



---

*Documento de sessão*

---

**A8-0235/2015**

20.7.2015

# RELATÓRIO

sobre as carreiras das mulheres na ciência e na universidade e os «tetos de vidro» encontrados  
(2014/2251(INI))

Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros

Relatora: Elissavet Vozemberg

## ÍNDICE

	<b>Página</b>
PROPOSTA DE RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU.....	3
EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS .....	15
RESULTADO DA VOTAÇÃO FINAL EM COMISSÃO .....	21

## PROPOSTA DE RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU

### sobre as carreiras das mulheres na ciência e na universidade e os «tetos de vidro» encontrados (2014/2251(INI))

O Parlamento Europeu,

- Tendo em conta os artigos 2.º e 3.º do Tratado da União Europeia (TUE) e os artigos 8.º, 10.º, 19.º e 157.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE),
- Tendo em conta a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW),
- Tendo em conta a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação)<sup>1</sup>,
- Tendo em conta a comunicação da Comissão, de 21 de setembro de 2010, intitulada «Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015» (COM(2010)0491),
- Tendo em conta a comunicação da Comissão, de 5 de março de 2010, intitulada «Empenhamento reforçado na Igualdade entre Mulheres e Homens - Uma Carta das Mulheres» (COM(2010)0078),
- Tendo em conta o Pacto Europeu para a Igualdade de Género (2011-2020), adotado pelo Conselho em 7 de março de 2011,
- Tendo em conta a comunicação da Comissão, de 15 de setembro de 2014, intitulada «Espaço Europeu da Investigação – Relatório Intercalar de 2014» (COM(2014)0575),
- Tendo em conta a comunicação da Comissão, de 17 de fevereiro de 1999, intitulada «Mulheres e ciência: Mobilizar as mulheres para enriquecer a investigação europeia» (COM(1999)0076),
- Tendo em conta a comunicação da Comissão, de 17 de julho de 2012, intitulada «Uma Parceria Europeia de Investigação Reforçada em prol da Excelência e do Crescimento» (COM(2012)0392),
- Tendo em conta o relatório da Comissão, de 3 de setembro de 2014, intitulado «Políticas de igualdade de género na investigação pública», com base num inquérito dos membros do Grupo de Helsínquia (o grupo consultivo da Comissão em matéria de género, investigação e inovação),
- Tendo em conta o relatório *She Figures 2012: Gender in Research and Innovation – Statistics and Indicators* [Números no feminino, 2012: O Género na Investigação e Inovação – Estatísticas e Indicadores], publicada pela Comissão em 2013,

---

<sup>1</sup> JO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

- Tendo em conta as conclusões do Conselho, de 5 de dezembro de 2014, sobre o Espaço Europeu da Investigação – Relatório Intercalar de 2014,
  - Tendo em conta as conclusões do Conselho, de 29 de maio de 2015, sobre o Roteiro para o Espaço Europeu da Investigação 2015-2020,
  - Tendo em conta a sua resolução, de 10 de março de 2015, sobre os progressos registados na União Europeia, em 2013, relativamente à igualdade de género<sup>1</sup>,
  - Tendo em conta o artigo 40.º da Convenção de Istambul, relativa à prevenção e ao combate à violência contra as mulheres,
  - Tendo em conta a sua resolução legislativa, de 21 de novembro de 2013, sobre a proposta de regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece o Horizonte 2020 – Programa-Quadro de Investigação e Inovação (2014-2020)<sup>2</sup>,
  - Tendo em conta a sua resolução, de 21 de maio de 2008, sobre as mulheres e a ciência<sup>3</sup>,
  - Tendo em conta a sua resolução, de 3 de fevereiro de 2000, sobre a comunicação da Comissão intitulada «Mulheres e ciência – Mobilizar as mulheres para enriquecer a investigação europeia»<sup>4</sup>,
  - Tendo em conta o artigo 52.º do seu Regimento,
  - Tendo em conta o relatório da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros (A8-0235/2015),
- A. Considerando que a igualdade de género é um princípio fundamental da União Europeia, consagrado no Tratado da União Europeia, constituindo igualmente um dos objetivos e missões da União;
  - B. Considerando que a igualdade de género é um pressuposto fundamental para que as mulheres e as raparigas possam usufruir plenamente dos direitos humanos e é essencial para a sua emancipação e a consecução de uma sociedade sustentável e inclusiva; considerando que a utilização insuficiente do capital humano reduz as potenciais vantagens para a investigação e as atividades relacionadas com a inovação, bem como para o desenvolvimento económico a nível geral, e pode ter igualmente consequências sociais devastadoras;
  - C. Considerando que é da maior importância assegurar que as mulheres e os homens são parceiros iguais, têm os mesmos direitos e responsabilidades e as mesmas oportunidades de trabalho e que a sua contribuição para a sociedade é valorizada de forma idêntica;
  - D. Considerando que, de acordo com as estatísticas e os inquéritos realizados, as mulheres estão sub-representadas na maioria dos cargos de investigação, engenharia e gestão e

<sup>1</sup> Textos Aprovados, P8\_TA(2015)0050.

<sup>2</sup> Textos Aprovados, P7\_TA(2013)0499.

<sup>3</sup> JO C 279 E de 19.11.2009, p.40.

