20

ONTWERPRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT

over glazen plafonds in de wetenschappelijke en universitaire loopbaan van vrouwen (2014/2251(INI))

Het Europees Parlement,

- gezien de artikelen 2 en 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU) en de artikelen 8, 10, 19 en 157 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU),
- gezien het Verdrag van de VN van 1979 inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW),
- gezien Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking)¹,
- gezien de mededeling van de Commissie van 21 september 2010 getiteld "Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015" (COM(2010)0491),
- gezien de mededeling van de Commissie van 5 maart 2010 getiteld "Een grotere inzet voor de gelijkheid van vrouwen en mannen: een vrouwenhandvest" (COM(2010)0078),
- gezien het Europees pact voor gendergelijkheid (2011-2020), dat op 7 maart 2011 door de Raad is goedgekeurd,
- gezien de mededeling van de Commissie van 15 september 2014 getiteld "Europese Onderzoeksruimte - Voortgangsverslag 2014" (COM(2014)0575),
- gezien de mededeling van de Commissie van 17 februari 1999 getiteld "Vrouwen en wetenschap - Vrouwen mobiliseren om het wetenschappelijk onderzoek in Europa te verrijken" (COM(1999)0076),
- gezien de mededeling van de Commissie van 17 juli 2012 getiteld "Een versterkt partnerschap voor topkwaliteit en groei voor de Europese Onderzoeksruimte" (COM(2012)0392),
- gezien het verslag van de Commissie van 3 september 2014 getiteld "Gendergelijkheidsbeleid in openbaar onderzoek", gebaseerd op een onderzoek van de leden van de Groep van Helsinki (de adviesgroep van de Commissie inzake gender, onderzoek en innovatie),
- gezien de in 2013 door de Commissie gepubliceerde "She Figures 2012 - Gender in Research and Innovation: Statistics and Indicators",
- gezien de conclusies van de Raad van 5 december 2014 over "De Europese Onderzoeksruimte - Voortgangsverslag 2014",

¹ PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23.

- gezien de conclusies van de Raad van 29 mei 2015 over de routekaart voor de Europese Onderzoeksruimte 2015-2020,
 - gezien zijn resolutie van 10 maart 2015 over vooruitgang op het gebied van gelijkheid van vrouwen en mannen in de Europese Unie in 2013¹,
 - gezien artikel 40 van de Overeenkomst van Istanbul inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen,
 - gezien zijn wetgevingsresolutie van 21 november 2013 over het voorstel voor een verordening van het Europees Parlement en de Raad tot vaststelling van Horizon 2020 - Het kaderprogramma voor onderzoek en innovatie (2014-2020)²,
 - gezien zijn resolutie van 21 mei 2008 over vrouwen en wetenschap³,
 - gezien zijn resolutie van 3 februari 2000 over de mededeling van de Commissie getiteld "Vrouwen en wetenschap - Vrouwen mobiliseren om het wetenschappelijk onderzoek in Europa te verrijken"⁴,
 - gezien artikel 52 van zijn Reglement,
 - gezien het verslag van de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid (A8-0235/2015),
- A. overwegende dat gendergelijkheid een in het Verdrag betreffende de Europese Unie verankerd grondbeginsel van de Europese Unie is, alsook een van de doelstellingen en taken van de Unie;
 - B. overwegende dat gendergelijkheid een fundamentele voorwaarde is voor de volledige uitoefening van de mensenrechten door vrouwen en meisjes en van essentieel belang is voor de versterking van hun positie en de totstandbrenging van een duurzame, inclusieve maatschappij; overwegende dat de onderbenutting van menselijk kapitaal de potentiële voordelen voor bedrijven in de sector onderzoek en innovatie verkleint en voor de economische ontwikkeling in het algemeen, en daarnaast zeer kwalijke sociale gevolgen heeft;
 - C. overwegende dat het waarborgen dat vrouwen en mannen gelijkwaardige partners zijn en dezelfde rechten, verantwoordelijkheden en werkmogelijkheden hebben en dat hun bijdrage aan de samenleving gelijkelijk wordt gewaardeerd en gerespecteerd, van eminent belang is;
 - D. overwegende dat vrouwen volgens de beschikbare statistieken en onderzoeken ondervertegenwoordigd zijn in de meeste wetenschappelijke, technische en managementfuncties en in hogere posities, zelfs in sectoren waarin zij de meerderheid vormen, zoals het onderwijs; overwegende dat vrouwen zwaar ondervertegenwoordigd zijn in STEM-gerelateerde onderwijsgebieden en carrières, waar zij slechts 24 % van de

¹ Aangenomen teksten, P8_TA(2015)0050.

² Aangenomen teksten, P7_TA(2013)0499.

³ PB C 279E van 19.11.2009, blz. 40.

⁴ PB C 309 van 27.10.2000, blz. 57.

wetenschappers en ingenieurs uitmaken; overwegende dat vrouwelijke vertegenwoordiging afhankelijk van het STEM-specialisme varieert, dat er bij het chemisch specialisme bijvoorbeeld sprake is van problemen met personeelsbehoud, terwijl techniek en fysica te kampen hebben met wervingsproblemen;

