



Plenarhandling

A8-0235/2015

20.7.2015

BETÄNKANDE

om kvinnors karriärer inom forsknings- och universitetsvärlden och de glastak som de stöter på
(2014/2251(INI))

Utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män

Föredragande: Elissavet Vozemberg

INNEHÅLL

	Sida
FÖRSLAG TILL EUROPAPARLAMENTETS RESOLUTION	3
MOTIVERING.....	14
RESULTAT AV SLUTOMRÖSTNINGEN I UTSKOTTET	20

FÖRSLAG TILL EUROPAPARLAMENTETS RESOLUTION

om kvinnors karriärer inom forsknings- och universitetsvärlden och de glastak som de stöter på (2014/2251(INI))

Europaparlamentet utfärdar denna resolution

- med beaktande av artiklarna 2 och 3 i fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget) och artiklarna 8, 10, 19 och 157 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget),
- med beaktande av FN:s konvention från 1979 om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor,
- med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning)¹,
- med beaktande av kommissionens meddelande av den 21 september 2010 *Strategi för jämställdhet 2010–2015* (COM(2010)0491),
- med beaktande av kommissionens meddelande av den 5 mars 2010 *Ett förstärkt engagemang för jämställdhet – Kvinnostadga* (COM(2010)0078),
- med beaktande av den europeiska jämställdhetspakten (2011–2020), som antogs av rådet den 7 mars 2011,
- med beaktande av kommissionens meddelande av den 15 september 2014 *Det europeiska området för forskningsverksamhet – Lägesrapport 2014* (COM(2014)0575),
- med beaktande av kommissionens meddelande av den 17 februari 1999 *Kvinnor och vetenskap – Berika den europeiska forskningen genom ökat deltagande från kvinnor* (COM(1999)0076),
- med beaktande av kommissionens meddelande av den 17 juli 2012 *Ett starkt partnerskap för det europeiska området för forskningsverksamhet syftande till vetenskaplig excellens och tillväxt* (COM(2012)0392),
- med beaktande av kommissionens rapport av den 3 september 2014 *Gender Equality Policies in Public Research* grundad på en undersökning av Helsingforsgruppens medlemmar (kommissionens rådgivande grupp för jämställdhet inom forskning och innovation).
- med beaktande av *She Figures 2012, Gender in Research and Innovation: Statistics and Indicators*, som publicerades av kommissionen 2013.

¹ EUT L 204, 26.7.2006, s. 23.

- med beaktande av rådets slutsatser av den 5 december 2014 om det europeiska området för forskningsverksamhet: Lägesrapport 2014,
 - med beaktande av rådets slutsatser av den 29 maj 2015 om färdplanen för det europeiska forskningsområdet 2015–2020,
 - med beaktande av sin resolution av den 10 mars 2015 om jämställdheten mellan kvinnor och män i Europeiska unionen – 2013¹,
 - med beaktande av artikel 40 i Istanbulkonventionen om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor,
 - med beaktande av sin lagstiftningsresolution av den 21 november 2013 om förslaget till Europaparlamentets och rådets förordning om inrättande av Horisont 2020 – ramprogrammet för forskning och innovation (2014–2020)²,
 - med beaktande av sin resolution av den 21 maj 2008 om kvinnor och vetenskap³,
 - med beaktande av sin resolution av den 3 februari 2000 om kommissionens meddelande *Kvinnor och vetenskap – Berika den europeiska forskningen genom ökat deltagande från kvinnor*⁴,
 - med beaktande av artikel 52 i arbetsordningen,
 - med beaktande av betänkandet från utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män (A8-0235/2015), och av följande skäl:
- A. Jämställdhet är en grundläggande princip i Europeiska unionen som är fastställd i fördraget om Europeiska unionen och hör till unionens mål och uppgifter.
 - B. Jämställdhet är en grundläggande förutsättning för att kvinnor och flickor till fullo ska kunna utöva sina mänskliga rättigheter och den är mycket viktig för deras egenmakt och målet om ett hållbart samhälle för alla. När humankapital inte utnyttjas tillräckligt minskar de potentiella fördelarna för forsknings- och innovationsrelaterade företag och för den allmänna ekonomiska utvecklingen, vid sidan av förödande sociala konsekvenser.
 - C. Det är oerhört viktigt att se till att kvinnor och män är jämställda partner och har samma rättigheter och skyldigheter och lika möjligheter till arbete samt att deras bidrag till samhället värderas och uppskattas lika högt.
 - D. Enligt den statistik och de undersökningar som finns tillgängliga är kvinnor underrepresenterade på de flesta tjänster inom naturvetenskap och teknik och på ledande befattningar på högre nivåer även inom sektorer där de utgör en majoritet, såsom inom utbildningssektorn. Kvinnor är ytterst underrepresenterade inom utbildningsområden och karriärer som rör vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik och utgör

¹ Antagna texter, P8_TA(2015)0050.