<sup>4</sup> JO C 309 de 27.10.2000, p.57.

nos níveis hierárquicos mais elevados, mesmo em setores onde estão em maioria, como é o caso da educação; considerando que as mulheres estão profundamente sub-representadas em domínios e carreiras de educação relacionadas com as áreas STEM (áreas da ciência, tecnologia, engenharia e matemática), constituindo apenas 24% dos profissionais no domínio das ciências e da engenharia; considerando que a representação feminina varia consoante a especialização nas profissões STEM, por exemplo, a especialização em química enfrenta um problema de retenção, enquanto a engenharia e a física se debatem com um problema de recrutamento;

- E. Considerando que a ciência é de importância primordial para a Europa em termos económicos e que necessita de criar constantemente equipas capazes de, entre outros, contribuir para a investigação inovadora que é essencial para aumentar a produtividade e competitividade, além de que a existência de um número suficiente de pessoas com competências STEM constitui uma condição prévia essencial para a execução da agenda europeia para o crescimento e o emprego e a prossecução dos objetivos estratégicos para 2020; considerando que se prevê um aumento da procura de profissionais das STEM até 2025, ao passo que as estatísticas mais recentes disponíveis revelam um envelhecimento do setor da investigação; considerando que o enriquecimento mútuo entre as disciplinas STEM e as artes e humanidades (STEAM) encerra um enorme potencial económico, social e cultural e que as mulheres investigadoras e inovadoras estão bem posicionadas para criar ligações entre as STEM e as STEAM; considerando que as mulheres investigadoras são um ativo para a UE, que precisa de todos os recursos disponíveis para recuperar definitivamente da crise económica e financeira e enfrentar as alterações da sociedade no seu conjunto; considerando que é necessário promover e facilitar o desenvolvimento da carreira das mulheres e uma maior presença de jovens, especialmente mulheres estudantes e académicas, nas áreas STEM;
- F. Considerando que, nos últimos anos, se verificaram alguns desenvolvimentos positivos no que se refere à presença das mulheres no setor da investigação, que tem vindo a evoluir mais rapidamente do que a dos homens – apesar de, no entanto, o número de mulheres investigadoras continuar a ser significativamente inferior ao número de homens investigadores – e que é o setor empresarial que regista a maior diferença;
- G. Considerando que a carreira académica das mulheres continua a ser marcadamente caracterizada por uma forte segregação vertical, em que apenas uma proporção muito reduzida de mulheres ocupa cargos académicos de maior destaque; que, de acordo com o relatório «She Figures 2012», antes mencionado, as mulheres representam apenas 10% dos reitores das universidades;
- H. Considerando que poucos Estados-Membros incluem disposições sobre igualdade de género no seu quadro jurídico que rege a investigação e que é dada pouca atenção à integração da dimensão do género nos programas nacionais de investigação;
- I. Considerando que as mulheres ainda enfrentam obstáculos na criação da sua própria empresa, devido à persistência de preconceitos e estereótipos; Considerando que é necessário promover e apoiar um maior espírito empresarial entre as mulheres e desenvolver um ambiente em que as empresárias e as empresas familiares possam prosperar e no qual o empreendedorismo seja recompensado, tomando as medidas necessárias com base num intercâmbio de práticas de excelência e dedicando uma

atenção especial às mães;

- J. Considerando que as razões subjacentes a esta situação são numerosas e complexas, incluindo estereótipos negativos, preconceitos e ideias preconcebidas conscientes ou inconscientes;
- K. Considerando que as estatísticas demonstram de uma forma consistente que as raparigas se afastam das disciplinas STEM na escola e têm menos probabilidade de seguir um curso relacionado com ciências na universidade; considerando que não existe uma explicação única para os níveis reduzidos de mulheres nas áreas STEM e que os motivos incluem: uma falta de conhecimento acerca das carreiras STEM por parte dos professores nas escolas, uma falta de modelos femininos, um número elevado de contratos precários de curta duração, ideias preconcebidas inconscientes dos júris de concursos, o facto de as mulheres terem menos probabilidade do que os homens de concorrerem a cargos diretivos e uma tendência para as mulheres serem orientadas para o ensino e funções de tutoria e não para a investigação e o mundo académico;
- L. Considerando que as mulheres que trabalham na área da investigação, assim como em todas as outras áreas, são forçadas a assumir uma parte mais significativa das obrigações relacionadas com a responsabilidade parental ou com as suas famílias do que os seus colegas do sexo masculino e que, por conseguinte, todas as medidas propostas devem ter em conta a possibilidade de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar para as mulheres, de forma a incluir os homens nestes domínios;
- M. Considerando que – apesar de todos os esforços em curso com vista a promover a igualdade entre homens e mulheres e a igualdade de oportunidades – as mulheres continuam a enfrentar desigualdades no acesso a cargos de investigação, ao financiamento, à publicação de obras científicas e a prémios académicos, também são afetadas pelos critérios rígidos para a promoção e o reconhecimento e a falta de políticas adequadas para as apoiar, sendo as perspetivas para as jovens cientistas são particularmente desoladoras; considerando que todos estes fatores contribuem potencialmente para a «fuga de cérebros», uma situação que exige medidas radicais e não apenas superficiais; considerando que, além disso, a cooperação a nível coletivo é extremamente importante e deve ser posta em prática e promovida pelas pessoas e pela sociedade;
- N. Considerando que a posição efetivamente inferior das mulheres no domínio científico e na sociedade – sem que tal seja justificado por quaisquer critérios objetivos –, as relações de género e os estereótipos com base nos géneros têm de ser revistos e reavaliados; considerando que a oferta de um leque mais vasto de perspetivas de carreira e a alteração dos modelos de formação possam contribuir consideravelmente para estreitar o fosso salarial entre homens e mulheres, por exemplo através do aumento do número de engenheiros e cientistas do sexo feminino;
- O. Considerando que a Comissão já se comprometeu a assegurar uma representação de 40% do sexo sub-representado na composição de todos os seus grupos de peritos, painéis e comités e que, em particular, aplicará esta disposição no âmbito do programa específico Horizonte 2020;
- P. Considerando que as últimas conclusões do Conselho relativas ao reforço dos recursos

humanos na ciência e tecnologia no Espaço Europeu da Investigação reconhecem a importância de promover a igualdade dos géneros na investigação e a participação das mulheres em cargos de topo – o que acontece desde 2005 – mas que desde então o Conselho não voltou a pronunciar-se sobre o tema;