- E. overwegende dat de wetenschap in economisch opzicht van vitaal belang voor Europa is en behoefte heeft aan voortdurend groeiende teams die onder meer in staat zijn het baanbrekende onderzoek te verrichten dat van essentieel belang is voor een hogere productiviteit en een sterker concurrentievermogen, en dat een voldoende aantal personen met STEM-vaardigheden een essentiële eerste voorwaarde is voor de tenuitvoerlegging van de Europese agenda voor groei en werkgelegenheid en de doelstellingen van de Europa 2020-strategie; overwegende dat de vraag naar STEM-professionals naar verwachting tot 2025 zal groeien, terwijl de meest recente statistieken erop wijzen dat de onderzoekssector vergrijsd; overwegende dat de positieve kruisbestuiving tussen exacte wetenschappen en de kunsten en geesteswetenschappen (STEAM) een enorm economisch, sociaal en cultureel potentieel bevat, en dat vrouwelijke onderzoekers en innovators goed bruikbaar zijn om verbindingen van STEM naar STEAM te ontwikkelen; overwegende dat vrouwelijke onderzoekers een aanwinst zijn voor de EU, die alle beschikbare middelen nodig heeft om definitief te herstellen van de economische en financiële crisis en de veranderingen in de samenleving als geheel het hoofd te kunnen bieden; overwegende dat een grotere aanwezigheid van jongeren, met name vrouwelijke studenten en academici, op STEM-gebieden bevordert en vereenvoudigd moet worden;
- F. overwegende dat zich een aantal positieve ontwikkelingen met betrekking tot vrouwelijke onderzoekers heeft voorgedaan en dat hun aantal de afgelopen jaren sneller is gegroeid dan het aantal mannelijke onderzoekers, maar dat er nog steeds aanmerkelijk meer mannelijke onderzoekers dan vrouwelijke onderzoekers zijn, waarbij de grootste kloof waarneembaar is in het bedrijfsleven;
- G. overwegende dat de academische loopbaan van vrouwen nog steeds gekenmerkt wordt door een hoge mate van verticale segregatie, met slechts een zeer gering percentage vrouwen in de hoogste academische functies; overwegende dat volgens She Figures 2012 slechts 10 % van de rectoren van universiteiten vrouw is;
- H. overwegende dat weinig lidstaten bepalingen over gendergelijkheid in hun wetgevingskader inzake onderzoek hebben en dat er weinig belangstelling is om de genderdimensie te integreren in nationale onderzoeksprogramma's;
- I. overwegende dat vrouwen bij het opzetten van een eigen bedrijf door hardnekkige vooroordelen en stereotypen nog steeds op obstakels stuiten; overwegende dat meer ondernemerschap onder vrouwen moet worden bevordert en ondersteund en dat er een omgeving moet worden ontwikkeld waarin vrouwelijke ondernemers en familiebedrijven tot bloei kunnen komen en ondernemerschap wordt beloond, door de noodzakelijke maatregelen te nemen die gebaseerd zijn op een uitwisseling van beste praktijken en in het bijzonder rekening te houden met moeders;
- J. overwegende dat de redenen voor deze situatie talrijk en ingewikkeld zijn, met inbegrip van negatieve stereotypen en vooroordelen en bewuste en onbewuste vooringenomenheid;

- K. overwegende dat uit statistieken consequent naar voren komt dat meisjes minder exacte vakken kiezen op school en minder geneigd zijn een studie in exacte wetenschappen te volgen op de universiteit; overwegende dat er niet één enkele verklaring is voor de geringe aantallen vrouwen in STEM en dat hiervoor de volgende redenen kunnen zijn: gebrek aan kennis van STEM-loopbanen bij docenten op scholen, een gebrek aan vrouwelijke rolmodellen, een groot aantal onzekere kortetermijncontracten, onbewuste vooringenomenheid bij sollicitatiecommissies, het feit dat vrouwen minder geneigd zijn naar leidinggevende functies te solliciteren en een tendens om vrouwen te stimuleren een functie in het onderwijs of de pastorale sector te vervullen in plaats van in het onderzoek of de academische wereld;
- L. overwegende dat vrouwen die werkzaam zijn in het onderzoek, evenals op alle andere terreinen, gedwongen worden om een groter deel van de verplichtingen met betrekking tot het ouderschap of hun gezinnen op zich te nemen dan hun mannelijke collega's, en dat daarom bij alle voorgestelde maatregelen rekening moet worden gehouden met de mogelijkheid voor vrouwen om werk en gezinsleven goed op elkaar af te stemmen en zo mannen bij deze verplichtingen te betrekken;
- M. overwegende dat, ondanks alle lopende inspanningen om gendergelijkheid en gelijke kansen te bevorderen, vrouwen nog steeds te maken hebben met ongelijke toegang tot onderzoeksposities, financiering, publicaties en academische onderscheidingen, alsook met strenge criteria voor promotie en erkenning en een gebrek aan financiering of adequaat beleid om hen te ondersteunen, en dat daarom de perspectieven voor jonge vrouwelijke wetenschappers bijzonder somber zijn; overwegende dat al deze factoren mogelijk tot een braindrain kunnen leiden en dat in dit verband radicale stappen nodig zijn en niet slechts eenvoudige maatregelen; overwegende dat samenwerking in gemeenschappelijke zin bovendien van essentieel belang is en zowel door de individuele burger als door de maatschappij moet worden ondernomen en gestimuleerd;
- N. overwegende dat de lage positie van vrouwen in de wetenschappelijke wereld en de maatschappij, die op grond van objectieve criteria niet per se gerechtvaardigd is, alsook genderrelaties en gendergebaseerde stereotypen herzien en opnieuw geëvalueerd moeten worden; overwegende dat een bredere keuze aan loopbaanperspectieven voor vrouwen en de verandering van onderwijsstelsels een aanzienlijke bijdrage kunnen leveren aan de verkleining van de salariskloof tussen vrouwen en mannen, bijvoorbeeld door een toename van het aantal vrouwelijke wetenschappers en ingenieurs;
- O. overwegende dat de Commissie zich er reeds toe heeft verbonden te waarborgen dat al haar deskundigengroepen, panels en commissies, met name in het kader van het specifieke programma Horizon 2020, voor ten minste 40 % uit de ondervertegenwoordigde sekse bestaan;
- P. overwegende dat de Raad in zijn meest recente conclusies over de versterking van het menselijk potentieel in de wetenschap en technologie in de Europese Onderzoeksruimte erkent dat het belangrijk is om gendergelijkheid in het onderzoek te bevorderen en de deelname van vrouwen aan verantwoordelijke betrekkingen te vergroten, en dat dit sinds 2005 het geval is, maar dat de Raad zich sindsdien niet meer over dit thema heeft uitgesproken;
- Q. overwegende dat de routekaart voor de Europese Onderzoeksruimte 2015-2020 de

Commissie en de lidstaten oproept nationale wetgeving inzake gendergelijkheid om te zetten in daadwerkelijke actie, teneinde onevenwichtigheden tussen mannen en vrouwen in onderzoeksinstellingen en besluitvormingsorganen aan te pakken en de genderdimensie beter te integreren in O&O-beleid, -programma's en -projecten;