² Antagna texter, P7_TA(2013)0499.

³ EUT C 279E, 19.11.2009, s. 40.

⁴ EGT C 309, 27.10.2000, s. 57.

endast 24 procent av de yrkesverksamma inom vetenskap och ingenjörsvetenskap. Kvinnors representation varierar inom vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik beroende på inriktning, till exempel har kemiutbildningar problem med avhopp medan utbildningar inom ingenjörsvetenskap och fysik har problem med rekryteringen.

- E. Vetenskap är ur ett ekonomiskt perspektiv av central betydelse för Europa och det behövs forskare som ständigt utvecklas och bl.a. kan bedriva banbrytande forskning som är nödvändig för ökad produktivitet och konkurrenskraft. Att det finns tillräckligt många personer med kompetens inom vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik är en mycket viktig förutsättning för att genomföra den europeiska agendan för tillväxt och sysselsättning och målen i Europa 2020-strategin. Efterfrågan på yrkesverksamma med kompetens inom vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik förväntas öka till och med år 2025 medan den senast tillgängliga statistiken tyder på en åldrande forskningssektor. Den positiva korsbefruktningen mellan ämnen inom vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik samt humaniora och konstnärliga utbildningar har en enorm ekonomisk, social och kulturell potential, och kvinnliga forskare och innovatörer är väl lämpade att sammankoppla vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik med humaniora och konstnärliga utbildningar. Kvinnliga forskare är en tillgång för EU som behöver alla de resurser som finns att tillgå för att slutligen återhämta sig från den ekonomiska och finansiella krisen och kunna hantera samhällsförändringar i stort. Det finns ett behov av att främja och underlätta kvinnors karriärutveckling och öka unga personers närvaro, i synnerhet kvinnliga studenter och akademiker, på områdena vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik.
- F. Utvecklingen vad gäller kvinnliga forskare har till viss del varit positiv och deras andel har ökat snabbare än männens under senare år, men antalet kvinnliga forskare är fortfarande betydligt lägre, och den största klyftan finns inom näringslivet.
- G. Kvinnors akademiska karriärer fortsätter att karaktäriseras av stark vertikal segregation där endast en mycket liten andel kvinnor innehar de högsta akademiska befattningarna. Enligt She Figures 2012 är endast 10 procent av universitetsrektorerna kvinnor.
- H. Få medlemsstater verkar ha infört regler om jämställdhet i sina rättsliga ramar gällande forskning och integreringen av ett jämställdhetsperspektiv i nationella forskningsprogram uppmärksammas nästan inte alls.
- I. Kvinnor stöter fortfarande på hinder när de startar egna företag eftersom fördomar och stereotyper fortfarande lever kvar. Ett ökat företagande bland kvinnor bör främjas och stödjas, och en miljö bör skapas där kvinnliga företagare och familjeföretag kan utvecklas och där företagande belönas genom att nödvändiga åtgärder baseras på ett utbyte av bästa praxis och genom att särskild uppmärksamhet ägnas åt mödrar.
- J. Orsakerna till denna situation är både många och komplexa och omfattar negativa stereotyper och fördomar samt medveten och omedveten diskriminering.
- K. Statistik visar konstant att flickor inte intresserar sig för skolämnena som rör vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik och att det är mindre sannolikt att de läser vidare på en naturvetenskaplig universitetsutbildning. Det finns inte en förklaring till

varför andelen kvinnor inom vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik är så låg, men några av orsakerna är följande: bristande kunskap hos lärarna i skolorna om karriärer inom vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik, få kvinnliga förebilder, många osäkra korttidsanställningar, omedveten diskriminering i intervjupaneler, det faktum att det är mindre sannolikt att kvinnor än män söker befattningar på högre nivåer och tendensen att kvinnor styrs in på undervisning och omvårdnad i stället för på forskning och akademiska yrken.