- Q. Considerando que o Roteiro para o Espaço Europeu da Investigação 2015-2020 insta a Comissão e os Estados-Membros a começarem a traduzir a legislação nacional em matéria de igualdade em ações efetivas, a fim de combater os desequilíbrios em termos de género nas instituições de investigação e nos órgãos de decisão e a integrarem melhor a dimensão do género nas políticas, programas e projetos de I&D;
- R. Considerando que a Convenção de Istambul inclui um compromisso no sentido de combater as causas profundas da violência e promover uma maior igualdade de género entre mulheres e homens mediante uma alteração de atitudes e a eliminação de estereótipos – não só a nível individual, mas também a nível das instituições de ensino superior e nos espaços universitários e nas faculdades, que não são imunes à violência baseada no género – para que as mulheres se libertem da violência e do medo que esta gera, que muitas vezes as impede de participar plenamente na vida académica e social;
- S. Considerando que o Instituto Europeu da Igualdade entre Homens e Mulheres pode desempenhar um papel fundamental no acompanhamento do desenvolvimento das disparidades salariais entre homens e mulheres na ciência e na investigação, através da análise das suas causas e da avaliação do impacto da legislação;

#### *A igualdade de género nos cargos académicos*

1. Observa que, apesar da evolução positiva registada nos últimos anos, a igualdade entre homens e mulheres na ciência e no mundo académico ainda não foi atingida e que a situação varia entre os Estados-Membros, os domínios de investigação e os graus académicos; chama a atenção para a presença muito reduzida de mulheres nos cargos académicos e de tomada de decisão mais elevados em instituições científicas e universidades, o que revela a existência de «tetos de vidro», ou seja, obstáculos invisíveis, baseados em preconceitos, que limitam a ascensão das mulheres a cargos de topo nas suas carreiras;
2. Lamenta a existência demonstrada de segregação de género em hierarquias universitárias e escolares na Europa e noutras economias avançadas – de natureza quer horizontal, quer vertical – e que apesar de 59% dos licenciados da UE-28 serem mulheres, estas representam apenas 18% dos professores catedráticos;
3. Reitera que a igualdade entre homens e mulheres é um dos princípios em que assenta a UE e que tem também de ser respeitado no domínio da investigação e das instituições académicas; salienta que todas as formas de discriminação, direta ou indireta, das mulheres devem ser eliminadas;
4. Observa que a falta de mulheres nas ciências e na investigação resultou na preponderância do género masculino na I&D e, em especial, que: a) não existem manequins femininos nos testes de colisão; b) a investigação médica é geralmente efetuada em sujeitos masculinos; c) os cálculos das doses de radiação baseiam-se na taxa de absorção de um homem de meia-idade; e d) na maioria dos livros de anatomia,

as imagens são de um corpo masculino;

5. Lamenta que persista a desigualdade que as mulheres enfrentam no acesso a postos de investigação, ao financiamento e à publicação de obras científicas, nomeadamente a discrepância salarial não ajustada entre homens e mulheres, inclusive no domínio da ciência e do mundo académico, apesar das disposições legais em matéria de igualdade de tratamento e de não discriminação no mercado de trabalho, incluindo disposições relativas à igualdade de remuneração, em vigor na UE e nos Estados-Membros;

### *Medidas positivas*

6. Insta a Comissão e os Estados-Membros a analisarem as disposições jurídicas existentes para que sejam corretamente aplicadas e, se necessário, a proceder à revisão destas disposições, a fim de garantir a igualdade de tratamento entre homens e mulheres; insta a Comissão e os Estados-Membros a assegurarem o respeito pelo princípio da não discriminação, considerado um objetivo da União Europeia pelo Tratado de Lisboa, em todos os tipos de contrato de trabalho ou de financiamento, bem como pelo direito legal à igualdade de remuneração por trabalho igual em todos os tipos de remunerações atribuídas aos homens e às mulheres, nomeadamente no que se refere aos subsídios e às bolsas de estudo, designadamente assegurando, para tal, a transparência dos salários;
7. Salaria que, para além do controlo da aplicação de disposições jurídicas, importa eliminar as barreiras culturais e institucionais que geram discriminações diretas ou indiretas das mulheres nas carreiras científicas e em postos de tomada de decisão, com o objetivo de alcançar a igualdade entre homens e mulheres; é de opinião que essas formas de discriminação, os preconceitos negativos e estereótipos conscientes ou inconscientes decorrem de atitudes e normas que são continuamente perpetuados e que a implementação de mudanças institucionais pode ajudar a eliminá-las; convida a Comissão a organizar e apoiar campanhas de sensibilização, assim como programas e iniciativas destinados a reduzir estas barreiras, tanto no mundo universitário como na sociedade em geral;
8. Critica novamente o facto de as mulheres continuarem a receber um salário inferior ao dos homens pelo mesmo trabalho, também no domínio da investigação e das ciências, em consequência da sua representação desigual;
9. Insta a Comissão e os Estados-Membros a incluírem o apoio e a promoção de redes de apoio entre os pares e a partilha de práticas de excelência dentro e fora da Europa;
10. Sublinha que as campanhas de sensibilização devem dirigir-se tanto aos homens como às mulheres, que, consciente ou inconscientemente, reproduzem os estereótipos dos géneros, que levam, por vezes, as mulheres a interiorizar as barreiras culturais e institucionais que se colocam às carreiras científicas ascendentes;
11. Exorta a Comissão a desenvolver programas e iniciativas existentes e a reforçar as campanhas positivas destinadas às raparigas e mulheres, a fim de encorajá-las a enveredar por carreiras académicas e de investigação em todos os domínios científicos, com especial destaque para as engenharias e as tecnologias, setores em que, apesar das recentes mudanças positivas, a participação das mulheres continua abaixo da média;