- R. overwegende dat de Overeenkomst van Istanbul zich ertoe verbindt de fundamentele oorzaken van geweld aan te pakken en een grotere gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen door houdingen te veranderen en stereotypen uit de weg te ruimen op zowel het niveau van individuele personen als het niveau van hogeronderwijsinstellingen en op campussen van universiteiten en hogescholen, die niet immuun zijn voor gendergebaseerd geweld, zodat vrouwen niet te maken krijgen met geweld en de angst die het veroorzaakt, hetgeen hen er vaak van weerhoudt volledig aan het academische en sociale leven deel te nemen;
- S. overwegende dat het Europees Instituut voor gendergelijkheid een fundamentele rol kan spelen in de monitoring van de ontwikkeling van de salariskloof tussen vrouwen en mannen op het gebied van wetenschap en onderzoek door de oorzaken ervan te analyseren en het effect van wetgeving te beoordelen;

Gendergelijkheid in academische functies

1. wijst erop dat er, ondanks de positieve ontwikkelingen van de afgelopen jaren, nog geen gendergelijkheid is bereikt in de wetenschappen en de academische wereld, waarbij de situatie verschilt per lidstaat, per onderzoeksgebied en per academische rang; wijst op het opvallend lage percentage vrouwen in de hoogste academische functies en de hoogste functies met beslisbevoegdheid bij wetenschappelijke instellingen en universiteiten, hetgeen doet vermoeden dat er sprake is van een glazen plafond, oftewel op vooroordelen gebaseerde onzichtbare barrières die vrouwen ervan weerhouden naar leidinggevende posities op te klimmen;
2. betreurt het feit dat in hiërarchische structuren op universiteiten en scholen in Europa en andere ontwikkelde economieën onomstotelijk sprake is van gendersegregatie die zowel horizontaal als verticaal van aard is, en dat hoewel vrouwen 59 % van de afgestudeerde studenten in de EU-28 uitmaken, slechts 18 % van de hoogleraren vrouw is;
3. wijst er nogmaals op dat gendergelijkheid een van de beginselen is waarop de EU is gegrondvest en ook op het gebied van onderzoek en in de academische wereld moet worden geëerbiedigd; benadrukt dat alle vormen van directe en indirecte discriminatie van vrouwen moeten worden uitgebannen;
4. merkt op dat een gebrek aan vrouwen in het onderzoek en de wetenschap tot een mannelijke standaard in O&O heeft geleid, en met name dat: a) er geen vrouwelijke crashdummy's zijn; b) medisch onderzoek gewoonlijk op mannelijke patiënten is gericht; c) berekeningen van bestralingsdoseringen gebaseerd worden op het absorptieniveau van een man van middelbare leeftijd; en d) in de meeste anatomieboeken afbeeldingen van het mannelijk lichaam staan;
5. betreurt dat er nog steeds sprake is van ongelijke toegang van vrouwen tot onderzoeksposities, financiering en publicaties, met inbegrip van een onaangepaste salariskloof tussen mannen en vrouwen op het gebied van de wetenschappen en in de

academische wereld, ondanks de rechtsnormen inzake gelijke behandeling en non-discriminatie op de arbeidsmarkt in de EU en de lidstaten die wetgeving inzake gelijke beloning omvatten;

Positieve maatregelen

6. dringt er bij de Commissie en de lidstaten op aan de bestaande rechtsnormen te analyseren met het oog op een goede tenuitvoerlegging en eventuele herziening ervan, teneinde een gelijke behandeling van vrouwen en mannen te waarborgen; dringt er bij de Commissie en de lidstaten op aan om het beginsel van non-discriminatie, dat op grond van het Verdrag van Lissabon als een doelstelling van de Europese Unie wordt beschouwd, in aanmerking te nemen in alle soorten arbeidsovereenkomsten en financiering, alsook om het wettelijke recht op een gelijke beloning voor gelijke arbeid te eerbiedigen met betrekking tot elk onderdeel van de aan mannen en vrouwen toegekende beloning, inclusief subsidies en beurzen, door bijvoorbeeld toe te zien op salaristransparantie;
7. wijst erop dat, naast het handhaven van de rechtsnormen, het hoofd moet worden geboden aan de culturele en institutionele obstakels die leiden tot directe of indirecte discriminatie van vrouwen met een loopbaan als wetenschapper of in een besluitvormingsfunctie, teneinde gendergelijkheid te verwezenlijken; is van mening dat deze vormen van discriminatie, negatieve vooroordelen en bewuste of onbewuste stereotypen gebaseerd zijn op attitudes en normen die voortdurend worden gereproduceerd, en dat institutionele wijzigingen een bijdragen kunnen leveren aan het wegnemen ervan; verzoekt de Commissie bewustmakingscampagnes op te zetten en initiatieven en programma's te steunen in een streven om deze obstakels weg te werken, zowel in de academische wereld als in de maatschappij in haar geheel;
8. keurt nogmaals af dat vrouwen nog steeds minder worden betaald dan mannen voor hetzelfde werk, ook op het gebied van onderzoek en wetenschappen, als gevolg van hun ongelijke vertegenwoordiging;
9. verzoekt de Commissie en de lidstaten peersupportnetwerken en de uitwisseling van beste praktijken in heel Europa en daarbuiten te steunen en te bevorderen;
10. onderstreept dat de bewustmakingscampagnes evenzeer moeten worden gericht tot mannen als tot vrouwen die (bewust of onbewust) genderstereotypen overnemen die vrouwen er soms toe brengen zich te laten leiden door de culturele en institutionele obstakels op de weg naar een in stijgende lijn verlopende wetenschappelijke loopbaan;
11. dringt er bij de Commissie op aan om voort te bouwen op bestaande programma's en initiatieven en om de positieve, op meisjes en vrouwen gerichte campagnes waarin zij worden aangemoedigd een loopbaan als wetenschapper of onderzoeker na te streven op alle wetenschappelijke gebieden uit te breiden, met bijzondere aandacht voor de ingenieurswetenschappen en technologie, waar de deelname van vrouwen ondanks de recente positieve ontwikkelingen nog steeds beneden gemiddeld is;
12. verzoekt de Commissie en de lidstaten om educatieve programma's te bevorderen die synergieën en positieve verbanden tussen exacte wetenschappen en de kunsten en geesteswetenschappen stimuleren en om een genderperspectief te bevorderen waarbij de

rol die vrouwen kunnen spelen bij het leggen van deze verbindingen, vereenvoudigd wordt;