- L. Kvinnor inom forskning, precis som inom alla andra områden, tvingas att ta på sig en större andel av föräldra- eller familjeförpliktelserna än sina manliga kolleger och därför måste man i alla föreslagna åtgärder ta hänsyn till möjligheterna att balansera yrkesliv och familjeliv för kvinnor på ett framgångsrikt sätt så att män även inkluderas på dessa områden.
- M. Trots de pågående insatserna för att främja jämställdhet och lika möjligheter upplever kvinnor fortfarande en ojämlig tillgång till forskartjänster, finansiering, publicering och akademiska utmärkelser, och drabbas även av stelbenta kriterier för befordran och erkännande samt avsaknad av finansiering eller lämpliga åtgärder som stöder dem, vilket gör att utsikterna för unga kvinnliga forskare är särskilt dystra. Tillsammans bidrar dessa faktorer till en möjlig kompetensflykt, en situation som kräver radikala och inte enkla åtgärder. Dessutom är samarbete på kollektiv nivå oerhört viktigt och bör inledas och uppmuntras både på individnivå och inom samhället.
- N. Såväl kvinnors konstaterat låga ställning på det vetenskapliga området i samhället, utan att detta nödvändigtvis kan motiveras objektivt, liksom relationer mellan könen och könsrelaterade stereotyper måste ses över och omvärderas. Genom att erbjuda kvinnor flera olika karriärmöjligheter och förändra utbildningsmodeller skulle löneklyftan mellan könen väsentligt kunna minskas, t.ex. genom att öka antalet kvinnliga forskare och ingenjörer.
- O. Kommissionen har redan åtagit sig att se till att 40 procent av medlemmarna i alla sina expertgrupper, paneler och kommittéer ska vara av det underrepresenterade könet, och den kommer i synnerhet att tillämpa detta i det särskilda programmet Horisont 2020.
- P. De senaste slutsatserna från rådet om förstärkning av mänskliga resurser inom vetenskap och teknik i det europeiska forskningsområdet erkänner vikten av att främja jämställdhet inom forskning och inkludera kvinnor på beslutsfattande poster, vilket har varit fallet sedan 2005, men därefter har rådet inte uttalat sig i frågan.
- Q. I färdplanen för det europeiska forskningsområdet 2015–2020 uppmanas kommissionen och medlemsstaterna att börja omsätta den nationella jämställdhetslagstiftningen i effektiva åtgärder för att åtgärda den ojämna könsfördelningen vid forskningsinstitutioner och inom beslutande organ samt bättre integrera jämställdhetsperspektivet i politiken, programmen och projekten på forsknings- och utvecklingsområdet.
- R. Istanbulkonventionen innehåller ett åtagande om att ta itu med de bakomliggande orsakerna till våld och att främja ökad jämställdhet mellan kvinnor och män genom att förändra attityder och avskaffa stereotyper – inte bara på individnivå, utan även på institutionsnivå samt högre utbildningsanstalter och universitet och högskolor, som inte

är immuna mot könsrelaterat våld – så att kvinnor kan befrias från våld och den rädsla som det för med sig, något som ofta hindrar dem från att delta fullt ut i det akademiska och sociala livet.

- S. Europeiska jämställdhetsinstitutet kan spela en avgörande roll när det gäller att övervaka utvecklingen av löneklyftan mellan könen inom vetenskap och forskning, analysera orsakerna och utvärdera lagstiftningens effekt.