12. Insta a Comissão e os Estados-Membros a promoverem programas educacionais que incentivem sinergias e ligações positivas entre as disciplinas STEM e as artes e humanidades, bem como a promoverem uma perspetiva de género, facilitando o papel que a mulher pode desempenhar na realização dessas ligações;
13. Insta a Comissão e os Estados-Membros a promoverem modelos femininos positivos em todos os níveis de ensino, incluindo na escolaridade obrigatória e prosseguindo para o ensino superior, pós-graduado e também na educação informal e no trabalho no setor da juventude; reconhece que a promoção de modelos femininos positivos inclui tomar medidas para destacar os feitos históricos e contemporâneos de mulheres na ciência e tecnologia, na iniciativa empresarial e em posições de tomada de decisão; observa que tais medidas podem incluir uma incidência específica no Dia Internacional da Mulher, em semanas das ciências e na utilização das melhores práticas existentes nos Estados-Membros e em todo o mundo;
14. Exorta a Comissão, os Estados-Membros e as partes interessadas a fortalecerem as iniciativas e os programas destinados a incentivar as mulheres a prosseguirem as suas carreiras científicas e académicas, nomeadamente através de programas de orientação e de redes de contacto e do apoio a cientistas do sexo feminino, sobretudo jovens, que participam em programas de investigação e à candidatura a bolsas, bem como a promoverem as carreiras individuais das investigadoras e a progressão das suas carreiras para que possam aceder a postos de maior relevo; é de opinião que as mulheres devem ser encorajadas a candidatar-se a cargos de tomada de decisão, ao mesmo tempo que é necessário tomar medidas para combater todos os obstáculos que dificultam ou impossibilitam tais candidaturas;
15. Insta a Comissão e os Estados-Membros, no âmbito da elaboração de uma estratégia de igualdade de género no ensino superior, a incluir uma consideração específica para as mulheres que enfrentam discriminações múltiplas, tais como as mulheres LGBTI, mulheres portadoras de deficiência, mulheres provenientes de minorias e de grupos migrantes, refugiadas e mulheres com pessoas dependentes a cargo;
16. Exorta os Estados-Membros a criarem métodos pedagógicos e curriculares eficazes e atrativos nas áreas STEM, a fim de despertar o interesse das raparigas nas ciências, bem como a reconhecerem e a investirem nos professores como impulsionadores da mudança cultural, tendo em conta o seu potencial para melhorar a participação continuada das raparigas nas ciências na escola;
17. Insta os Estados-Membros a reconhecerem o potencial da orientação profissional de qualidade e da participação na formação para incentivar as raparigas a prosseguirem as disciplinas STEM na universidade;

### ***Equilíbrio entre a vida profissional e pessoal***

18. Salienta que a necessidade de conciliar as obrigações profissionais e familiares representa, muitas vezes, um obstáculo considerável que afeta especificamente a progressão das carreiras científicas e académicas das mulheres e é uma das principais razões para o abandono das suas carreiras;
19. Solicita mais flexibilidade nas condições de trabalho, tanto para investigadores do sexo

feminino como masculino, a fim de permitir a conciliação da vida profissional e da vida familiar, e solicita a eliminação do fosso salarial entre géneros com vista a atingir a igualdade de géneros;

20. Exorta a Comissão, os Estados-Membros, as organizações de financiamento da investigação e as outras partes interessadas a elaborarem programas destinados a incentivar ativamente as mulheres a prosseguirem as suas carreiras após uma licença de maternidade ou parental, a concederem financiamento a programas de reintegração que devem ser ajustados às necessidades de cada instituição e incluir a formação necessária para acompanhar a evolução científica, a permitirem uma maior flexibilidade no que diz respeito à produção científica das mulheres após o nascimento ou a adoção de uma criança, bem como a promoverem a prestação de serviços adequados de acolhimento de crianças, incentivando também a integração dos homens na vida familiar; defende que estas medidas devem igualmente ser aplicadas aos investigadores com remunerações individuais e ao pessoal que participe em projetos de investigação com financiamento externo;
21. Incentiva os Estados-Membros e as regiões a apoiarem o desenvolvimento de universidades e institutos de investigação favoráveis à família;
22. Insta a Comissão a reconhecer a necessidade de uma licença e de um subsídio de paternidade adequados, para que seja economicamente viável aos homens ausentarem-se do trabalho para cuidar de um filho e ajudar a combater a norma de serem as mulheres a fazer uma pausa na sua carreira, a fim de ultrapassar um obstáculo considerável na progressão das carreiras científicas e académicas das mulheres;

### ***Mudanças e projetos institucionais***

23. Regista que, além de incentivar individualmente as carreiras das mulheres, as reformas institucionais são necessárias para ultrapassar os obstáculos à igualdade entre homens e mulheres, em especial no que diz respeito à segregação vertical e à participação das mulheres nos órgãos de tomada de decisão;
24. Salaria a necessidade de um envolvimento institucional no apoio e incentivo a estas mudanças através do estabelecimento de novas normas, da resposta às questões que vão surgindo e do acompanhamento da evolução dos progressos, por forma a permitir às mulheres cientistas tirar partido da informação disponível e, simultaneamente, contribuir ativamente para o Espaço Europeu da Investigação;
25. Exorta a Comissão a propor uma recomendação aos Estados-Membros que contenha orientações comuns em matéria de mudanças institucionais destinadas a promover a igualdade entre homens e mulheres nas universidades e instituições de investigação;
26. Acredita na necessidade de sistematizar a informação disponível relativa à repartição por géneros e à posição das mulheres cientistas nos Estados-Membros, com vista a promover a igualdade de género em todas as instituições de investigação públicas ou privadas; considera necessário existir um consenso no que respeita a novas medidas de ação para incentivar projetos relacionados com cientistas do sexo feminino;
27. Insta a Comissão a reforçar o seu papel de coordenação nas iniciativas de integração da

perspetiva de género no âmbito do Espaço Europeu da Investigação, a aumentar a sensibilização e a disponibilizar formação relevante destinada às partes interessadas sobre a importância da integração da dimensão do género na ciência e no mundo académico; salienta a necessidade de tomar medidas para incentivar a verdadeira igualdade de género no desenvolvimento de carreiras científicas e académicas;