13. verzoekt de Commissie en de lidstaten positieve vrouwelijke rolmodellen te bevorderen op alle onderwijsniveaus, waaronder het verplicht onderwijs en het voortgezet en hoger onderwijs alsook op postdoctoraal niveau, en tevens in het informele onderwijs en jongerenwerk; erkent dat voor de bevordering van positieve vrouwelijke rolmodellen ook maatregelen moeten worden getroffen om de prestaties die vrouwen in het heden en verleden in wetenschap en technologie, ondernemerschap en op posities met beslisbevoegdheid hebben geleverd, te benadrukken; merkt op dat bij dergelijke maatregelen speciale aandacht kan worden besteed aan de Internationale Vrouwendag, wetenschapsweken en het gebruikmaken van bestaande beste praktijken in de lidstaten en wereldwijd;
14. verzoekt de Commissie, de lidstaten en de relevante belanghebbenden ondersteuning te bieden aan initiatieven en programma's waarmee vrouwen worden aangemoedigd hun wetenschappelijke en academische loopbaan voort te zetten, zoals begeleidings- en netwerkprogramma's, en in het bijzonder jonge vrouwelijke wetenschappers worden gesteund die deelnemen aan wetenschapsprogramma's of subsidieaanvragen hebben ingediend, en waarmee steun wordt verleend aan de individuele loopbanen van vrouwelijke onderzoekers en de bevordering van hun loopbanen tot de hoogste rangen; is van mening dat vrouwen moeten worden aangemoedigd om te solliciteren op functies met beslisbevoegdheid, terwijl alle soorten obstakels die sollicitaties bemoeilijken of onmogelijk maken, moeten worden tegengegaan;
15. dringt er bij de Commissie en de lidstaten op aan om bij het ontwikkelen van strategieën voor gendergelijkheid in het hoger onderwijs specifiek aandacht te besteden aan vrouwen die met meervoudige discriminatie te maken hebben, zoals LGBTI-vrouwen, vrouwen met een handicap, vrouwen die tot een minderheid behoren of een migrantenachtergrond hebben, vluchtelingen en mantelzorgsters;
16. dringt er bij de lidstaten op aan effectieve en aantrekkelijke STEM-curricula en -onderwijsmethoden te ontwikkelen om meisjes bij de wetenschap betrokken te houden, en om te investeren in docenten als aanjagers van culturele veranderingen met hun potentieel om op school een blijvende betrokkenheid van meisjes bij de wetenschap te bevorderen;
17. dringt er bij de lidstaten op aan het potentieel van kwalitatieve beroepskeuzevoorlichting en van het aanbieden van opleidingen te erkennen, teneinde meisjes aan te moedigen om op de universiteit exacte vakken te blijven volgen;

Combineren van werk en privéleven

18. onderstreept dat de noodzaak om werk- en gezinsverplichtingen goed op elkaar af te stemmen vaak een belangrijk obstakel vormt voor met name vrouwen die hun wetenschappelijke en academische loopbaan uitbouwen, en een van de belangrijkste redenen is waarom zij die loopbaan stopzetten;
19. pleit voor flexibelere arbeidsvoorwaarden voor zowel mannelijke als vrouwelijke onderzoekers, opdat zij werk en gezin kunnen combineren, en voor het dichtens van de

salariskloof tussen vrouwen en mannen in het belang van gendergelijkheid;

20. verzoekt de Commissie, de lidstaten, organisaties die onderzoek financieren en andere belanghebbenden om programma's te ontwikkelen in het kader waarvan vrouwen actief worden aangespoord hun loopbaan voort te zetten na zwangerschaps- of ouderschapsverlof, en om financiering te verschaffen voor herintredingsprogramma's die aan de behoeften van elke instelling aangepast moeten worden en om de opleiding te bieden die nodig is om gelijke tred te houden met de ontwikkelingen in de wetenschap, alsook om meer flexibiliteit te bieden met betrekking tot de wetenschappelijke productie van vrouwen na de geboorte of adoptie van een kind en om te zorgen voor adequate voorzieningen voor kinderopvang, en om de integratie van mannen in het gezinsleven te stimuleren; wijst er tevens op dat deze maatregelen ook moeten worden toegepast op onderzoekers die een individueel stipendium ontvangen en personeel van extern gefinancierde onderzoeksprojecten;
21. moedigt de lidstaten en regio's aan de ontwikkeling van gezinsvriendelijke universiteiten en onderzoeksinstellingen te bevorderen;
22. dringt er bij de Commissie op aan om de noodzaak van adequaat vaderschapsverlof en vaderschapstoelage te erkennen zodat het voor mannen betaalbaar is vrijaf te nemen om voor een kind te zorgen en bij te dragen aan de bestrijding van de norm dat de vrouw als ouder de loopbaan onderbreekt, teneinde een grote barrière voor vrouwen om hun loopbaan in de wetenschappelijke en academische wereld uit te bouwen, weg te nemen;

Institutionele wijzigingen en projecten

23. neemt kennis van het feit dat, naast het stimuleren van de individuele carrière van vrouwen, institutionele wijzigingen noodzakelijk zijn om de obstakels voor gendergelijkheid het hoofd te bieden, met name met betrekking tot verticale segregatie en de deelname van vrouwen in besluitvormingscommissies;
24. onderstreept de noodzaak van de betrokkenheid van de instellingen om deze wijzigingen te ondersteunen en te stimuleren door nieuwe normen in te voeren, vraagstukken die ontstaan aan te pakken en de vooruitgang te evalueren, opdat vrouwelijke wetenschappers kunnen profiteren van de beschikbare informatie en tegelijkertijd een actieve bijdrage kunnen leveren aan de Europese Onderzoeksruimte;
25. dringt er bij de Commissie op aan om aan de lidstaten een aanbeveling te formuleren, met daarin gemeenschappelijke richtsnoeren inzake institutionele veranderingen om gendergelijkheid in universiteiten en onderzoeksinstellingen te bevorderen;
26. is van mening dat er behoefte aan is de beschikbare informatie met betrekking tot genderverdeling en de positie van vrouwelijke wetenschappers in de lidstaten te systematiseren om gendergelijkheid in alle openbare en private onderzoeksinstellingen te bevorderen; meent dat er overeenstemming nodig is betreffende het nemen van verdere maatregelen om plannen met betrekking tot vrouwelijke wetenschappers te stimuleren;
27. dringt er bij de Commissie op aan om haar coördinerende rol op het gebied van de initiatieven inzake gendermainstreaming in de Europese Onderzoeksruimte te

intensiveren, om bewustmaking te bevorderen en om belanghebbenden relevante cursussen aan te bieden over het belang van gendermainstreaming in de wetenschappen en de academische wereld; onderstreept dat er maatregelen nodig zijn om echte gendergelijkheid ten aanzien van loopbaanontwikkeling in de academische wereld en de wetenschappen aan te moedigen;

28. is ingenomen met het feit dat de Commissie de ontwikkeling van gendergelijkheidsplannen financiert via projecten in het kader van het zevende kaderprogramma en Horizon 2020, en is verheugd over de gezamenlijke plannen van de Commissie en het Europees Instituut voor gendergelijkheid om een online instrument te ontwikkelen waarmee beste praktijken worden vastgesteld en uitgewisseld met de relevante belanghebbenden; onderstreept dat in de voorgestelde beste praktijken rekening moet worden gehouden met de onafhankelijkheid van universiteiten en onderzoeksorganisaties en de uiteenlopende organisatiestructuren van de lidstaten;
29. verzoekt de lidstaten partnerschappen aan te gaan met onderzoeksorganisaties en universiteiten om culturele en institutionele veranderingen op het gebied van gender te bevorderen;
30. verzoekt de lidstaten samen te werken met academische instellingen om hulp en meer kansen te bieden voor loopbaanvoortgang op belangrijke overgangspunten, zoals tussen doctoraat, postdoctoraat en lectoraat;
31. benadrukt de noodzaak van volledige integratie van de genderdimensie in onderzoek en genderevenwicht in deelname in Horizon 2020; is van mening dat dit nieuwe inspanningen zal vergen om de genderdimensie te integreren in de opstelling en toepassing van het volgende werkprogramma; is ingenomen met de oprichting van de adviesgroep voor gender (AGG) van Horizon 2020; is er sterk van overtuigd dat de doelstellingen van Horizon 2020 uitsluitend kunnen worden bereikt als vrouwelijke wetenschappers hieraan volledig deelnemen;
32. verzoekt de lidstaten om met academische instellingen samen te werken om vrouwen proactief aan te moedigen naar banen te solliciteren en waar mogelijk de participatie van vrouwen in sollicitatiecommissies te waarborgen;
33. is er sterk van overtuigd dat de genderdimensie een meerwaarde vormt voor onderzoek en rendement oplevert; benadrukt dat genderanalyse innovatie en multidisciplinaire samenwerking in wetenschap en technologie kan bevorderen;

Volgende stappen

34. verzoekt de lidstaten te voorzien in stimulansen voor onderzoeksinstituten en universiteiten om gendergelijkheidsplannen te introduceren en uit te voeren, een genderdimensie toe te voegen aan hun nationale onderzoeksprogramma's, juridische en andere belemmeringen voor werving, behoud en loopbaanvoortgang van vrouwelijke onderzoekers weg te nemen en veelomvattende strategieën voor structurele veranderingen ten uitvoer te leggen, teneinde de bestaande lacunes in onderzoeksinstituten en -programma's weg te werken;
35. verzoekt de Commissie en de lidstaten de onevenwichtigheden tussen mannen en

vrouwen in het besluitvormingsproces en in de organen die verantwoordelijk zijn voor de werving en promotie van wetenschappers aan te pakken, en de ontwikkeling van gendergelijkheidsplannen te beschouwen als een voorwaarde voor toegang tot openbare financiering voor onderzoek, de wetenschappen en de academische wereld, met name door de wetenschappelijke en onderzoeksinstellingen ertoe aan te zetten verslag uit te brengen over hun inspanningen om vrouwelijke wetenschappers te integreren en door te zorgen voor open en transparante procedures voor selectie en promotie;

36. erkent dat strategieën inzake gendergelijkheid in hoger onderwijs eveneens gendergebaseerd geweld dienen aan te pakken; verzoekt de Commissie en de lidstaten strategieën te ontwikkelen om gendergebaseerd geweld op campussen van universiteiten en hogescholen aan te pakken, waaronder bewustmaking, vereenvoudiging van toegang tot de rechter voor betrokken vrouwen en betrekking van mannelijke studenten, academici en personeelsleden bij de strijd tegen geweld;
37. verzoekt de lidstaten werkgevers aan te moedigen maatregelen te nemen om een eind te maken aan elke vorm van pesten van vrouwen op het werk, hetgeen tot moedeloosheid van de slachtoffers en uiteindelijk tot ontslagneming kan leiden;
38. moedigt de lidstaten aan regelmatige communicatie te bevorderen tussen nationale voor universiteiten en wetenschap verantwoordelijke ministers en ministers voor gelijkheid, teneinde nationaal beleid te ontwikkelen dat vrouwen in de wetenschappelijke en academische wereld aanmoedigt en ondersteunt;
39. verzoekt de lidstaten om de media en de particuliere sector te betrekken bij het uitroeien van genderstereotypen en het bevorderen van wederzijds respect; benadrukt de rol van de media bij de instandhouding of bestrijding van genderstereotypen, en het potentieel van de media om proactief positieve rolmodellen voor vrouwen en meisjes te bevorderen, dat moet worden aangemoedigd;
40. verzoekt de Commissie en het Europees Instituut voor gendergelijkheid om de bestaande methode voor het bijhouden van naar sekse opgesplitste statistieken voor alle academische en wetenschappelijke activiteiten verder te ontwikkelen, naast statistieken met betrekking tot personele middelen, en om geldige indicatoren te ontwikkelen voor het meten van institutionele veranderingsprocessen op nationaal niveau en in de gehele Europese Onderzoeksruimte;
41. verzoekt de lidstaten, de academische sector en alle relevante belanghebbenden gespecialiseerde programma's in het onderwijs en met name het tertiair onderwijs te introduceren, teneinde het belang van gendergelijkheid te benadrukken;
42. verzoekt de Commissie en de lidstaten stelselmatig genderevenwichtige budgettering toe te passen op alle programma's en maatregelen uit hoofde waarvan financiering wordt verstrekt op het gebied van onderzoek, de wetenschappen en de academische wereld, en richtsnoeren en methoden te ontwikkelen om de integratie van de genderdimensie op deze gebieden te monitoren en te beoordelen;
43. verzoekt de lidstaten statistische maatregelen te ontwikkelen om de bestemmingen van vrouwen die de academische wereld verlaten, te monitoren teneinde de beleidsvorming van academische instellingen en regeringen op de betreffende gebieden te verbeteren;