28. Congratula-se com o facto de a Comissão financiar a criação de programas a favor da igualdade de género, através de projetos no âmbito do 7.º Programa-Quadro e do Programa Horizonte 2020, e regozija-se com o projeto conjunto da Comissão e do Instituto Europeu para a Igualdade de Género de criar um instrumento em linha destinado a apoiar programas a favor da igualdade de género, como forma de identificar e de partilhar as práticas de excelência com as partes interessadas pertinentes; sublinha que as práticas de excelência propostas deverão ter em conta a independência das universidades e das organizações de investigação e a diversidade das estruturas organizativas nos Estados-Membros;
29. Convida os Estados-Membros a estabelecerem parcerias com organizações de investigação e universidades, a fim de promover mudanças culturais e institucionais em matéria de género;
30. Apela aos Estados-Membros para que trabalhem com instituições académicas no sentido de facultar apoio e mais oportunidades de progressão na carreira em momentos de transição fundamentais, nomeadamente entre doutoramento, pós-doutoramento e cargos de docência universitária;
31. Sublinha a necessidade da plena integração da dimensão do género na investigação e do equilíbrio entre homens e mulheres na participação no Programa Horizonte 2020; considera que tal exigirá esforços renovados para integrar a dimensão do género na formulação e aplicação do próximo programa de trabalho; acolhe favoravelmente a criação do Grupo Consultivo em matéria de Género do Programa Horizonte 2020; acredita firmemente que os objetivos do Horizonte 2020 só serão alcançados com o pleno contributo as mulheres cientistas;
32. Insta os Estados-Membros a trabalharem em conjunto com instituições académicas no sentido de encorajar proativamente as mulheres a candidatarem-se a cargos e a assegurarem uma representação feminina nos júris de concursos, sempre que possível;
33. Acredita firmemente que a dimensão do género constitui uma fonte de valor acrescentado para investigação e proporciona um retorno sobre o investimento; salienta que a análise das questões de género pode fomentar a inovação e a cooperação multidisciplinar na ciência e na tecnologia;

### ***Medidas a adotar***

34. Insta os Estados-Membros a concederem incentivos aos institutos de investigação e às universidades com o objetivo de introduzirem e implementarem programas a favor da igualdade de género, a introduzirem a dimensão de género nos seus programas de investigação nacionais, a eliminarem as barreiras legais e outras ao recrutamento, à retenção e à progressão na carreira de mulheres investigadoras e a aplicarem estratégias abrangentes que conduzam a mudanças estruturais com vista a superar as lacunas

existentes nas instituições e nos programas de investigação;

35. Exorta a Comissão e os Estados-Membros a resolverem as desigualdades de género nos processos de tomada de decisão nos organismos responsáveis pela contratação e promoção de investigadores e a considerarem a criação de programas a favor da igualdade de género como requisito prévio para aceder a financiamento público nos domínios da investigação, da ciência e do mundo académico, nomeadamente incitando os estabelecimentos de ciência e investigação a elaborarem relatórios sobre os seus esforços de integração das cientistas e garantindo processos de seleção e de promoção abertos e transparentes;
36. Reconhece que as estratégias de igualdade entre homens e mulheres no ensino superior devem abordar igualmente fenómenos de violência baseada no género; insta a Comissão e os Estados-Membros a elaborarem estratégias para a resolução da violência baseada no género nos espaços universitários e nas faculdades, incluindo a sensibilização, a facilitação do acesso à justiça às mulheres afetadas e a participação de estudantes, académicos e funcionários masculinos na luta contra a violência;
37. Insta os Estados-Membros a incentivarem os empregadores a tomar medidas para combater todas as formas de assédio moral contra as mulheres no local de trabalho, que pode provocar o desencorajamento das vítimas e, em último caso, a sua demissão;
38. Incentiva os Estados-Membros a facilitarem uma comunicação regular entre os ministros nacionais das áreas do ensino superior e ciência e da área da igualdade, ou equivalentes, a fim de criarem políticas nacionais que incentivem e apoiem as mulheres nas ciências e no mundo académico;
39. Insta os Estados-Membros a envolverem os meios de comunicação social e o setor privado na erradicação de estereótipos de género e na promoção do respeito mútuo; destaca o papel dos meios de comunicação social na perpetuação ou na luta para dissipar os estereótipos de género, bem como o seu potencial para promover de forma proativa os modelos positivos para mulheres e raparigas, que merecem ser incentivados;
40. Insta a Comissão e o Instituto Europeu para a Igualdade de Género a continuarem a desenvolver a metodologia existente destinada a manter a produção de estatísticas discriminadas por género ao nível de todas as atividades académicas e científicas, para além das estatísticas relativas aos recursos humanos, e a desenvolverem e validarem indicadores destinados a avaliar os processos de mudança institucional, tanto a nível nacional como em todo o Espaço Europeu da Investigação;
41. Insta os Estados-Membros, o setor académico e todas as partes interessadas a introduzirem no ensino, em particular no ensino superior, programas especializados destinados a realçar a importância da igualdade entre homens e mulheres;
42. Insta a Comissão e os Estados-Membros a aplicarem sistematicamente a orçamentação com integração equilibrada da perspetiva de género a todos os programas e medidas de financiamento nos domínios da ciência, do mundo académico e da investigação, bem como a criarem orientações e métodos para acompanhar e avaliar a inclusão da dimensão do género nestes domínios;

43. Apela aos Estados-Membros para que criem ferramentas estatísticas para acompanhar os destinos de mulheres que saem do mundo académico, a fim de melhorar as decisões políticas tomadas pelas instituições académicas e os governos nos domínios conexos;
44. Incentiva os Estados-Membros a considerarem atribuir um reconhecimento positivo às instituições académicas que tomaram medidas para resolver a questão da desigualdade entre homens e mulheres;
45. Convida a Comissão a integrar a dimensão de género nos conteúdos científicos e tecnológicos, a fim de pôr termo a subtis formas de discriminação, através de incentivos com vista a ter em conta o sexo e o género no desenvolvimento da investigação;