44. moedigt de lidstaten aan te overwegen academische instellingen die maatregelen hebben genomen om genderongelijkheid aan te pakken, positieve erkenning te geven;
45. vraagt de Commissie de genderdimensie te integreren in wetenschappelijke en technologische inhoud, teneinde subtiele vormen van discriminatie een halt toe te roepen door middel van stimulansen om sekse en gender in aanmerking te nemen bij onderzoek en ontwikkeling;

Betrokken raken

46. verzoekt de Commissie en de lidstaten de netwerkactiviteiten tussen vrouwelijke wetenschappers op nationaal, regionaal en EU-niveau verder te versterken;
47. moedigt de lidstaten aan begeleidingsregelingen op te zetten met speciale focus op het stimuleren van vrouwen om aanvragen in te dienen voor subsidies, promoties of andere mogelijkheden en op het ondersteunen van hen gedurende deze processen;
48. wijst er nogmaals op dat het belangrijk is ervoor te zorgen dat meer vrouwen deelnemen aan besluitvorming en toe te zien op een genderevenwicht in evaluatie-, selectie- en alle andere relevante commissies, alsook in voorgedragen panels en commissies die beslissingen nemen met betrekking tot werving, financiering, onderzoeksprogramma's en publicaties; is van mening dat onderzoeksinstellingen en universiteiten moeten worden aangemoedigd streefdoelen vast te stellen voor de deelname van vrouwen aan dergelijke organen; verzoekt de Commissie en de lidstaten in dat verband uit te gaan van het voorstel voor een richtlijn van de Commissie inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen¹ en analoge wettelijke maatregelen voor te stellen inzake verantwoordelijke functies voor vrouwen in de academische en de wetenschappelijke wereld;
49. verzoekt de Raad om gedurende het Luxemburgse voorzitterschap conclusies goed te keuren betreffende gendergelijkheid in het onderzoek om te zorgen voor een grotere vertegenwoordiging en deelname van vrouwen aan het besluitvormingsproces op onderzoeksgebied;
50. roept het Parlement op een "Vrouwen en wetenschap in Europa"-prijs in het leven te roepen die wordt uitgereikt aan werkgevers (ondernemingen, instellingen of overheden) die de weg bereiden voor de bevordering van vrouwen in academische en wetenschappelijke kringen, de ondersteuning van vrouwelijke managers en de toepassing van gelijke lonen;
51. verzoekt de Commissie de regelingen en programma's ter verhoging van de deelname van het aantal vrouwen aan wetenschappelijk onderzoek door middel van informatiecampagnes te bevorderen;
52. verzoekt zijn Voorzitter deze resolutie te doen toekomen aan de Raad, de Commissie en de regeringen van de lidstaten.

¹ COM(2012)0614.

TOELICHTING

Glazen plafond

De term "glazen plafond" werd in 1986 geïntroduceerd door journalisten van de Wall Street Journal. De term heeft betrekking op de onzichtbare, op vooroordelen gebaseerde obstakels die de doorstroming van vrouwen naar een hogere functie bemoeilijken.

De mate waarin sprake is van een glazen plafond laat zien hoe moeilijk het is voor vrouwen om hun carrière op een vergelijkbaar niveau uit te bouwen als hun mannelijke collega's.

De vooronderstelde maatschappelijke rol van vrouwen heeft niet alleen gevolgen voor hun persoonlijke leven, maar ook voor hun ervaringen op het werk, en veroorzaakt tal van ingewikkelde problemen.

Uit onderzoek blijkt dat vrouwen precies dezelfde vaardigheden en methoden toepassen en wetenschappelijke vraagstukken op precies dezelfde wijze benaderen als mannen.

Als gevolg hiervan zijn vrouwen ondervertegenwoordigd in hogere functies, zelfs in sectoren waarin zij de meerderheid vormen, zoals het onderwijs.

De redenen die aan deze situatie ten grondslag liggen, zijn talrijk en ingewikkeld, zoals blijkt uit een literatuurstudie en een onderzoek waarin de nadruk lag op de onderwijssector.

Door het aantal vrouwen in onderzoek te beperken via bewuste en onbewuste stereotypen, schuiven wij een belangrijk potentieel dat op onze universiteiten is ontwikkeld terzijde en doen wij afbreuk aan hooggekwalificeerd menselijk kapitaal. De onderbenutting van dit menselijk kapitaal verkleint de potentiële voordelen voor bedrijven in de sector onderzoek en innovatie en voor de economische ontwikkeling in het algemeen. Wetenschap en innovatie hebben voortdurend nieuwe ideeën nodig, en de beste ideeën ontstaan ontegenzeggelijk in een omgeving die wordt gekenmerkt door diversiteit.

Tegelijkertijd is de ongelijke behandeling en discriminatie van vrouwen een grove schending van hun fundamentele mensenrechten.

Statistieken

Het sinds 2003 elke drie jaar gepubliceerde onderzoek She Figures bevat statistieken en indicatoren met betrekking tot de personele middelen in de sector onderzoek en technische ontwikkeling en met betrekking tot gendergelijkheid in de wetenschappen. Uit She Figures 2012 blijkt dat, ofschoon er vorderingen zijn geboekt, de genderongelijkheid in de wetenschappen blijven voortbestaan. Zo was in 2010 59 % van de afgestudeerde studenten in de EU vrouw, tegenover slechts 20 % van het aantal hoogleraren in de EU.

Hoewel het aantal vrouwelijke onderzoekers sneller groeit dan het aantal mannelijke onderzoekers, was in 2009 slechts 33 % van de onderzoekers in de EU-27 vrouw. Dit percentage is het laagst in het bedrijfsleven, waar slechts 19 % van alle onderzoekers vrouw is, tegen 40 % in de hogeronderwijssector en de overheidssector.

De academische loopbaan van vrouwen wordt nog steeds gekenmerkt door een hoge mate van verticale segregatie. Het aantal vrouwelijke studenten (55 %) en afgestudeerden (59 %) lag in

2010 hoger dan het aantal mannelijke studenten, maar bij de promovendi en doctors zijn de mannen in de meerderheid (daar ligt het aantal vrouwelijke promovendi op 49 % en het aantal vrouwelijke doctors op 46 %). Bovendien bekleedt slechts 44 % van het vrouwelijk academisch personeel een post van rang C, behoort 37 % tot rang B en slechts 20 % tot rang A. Die ondervertegenwoordiging is nog opvallender in de wetenschappen en de ingenieurswetenschappen. Het aandeel vrouwen nam toe van slechts 31 % van de studentenpopulatie op bachelorniveau tot 38 % van de promovendi en 35 % van de doctoren, maar bedroeg slechts 32 % van het academisch personeel in rang C, 23 % in rang B en slechts 11 % in rang A. Na afronding van hun promotie verlaten veel vrouwen de wetenschappen.

Het is aangetoond dat genderdiversiteit in het bestuur leidt tot innovatieve ideeën, een groter concurrentievermogen, betere prestaties en een beter bestuur van de onderneming. Wanneer meer vrouwen worden benoemd in leidinggevende functies, is dat ook een signaal voor de buitenwereld dat een bedrijf begrijpt hoe ingewikkeld de wereldmarkten zijn en er klaar voor is de wereldwijde concurrentie aan te gaan.

Uit recente, in de VS uitgevoerde studies blijkt steeds duidelijker dat discriminatie op grond van geslacht vrouwen verdrijft uit de wetenschappen. "In een gerandomiseerde, dubbelblinde studie uit 2012 werden de aanmeldingspapieren van een fictieve student, aan wie willekeurig een mannen- of vrouwen naam was toegewezen, ingediend bij de faculteit der wetenschappen van onderzoeksintensieve universiteiten. Zowel mannelijke als vrouwelijke docenten vonden de mannelijke aanvrager aanzienlijk competent en geschikter dan de vrouw met identieke aanmeldingspapieren. Uit een studie uit 2014 blijkt dat mannen en vrouwen twee keer zo vaak een man aannemen voor een baan waarin wiskunde is vereist, als een vrouw." (Joan C. Williams: The 5 Biases Pushing Women Out of STEM, Harvard Business Review, 5 maart 2015).

Obstakels voor de professionele ontwikkeling van vrouwen

Negatieve stereotypen en vooroordelen vanaf de oudheid tot aan vandaag (vooroordelen leiden tot ernstige discriminatie)

Moederschap en andere gezinsverplichtingen

In huwelijken waarin beide echtelieden werken, nemen vrouwelijke onderzoekers vaak een groter deel van de ouderschapsverplichtingen op zich dan hun partner, waarbij zij ook aan de maatschappelijke verwachtingen proberen te voldoen en doorgaans een lagere functie accepteren. Gezinsverplichtingen zijn zeer waarschijnlijk een van de belangrijkste redenen waarom vrouwen na hun promotie de wetenschap verlaten, omdat het dan tijd is om een gezin te stichten. Het krijgen van kinderen heeft vaker invloed op de productiviteit en loopbaanontwikkeling van vrouwelijke onderzoekers dan op die van hun mannelijke collega's. Volgens She Figures 2012 hadden onderzoekers in 2010 een grotere kans om kinderen te krijgen dan de totale beroepsbevolking. Daarom moet bij alle maatregelen rekening worden gehouden met de mogelijkheid om werk en privéleven goed te combineren.

Discriminatie: het onderscheid tussen "mannelijke" en "vrouwelijke" beroepen

In veel samenlevingen worden bepaalde beroepen van oudsher gezien als alleen bestemd voor mannen of vrouwen. Deze stereotypen leiden tot een lage vertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschappen en de ingenieurswetenschappen. Het aantal vrouwelijke hoogleraren was

het hoogst in de afdelingen geesteswetenschappen en sociale wetenschappen (respectievelijk 28,4 % en 19,4 %), en het laagst in de ingenieurswetenschappen en technologie (7,9 %).

De salariskloof

Het probleem van de salariskloof tussen vrouwen en mannen moet worden erkend. Ook in het onderzoek en aan universiteiten is sprake van een salariskloof, die ertoe bijdraagt dat vrouwen die op deze terreinen actief zijn gefrustreerd raken over het langzame verloop van hun carrière en de slechtere toegang tot onderzoeksfinanciering en tot publicaties, waardoor zij hun wetenschappelijke loopbaan beëindigen. Ongelijke beloning voor hetzelfde werk wordt in het EU-recht beschouwd als directe discriminatie: "Het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid vormt een belangrijk aspect van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen en is een wezenlijk en onontbeerlijk onderdeel van het *acquis communautaire*" (Richtlijn 2006/54/EG).

Gebrek aan ambitie (gebrek aan visie en vertrouwen)

De dreiging die uitgaat van stereotypen doet vrouwen geloven dat zij minder kans hebben op een succesvolle academische loopbaan dan hun mannelijke collega's of minder bekwaam zijn, waardoor zij ook gaan handelen alsof zij minder bekwaam zijn.

Ongelijke toegang tot beroepen en financiering

Financiering en hulpbronnen zijn een uiterst belangrijk thema.

Volgens She Figures 2012 hadden mannen in 17 van de 22 landen waarover gegevens bekend waren in 2010 meer succes bij het aantrekken van onderzoeksfinanciering dan vrouwen. In drie EU-lidstaten, IJsland en Noorwegen hadden vrouwen meer succes.

Volgens de Europese Onderzoeksraad waren vrouwen in 2007 zeer succesvol in de geesteswetenschappen (waarin zij tot 50 % van de subsidies verwierven), maar bedroeg dat percentage in de levenswetenschappen slechts ongeveer 35 %.

Uit een recentere analyse van de European Postdoctoral and Young Investigators Award blijkt dat een aanzienlijk deel van deze prestigieuze onderscheidingen wordt toegekend aan vrouwen. In drie van dergelijke programma's hadden vrouwen minder succes (80-90 % van de slagingskansen van mannen). Bij bepaalde mobiliteitsacties uit hoofde van het Marie Curie-programma hadden vrouwen evenwel een hoger slagingspercentage. Dit toont aan dat de genderbudgettering van de EU werkt.

Gebrek aan ervaren bestuurders

Eerder onderzoek heeft aangetoond dat vrouwen ook in selectiecommissies waarin zij gelijkwaardig participeren vaker mannelijke kandidaten verkiezen boven vrouwelijke kandidaten met dezelfde kwalificaties.

Seksuele intimidatie van vrouwen

Uit eerder onderzoek is gebleken dat het vinden van een mentor een belangrijke factor is voor een succesvolle academische loopbaan. In door mannen gedomineerde domeinen krijgen vrouwen evenwel eerder dan mannen te maken met een mentor van het andere geslacht. Er

moet streng beleid worden vastgesteld om seksuele intimidatie te voorkomen.