### *Participação*

46. Exorta a Comissão e os Estados-Membros a reforçarem a criação de redes entre mulheres cientistas aos níveis nacional, regional e da UE;
47. Insta os Estados-Membros a equacionarem a aplicação de dispositivos de tutoria destinados a incentivar as mulheres a candidatarem-se a bolsas de financiamento, promoções e outras oportunidades e em apoiá-las ao longo desse processo;
48. Reitera a importância de assegurar uma maior participação das mulheres nos processos de tomada de decisão e de garantir o equilíbrio de género nos painéis de avaliação, nos júris de seleção e em todos os outros comités pertinentes, bem como nos painéis e comités nomeados responsáveis pela tomada de decisões relacionadas com o recrutamento, o financiamento, os programas de investigação e a publicação de obras científicas; considera que as instituições de investigação e as universidades devem ser encorajadas a fixar metas no que diz respeito à participação de mulheres nesses órgãos; convida, neste sentido, a Comissão e os Estados-Membros a basearem-se na proposta de diretiva da Comissão relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não-executivo das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas<sup>1</sup>, com vista a propor medidas legislativas análogas a aplicar aos cargos de topo para as mulheres nos meios universitário e científico;
49. Solicita ao Conselho que adote, durante a presidência luxemburguesa, conclusões relativas à igualdade dos géneros na investigação para assegurar uma maior representação e participação das mulheres no processo decisório no domínio da investigação;
50. Insta o Parlamento a criar um prémio «Women & Science in Europe», atribuído a empregadores (empresas, instituições ou serviços da administração pública) que ajam de forma exemplar no tocante à promoção das mulheres, ao apoio às gestoras e à prática da igualdade de remuneração;
51. Apela à Comissão para que promova, através de campanhas de informação, os regimes e os programas destinados a aumentar a participação das mulheres na investigação científica;

---

<sup>1</sup> COM(2012)0614.

52. Encarrega o seu Presidente de transmitir a presente resolução ao Conselho, à Comissão e aos governos dos Estados-Membros.

## EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

### «Teto de vidro»

O termo «teto de vidro» foi adotado em 1986 pelos jornalistas do *Wall Street Journal*. Descreve os obstáculos invisíveis (baseados em preconceitos) que limitam a ascensão das mulheres a cargos de topo nas suas carreiras.

A grande diversidade dos «tetos de vidro» reflete o grau de dificuldade com que as mulheres se deparam quando tentam progredir na carreira e alcançar níveis hierárquicos semelhantes aos dos seus colegas homens.

Em particular, o pressuposto papel social das mulheres afeta não apenas as suas vidas pessoais, mas também a sua experiência no local de trabalho, causando vários problemas complexos.

Os estudos revelam que os métodos, as competências e a abordagem geral às questões científicas das mulheres parecem ser totalmente idênticos aos dos homens.

Resulta daí que as mulheres estão sub-representadas nos níveis hierárquicos mais elevados, mesmo em setores onde estão em maioria, como é o caso do setor da educação.

As razões que conduzem a esta situação são variadas e complexas, como demonstram uma análise da literatura e investigações especificamente direcionadas para o setor da educação.

Ao limitarmos a presença das mulheres no domínio da investigação, através de estereótipos conscientes e inconscientes, estamos a rejeitar um potencial importante que foi desenvolvido nas nossas universidades e a desvalorizar capital humano altamente qualificado. A utilização insuficiente deste capital humano reduz uma potencial vantagem em termos de investigação e atividade relacionada com a inovação, bem como em termos de desenvolvimento económico global. A ciência e a inovação exigem constantemente novas ideias e as melhores surgem invariavelmente em ambientes diversificados.

Ao mesmo tempo, o tratamento desigual e a discriminação das mulheres constituem uma violação grosseira dos seus direitos humanos básicos.

### Estatísticas

Publicado de três em três anos desde 2003, o relatório «She Figures» apresenta estatísticas e indicadores sobre recursos humanos relativamente ao setor da investigação e desenvolvimento tecnológico (IDT) e à igualdade de género no domínio científico. O relatório «She Figures 2012» revela que, não obstante os progressos, as desigualdades de género no domínio da ciência tendem a persistir. Por exemplo, em 2010, embora 59% dos estudantes licenciados da UE fossem mulheres, apenas 20% dos académicos eram mulheres.

Ainda que a percentagem de mulheres investigadoras esteja a crescer mais rapidamente do que a dos homens investigadores, em 2009 apenas 33% de todos os investigadores da UE-27 eram mulheres. A percentagem de mulheres no setor Organização Empresarial é a mais baixa, onde apenas 19% de todos os investigadores são mulheres, quando comparada com os 40% no setor Ensino Superior e os 40% no setor Governo.

A carreira académica das mulheres permanece marcadamente caracterizada por uma forte segregação vertical. Em 2010, a percentagem de estudantes do sexo feminino (55%) e de mulheres licenciadas (59%) excedia a do sexo masculino, mas entre os doutorandos e doutorados o número de homens era superior ao das mulheres (a percentagem de doutorandas era de 49% e de doutoradas 46%). Além disso, as mulheres representavam apenas 44% do pessoal académico de grau C, 37% do pessoal académico de grau B e 20% do pessoal académico de grau A. A sub-representação das mulheres é ainda mais notória no domínio da ciência e da engenharia. A percentagem de mulheres aumentou de apenas 31% da população estudantil no nível inicial para 38% de doutorandas e 35% de doutoradas, mas manteve-se nos 32% de pessoal académico de grau C, 23% de grau B e apenas 11% de grau A. É frequente as doutorandas deixarem a área da ciência após concluírem o doutoramento.

Está comprovado que a diversidade de género nas salas de reuniões conduz a ideias inovadoras, ao aumento da competitividade e do nível de desempenho e a uma melhor gestão empresarial. A existência de mais mulheres em cargos de liderança também envia uma mensagem para o mundo exterior de que a empresa compreende a complexidade dos mercados mundiais e está preparada para competir a nível global.

Estudos recentes realizados nos EUA demonstram de forma cada vez mais contundente o papel que a tendenciosidade em matéria de género desempenha em afastar as mulheres das carreiras no domínio da ciência. «Um estudo aleatório e duplamente cego realizado em 2012 deu aos corpos docentes do domínio da ciência de universidades com forte atividade de investigação os materiais de candidatura de um aluno fictício a quem foi atribuído aleatoriamente um nome masculino ou feminino e relevou que tanto os elementos masculinos como os elementos femininos do corpo docente classificaram o candidato masculino como significativamente mais competente e passível de ser contratado do que a candidata feminina com materiais de candidatura idênticos. Um estudo de 2014 revelou que tanto os homens como as mulheres têm duas vezes mais probabilidade de contratar um homem para um emprego que exija conhecimentos de matemática.» (Joan C. Williams, "The 5 Biases Pushing Women Out of STEM", Harvard Business Review, 5 de março de 2015).

### **Obstáculos ao desenvolvimento profissional das mulheres**

Os estereótipos negativos e os preconceitos enraizados desde tempos antigos até aos nossos dias (a tendenciosidade gera grandes discriminações).

#### Maternidade e outras obrigações familiares

Em casamentos onde os dois elementos do casal têm carreiras, as mulheres investigadoras têm mais probabilidade de assumir uma maior quota de obrigações relacionadas com a educação dos filhos do que os seus companheiros, tentando corresponder às expectativas da sociedade e acabando geralmente por aceitar cargos de menor responsabilidade. Muito provavelmente, as obrigações familiares também podem ser uma das razões mais importantes para as doutoradas deixarem a área após concluírem o doutoramento, uma vez que é altura de constituir família. Mas, em comparação com os investigadores do sexo masculino, é mais provável que o facto de terem filhos influencie a sua produtividade e a progressão na carreira. De acordo com o relatório «She Figures 2012», em 2010 era mais provável os investigadores terem filhos do que as classes trabalhadoras. Por conseguinte, todas as medidas a tomar devem ter em consideração a possibilidade de equilibrar bem a vida profissional e a vida privada.



## Discriminação: a distinção entre profissões «masculinas e femininas»

Tradicionalmente, as sociedades percecionam algumas profissões como sendo tipicamente masculinas e outras como sendo tipicamente femininas. Estes estereótipos conduzem a uma fraca representatividade das mulheres no domínio da ciência e da engenharia. A percentagem de mulheres entre os professores catedráticos é mais elevada nas humanidades e nas ciências sociais, 28,4% e 19,4%, respetivamente, e mais baixa nas áreas da engenharia e da tecnologia, 7,9%.

### A disparidade salarial

O problema da disparidade salarial entre géneros deve ser reconhecido. A disparidade salarial também está presente nas carreiras académicas e de investigação, sendo desta forma um dos fatores que contribui para a possível frustração das mulheres nestas áreas relativamente à lenta progressão profissional, juntamente com um pior acesso ao financiamento para investigação e um pior acesso à publicação, fazendo com que abandonem as carreiras. Salário desigual por trabalho igual é considerado uma discriminação direta na legislação da UE: «O princípio de salário igual por trabalho igual ou trabalho com igual valor [...] constitui um aspeto importante do princípio de tratamento igual entre homens e mulheres e uma parte essencial e indispensável do acervo comunitário.» (Diretiva 2006/54/CE).

### Falta de ambições (falta de visão e de confiança)

A «ameaça do estereótipo» leva as mulheres a acreditarem que têm menos probabilidade de serem bem-sucedidas nas suas carreiras académicas do que os congéneres masculinos ou que são menos competentes do que eles, o que efetivamente as leva a agir como sendo menos competentes.

### Acesso desigual às profissões e ao financiamento

O financiamento e os recursos são uma questão extremamente importante.

De acordo com o relatório «She Figures 2012», dos 22 países para os quais estão disponíveis dados de 2010, 17 países registam taxas de êxito mais elevadas relativamente aos homens no que toca à obtenção de financiamento para a investigação. Em três Estados-Membros da UE, na Islândia e na Noruega, as taxas de êxito relativamente às mulheres são mais elevadas.

De acordo com o Conselho Europeu de Investigação, das bolsas atribuídas em 2007, as mulheres foram muito bem-sucedidas nas humanidades, conseguindo até 50% das bolsas, mas nas ciências da vida conseguiram apenas cerca de 35%.

Uma análise mais recente do Prémio Europeu do Jovem Investigador e de outros prémios europeus de pós-doutoramento revela que as mulheres estão a receber uma fatia substancial destes prémios de prestígio. Para três destes programas, as mulheres tiveram taxas de êxito baixas (80-90% da taxa dos homens), mas para algumas Ações Marie Curie de «Mobilidade» as mulheres tiveram taxas de êxito elevadas. É possível encarar isto como prova de que a elaboração de orçamentos com base na perspetiva de género na UE funciona.

### Falta de pessoal de gestão experiente

Estudos realizados anteriormente revelaram que, em júris com igualdade de participação de mulheres, também é mais provável as mulheres preferirem candidatos do sexo masculino do que mulheres candidatas com qualificações iguais.

### Assédio sexual contra mulheres

Investigações realizadas anteriormente revelaram que um fator importante para o êxito na carreira académica é encontrar um mentor. Contudo, em áreas dominadas por homens, as mulheres têm mais probabilidade do que os homens de terem um mentor do sexo oposto. Devem ser implementadas políticas rigorosas que impeçam o assédio sexual.