Lopende programma's ter bevordering van gendergelijkheid

Gendergelijkheid is een van de kernprioriteiten van het versterkte partnerschap voor topkwaliteit en groei voor de Europese Onderzoeksruimte, en is een transversaal thema in Horizon 2020. Andere initiatieven zijn de Groep van Helsinki inzake gender op het gebied van onderzoek en innovatie, de door de Commissie gelanceerde campagne "Wetenschap: echt iets voor meisjes!", de strategie voor institutionele veranderingen ter bevordering van gendergelijkheid binnen organisaties die onderzoek uitvoeren en organisaties die onderzoek financieren, en de door de Commissie gefinancierde deskundigengroep inzake gendergerelateerde innovaties.

Voorstellen om de rol van vrouwen in de wetenschappen aan te passen (maatregelen om ongelijkheid te beëindigen)

Een aantal maatregelen met betrekking tot het moederschap

- Wanneer vrouwen moeder worden of een kind adopteren, moet hun wetenschappelijke productie voor de duur van ten minste een jaar naar beneden worden bijgesteld, en in voorkomend geval moeten zij daarnaast verlof krijgen.
- Een tijdelijke vermindering van de onderwijs- of projectbeheersactiviteiten tijdens de zwangerschap.
- Er moet worden voorzien in hoogwaardige crèches op het werk.

Algemene maatregelen

- Opneming van gendergelijkheid in alle academische en wetenschappelijke activiteiten, om genderaspecten te integreren in:
 - de structuren (door naar sekse opgesplitste gegevens bij te houden voor alle academische en wetenschappelijke activiteiten en te streven naar een genderevenwicht in beroepsorganisaties en bij het rouleren van functies).
 - de programma's (door gendergelijkheid in de inhoud op te nemen en na te gaan wat de genderimpact op bepaalde onderzoeksactiviteiten is).
 - Begroting: de samenleving moet specifieke onderwijsprogramma's financieren om het belang van gendergelijkheid te benadrukken.
- Toezicht op de selectieprocedures: aanstelling, bevordering, toekenning van sabbaticals, projectfinanciering, studiebeurzen, enz.
- Handleidingen en cursussen op het gebied van integratie van de genderdimensie, bestemd voor leden van selectiecommissies.
- Systematische verslaglegging over de vorderingen op het gebied van gelijkheid.

- Verlening van bijstand om ervoor te zorgen dat bij met publieke middelen gefinancierde activiteiten de gelijkheidsbeginselen worden nageleefd (uiteenlopend van de criteria voor benoemingen bij academies voor de wetenschappen tot de wetenschappelijke comités van congressen en nationale prijzen of verkiesbare plaatsen).

Positieve acties

- Geld en/of gereserveerde functies om een numeriek evenwicht tussen vrouwen en mannen te bereiken.
- Actieve werving van vrouwen (op zoek gaan naar potentiële kandidaten wanneer vrouwen niet solliciteren), met name voor hogere functies.
- Maatregelen van verschillende organisaties en fora om de situatie te corrigeren of ingrijpend te verbeteren.

Bij de aanpak van de problemen rond het glazen plafond waar vrouwen in de wetenschappen en in andere domeinen op kunnen stuiten, moet worden opgemerkt dat glas slechts glas is. Het verslag geeft voorbeelden van het glazen plafond waar verschillende vrouwen in verschillende situaties op stuiten, en van manieren waarop het kan worden verkleind of zelfs stukgeslagen door nu specifieke maatregelen te nemen om gendervooroordelen aan te pakken en door met de werknemers van de toekomst te werken aan het opbouwen van vertrouwen, het verwerven van vaardigheden en het veranderen van opvattingen.

Een aantal behandelde thema's:

1. De positie van vrouwen in wetenschapgerelateerde gebieden: voorbeelden ter illustratie van de statistieken die naar voren komen in onderzoeken.
2. Obstakels, quota en #HeForShe: de huidige methoden om de situatie aan te pakken en een verschil te maken.
3. De beïnvloeding en het opbouwen van vertrouwen moeten eerder beginnen: voorbeelden van organisaties die op jongere leeftijd beginnen en waarom.
4. Specifieke aanbevelingen die kunnen worden gedaan om het verschil te maken, enz.

Conclusie (uitkomsten)

Concluderend kunnen we het glazen plafond definiëren als een van de obstakels voor vrouwen als groep: het verhindert dat vrouwen topposities bereiken in de wetenschappen, aan universiteiten en op professioneel vlak. Er zijn tal van (oude en recente) onderzoeken verricht en Gallup-enquêtes gehouden over dit onderwerp, en bijna altijd wordt dezelfde conclusie getrokken: er zijn radicale maatregelen nodig, en geen oppervlakkige. Collectieve samenwerking is van het grootste belang – iedereen moet daar individueel en collectief aan bijdragen.

Er is steeds meer behoefte aan een sterke en toegewijde vrouwenafdeling. De lidstaten moeten in de praktijk een beter beleid voor de werving en aanstelling van wetenschappers nastreven.

Het begrip "gelijkheid" moet al op school aan bod komen: kinderen moeten leren dat zij in alle opzichten gelijk zijn. Voorts moeten scholen diversiteitsonderwijs geven om vrouwen die werkzaam zijn in de wetenschappen, technologie, ingenieurswetenschappen of wiskunde te ondersteunen. Het is cruciaal dat er wetgeving op dit terrein bestaat die voortdurend ten uitvoer wordt gelegd.

Mannen en vrouwen verschillen, maar zij moeten dezelfde rechten genieten – ongeacht leeftijd, geloof, gezinsstatus en opleiding.

De beste reden om dit te doen is gegeven door Nancy Hopkins: "Het gaat veel te langzaam om de burgers één voor één te overtuigen. Verander de instellingen, dan volgen de burgers vanzelf."

UITSLAG VAN DE EINDSTEMMING IN DE COMMISSIE

Datum goedkeuring	14.7.2015
Uitslag eindstemming	+: 30 -: 1 0: 0
Bij de eindstemming aanwezige leden	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
Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervangers	Biljana Borzan, Louise Bours, Stefan Eck, Linnéa Engström, Julie Girling, António Marinho e Pinto, Dubravka Šuica, Marc Tarabella
Bij de eindstemming aanwezige plaatsvervangers (art. 200, lid 2)	Nedzhmi Ali, Therese Comodini Cachia