### **Programas em curso destinados a promover a igualdade de género**

A igualdade de género é uma das principais prioridades de «Uma Parceria Europeia de Investigação Reforçada em prol da Excelência e do Crescimento» (EEI) e uma questão transversal no Horizonte 2020. Outras iniciativas incluem o Grupo de Helsínquia sobre a dimensão de género na investigação e na inovação, uma campanha lançada pela CE intitulada «Ciência: um mundo no feminino», uma estratégia «Mudança Institucional» para promover a igualdade de género nos Organismos de Investigação e nos Organismos de Financiamento da Investigação e um grupo de peritos para a «Inovação através do Género» financiado pela CE.

### **Propostas para ajustar o papel das mulheres na ciência (medidas com vista a eliminar)**

#### Algumas medidas relacionadas com a maternidade

- Quando as mulheres dão à luz ou adotam uma criança, a sua produção científica deve ser calculada como menos produtiva durante, pelo menos, um ano e acompanhada por uma pausa no trabalho quando adequado.
- Redução temporária das suas atividades de ensino ou gestão de projetos durante o período da maternidade.
- Disponibilização de creches de qualidade no local de trabalho.

#### Medidas gerais

- Inclusão generalizada da igualdade de género nas atividades académicas e científicas com vista a integrar as questões de género em:
  - Estruturas (manter estatísticas discriminadas por sexo para todas as atividades académicas e científicas e procurar um equilíbrio de género nas associações profissionais e rotação de cargos).
  - Programas (incluir conteúdos de igualdade de género e considerar o impacto do género em trabalhos de investigação específicos).
  - Orçamento: a sociedade deve financiar programas educativos específicos, de modo a realçar a importância da igualdade de género.

- Supervisão dos procedimentos de seleção: entrada, promoção, atribuição de licenças sabáticas, financiamento de projetos, bolsas de trabalho, etc.
- Oferta de manuais e formações sobre a integração de género aos membros dos júris.
- Acompanhamento sistemático dos progressos em termos de igualdade.
- Apoio com vista a garantir que as atividades que utilizam dinheiro público respeitam os princípios da igualdade (desde os critérios que regem as nomeações nas Academias Reais até aos comités científicos dos congressos, prémios nacionais ou cargos elegíveis).

#### Medidas de ação positiva

- Dinheiro e/ou cargos reservados para alcançar um equilíbrio numérico entre mulheres e homens.
- Recrutamento ativo de mulheres (procurar potenciais candidatas quando as mulheres não se candidatam a um cargo), especialmente para cargos de topo.
- Soluções por parte de várias organizações e fóruns com vista a corrigir ou melhorar drasticamente a situação.

Ao dar resposta às questões dos «tetos de vidro» que as mulheres podem encontrar na ciência e noutros domínios, o aspeto importante a reter é que o vidro é efetivamente apenas vidro. O relatório apresenta exemplos de como o «vidro» é encontrado em várias situações e em relação a vários indivíduos e como estes obstáculos podem ser gradualmente reduzidos, ou até mesmo eliminados, se forem tomadas medidas específicas que deem resposta à tendenciosidade em matéria de género e se trabalharmos com os profissionais do futuro no sentido de criar confiança, desenvolver competências e mudar perceções.

#### Algumas das questões abordadas:

1. A vida de uma mulher em domínios relacionados com as ciências: exemplos que ilustram as estatísticas e que decorrem da investigação.
2. Obstáculos, quotas e «HeForShe» («Ele Por Ela»): métodos atuais que visam dar resposta à situação e fazer a diferença.
3. As influências e o reforço da confiança devem começar mais cedo: exemplos de organizações que começam o trabalho junto das gerações mais novas e porquê.
4. Recomendações específicas que podemos seguir para fazer a diferença, etc.

#### **Conclusão (Resultado)**

Como conclusão, podemos definir o «teto de vidro» como um dos obstáculos com que as mulheres enquanto grupo se confrontam, impedindo-as de chegar a cargos de topo a nível profissional, nomeadamente no domínio da ciência e no domínio universitário. Já foram realizados muitas investigações e muitos inquéritos (antigos e recentes) relacionados com este

tema e quase todos chegam à mesma conclusão: as medidas devem ser radicais e não superficiais. A cooperação a nível coletivo é extremamente importante e tem de ser posta em prática por cada um de nós a nível individual e coletivo.

É necessário que a unidade das mulheres seja sempre mais forte e mais empenhada. Os Estados-Membros devem promover políticas que visem a melhoria das boas práticas de recrutamento e emprego de cientistas. A noção de igualdade deve começar na escola onde as crianças aprendem que são iguais em todos os aspetos das suas vidas. As escolas devem implementar a formação sobre diversidade, de modo a apoiar as mulheres em profissões STEM (nas áreas da ciência, tecnologia, engenharia e matemática). É fundamental reforçar continuamente a legislação sobre esta matéria.

Os homens e as mulheres são diferentes, mas devem e têm de ser iguais no que toca aos seus direitos, independentemente da idade, religião, situação familiar e habilitações.

A melhor razão para o fazer é a apresentada por Nancy Hopkins: «Mudar os corações e as mentes um a um é algo demasiado lento; mude-se a instituição e os corações mudarão em seguida.»

## RESULTADO DA VOTAÇÃO FINAL EM COMISSÃO

<b>Data de aprovação</b>	14.7.2015
<b>Resultado da votação final</b>	+: 30 -: 1 0: 0
<b>Deputados presentes no momento da votação final</b>	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
<b>Suplentes presentes no momento da votação final</b>	Biljana Borzan, Louise Bours, Stefan Eck, Linnéa Engström, Julie Girling, António Marinho e Pinto, Dubravka Šuica, Marc Tarabella
<b>Suplentes (art. 200.º, n.º 2) presentes no momento da votação final</b>	Nedzhmi Ali, Therese Comodini Cachia