Jämställdheten när det gäller akademiska befattningar

1. Europaparlamentet noterar att trots positiva förändringar under senare år har fortfarande ingen jämställdhet uppnåtts inom vetenskapen och akademien, och situationen varierar beroende på medlemsstat, forskningsområde och akademisk grad. Det faktum att så anmärkningsvärt få kvinnor innehar de högsta akademiska och beslutsfattande befattningarna vid forskningsinstitutioner och universitet tyder på att det finns ett glastak, dvs. osynliga hinder som bygger på fördomar och hindrar kvinnor från att nå beslutsfattande befattningar.
2. Europaparlamentet beklagar att det bevisligen förekommer könssegregering inom universitetens och skolornas hierarkier i Europa och i andra utvecklade ekonomier som är både horisontella och vertikala till sin natur, och att 59 procent av personer med en högskoleexamen i EU-28 är kvinnor, men att endast 18 procent av alla universitetsprofessorer är kvinnor.
3. Europaparlamentet upprepar att jämställdhet är en av de principer som EU bygger på och den måste respekteras även inom forskningen och akademien. Parlamentet understryker att alla former av direkt eller indirekt diskriminering mot kvinnor måste undanröjas.
4. Europaparlamentet noterar att bristen på kvinnor inom vetenskap och forskning har skapat manliga standarder inom forskning och utveckling och konstaterar i synnerhet att a) det inte finns krockdockor utformade som kvinnor, b) medicinsk forskning vanligtvis utförs på manliga försökspersoner, c) beräkningar av strålningsdoser baseras på absorptionshastigheten hos en medelålders man och att d) de flesta bilderna i böcker om anatomi utgörs av bilder på den manliga kroppen.
5. Europaparlamentet beklagar att kvinnor fortfarande upplever ett ojämlikt tillträde till forskartjänster och en ojämlik tillgång till finansiering och publicering, något som även inbegriper en ojusterad löneklyfta mellan könen inom vetenskapen och akademien, trots att EU och medlemsstaterna har infört rättsliga bestämmelser om likabehandling och icke-diskriminering på arbetsmarknaden som innefattar bestämmelser om lika lön.

Positiva åtgärder

6. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att undersöka den befintliga lagstiftningen så att den genomförs korrekt, och att vid behov se över den för att säkerställa likabehandling av kvinnor och män. Parlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att säkerställa respekten för principen om icke-diskriminering, som är ett av Europeiska unionens mål enligt Lissabonfördraget, för alla typer av anställningsavtal eller finansiering liksom för den lagliga rätten till lika lön för

lika arbete för alla former av ersättning som beviljas män och kvinnor, häribland bidrag och stipendier, genom att t.ex. garantera insyn i lönesättning.

7. Europaparlamentet noterar att för att uppnå jämställdhet måste lagstiftningen upprätthållas och kulturella och institutionella hinder måste även tas bort som leder till direkt eller indirekt diskriminering av kvinnor med vetenskapliga karriärer och beslutsfattande positioner. Parlamentet anser att dessa former av diskriminering, negativa fördomar och medvetna eller omedvetna stereotyper bygger på attityder och normer som ständigt reproduceras, och att institutionella förändringar kan hjälpa till att undanröja dem. Parlamentet uppmanar kommissionen att genomföra och stödja kampanjer för att öka medvetenheten liksom program och initiativ för att minska dessa hinder, både i universitetsvärlden och i samhället generellt.
8. Parlamentet är återigen kritiskt till att kvinnor får mindre betalt än vad männen får för samma arbete, även inom forskningen och vetenskapen på grund av deras ojämlika representation.
9. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att införa stöd för och främja jämlika stödnätverk och utbyte av bästa praxis i och utanför Europa.
10. Europaparlamentet understryker att kampanjer för att öka medvetenheten bör riktas mot både män och kvinnor som medvetet eller omedvetet reproducerar könsstereotyper, vilket ibland leder till att kvinnor tar med sig kulturella och institutionella hinder i karriärutvecklingen på det vetenskapliga området.
11. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att vidareutveckla befintliga program och initiativ samt att öka positiva kampanjer som vänder sig till flickor och kvinnor för att uppmuntra dem att göra karriär inom akademien eller forskarvärlden på alla vetenskapliga områden, med särskilt fokus på ingenjörsvetenskap och teknik där kvinnors deltagande fortfarande ligger under genomsnittet trots positiva förändringar under senare tid.
12. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att främja utbildningsprogram som uppmuntrar till synergieffekter och positiva kopplingar mellan ämnen inom vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik och humaniora och konstnärliga utbildningar, och att främja ett jämställdhetsperspektiv som underlättar kvinnors roll när dessa kopplingar görs.
13. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att främja positiva kvinnliga förebilder på alla utbildningsnivåer, från grundskolan och vidare till vidare- och högskoleutbildningar, forskarutbildningen och även inom den informella utbildningen och i arbetet med unga. Parlamentet anser att främjandet av positiva kvinnliga förebilder även innebär att man gör satsningar för att betona de framsteg som gjorts av kvinnor genom historien och i modern tid inom vetenskap och teknik, företagande och av kvinnor i beslutsfattande ställningar. Sådana satsningar kan t.ex. innebära att man har ett särskilt fokus på internationella kvinnodagen, vetenskapsveckor, och att man använder sig av bästa befintliga praxis från medlemsstaterna och övriga världen.
14. Europaparlamentet uppmanar kommissionen, medlemsstaterna och relevanta aktörer att

stärka initiativ och program som uppmuntrar kvinnor att fortsätta sina karriärer inom vetenskapen och akademien, t.ex. olika coachnings- och nätverksprogram, och att stödja särskilt unga kvinnliga forskares deltagande i forskningsprogram och vid bidragsansökningar samt att både stödja de kvinnliga forskarnas individuella karriärer och avancemang till de högsta nivåerna. Parlamentet anser att kvinnor även bör uppmuntras att söka beslutsfattande befattningar, samtidigt som alla former av hinder som försvårar eller omöjliggör ansökningar måste motverkas.

15. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att vid utarbetandet av jämställdhetsstrategier för högskoleutbildningar ägna särskild uppmärksamhet åt kvinnor som utsätts för diskriminering på flera grunder, såsom hbt-kvinnor, kvinnor med funktionsnedsättning, kvinnor med minoritetsbakgrund eller invandrarbakgrund, flyktingar och kvinnliga anhörigvårdare.
16. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att ta fram effektiva och attraktiva läroplaner för vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik och undervisningsmetoder för att upprätthålla kvinnors intresse för vetenskap, samt att värdesätta och investera i lärare som pådrivande krafter för kulturförändringar, då de har potential att främja flickors fortsatta deltagande i vetenskapliga ämnen i skolan.
17. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att erkänna den potential som god yrkesvägledning och en engagerad undervisning har för att uppmuntra flickor att läsa vidare på universitetet inom ämnen som vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik.

Balans mellan yrkes- och privatliv

18. Europaparlamentet understryker att behovet att framgångsrikt kunna förena yrkes- och familjeförpliktelserna ofta utgör ett stort hinder, som specifikt drabbar kvinnors avancemang inom vetenskapen och akademien, och att det är en av de främsta anledningarna till att de hoppar av sådana karriärer.
19. Europaparlamentet efterlyser flexiblare arbetsvillkor för både manliga och kvinnliga forskare så att de kan förena arbetsliv med familjeliv, och vill att löneklyftan mellan könen elimineras så att jämställdhet uppnås.
20. Europaparlamentet uppmanar kommissionen, medlemsstaterna, forskningsfinansierande organisationer och andra berörda aktörer att utforma program som aktivt uppmuntrar kvinnor att fortsätta sina karriärer efter att de varit mamma- eller föräldralediga samt att tillhandahålla finansiering för återinträdesprogram, vilka bör skraddarsys efter de behov som varje institution har och inkludera den utbildning som behövs för att hålla sig uppdaterad om den vetenskapliga utvecklingen, samt att tillåta mer flexibilitet i kvinnors vetenskapliga produktion efter att de fött eller adopterat barn samt tillhandahålla lämplig barnomsorg, som även främjar mäns integrering i familjelivet. Dessa åtgärder bör även gälla forskare som innehar individuella stipendier och personal i externt finansierade forskningsprojekt.
21. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna och regionerna att arbeta för att utveckla familjevänliga universitet och forskningsinstitut.

22. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att erkänna behovet av en tillräcklig pappaledighet och föräldrapenning så att män har råd att ta ut ledighet för vård av barn och för att motverka normen att kvinnan är den förälder som ska göra ett uppehåll i karriären och undanröja hinder som gör att kvinnor inte fortsätter sina karriärer inom vetenskapen och akademien.

Institutionella förändringar och projekt

23. Europaparlamentet noterar att, förutom att uppmuntra kvinnor till individuella karriärer, behövs även institutionella förändringar för att undanröja jämställdhetshinder, i synnerhet vad gäller vertikal segregation och kvinnors deltagande i beslutsfattande kommittéer.
24. Europaparlamentet betonar behovet av institutionellt deltagande för att stödja och uppmuntra dessa förändringar genom att införa nya standarder, ta itu med nya frågor som uppstår och övervaka framsteg så att kvinnliga forskare kan dra nytta av den information som finns tillgänglig, och samtidigt aktivt bidra till det europeiska området för forskningsverksamhet.
25. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att föreslå en rekommendation till medlemsstaterna med gemensamma riktlinjer för institutionella förändringar för att främja jämställdhet mellan könen inom universitet och forskningsinstitut.
26. Europaparlamentet anser att den information som finns tillgänglig om könsfördelning och kvinnliga forskares ställning i medlemsstaterna måste systematiseras för att främja jämställdhet i samtliga offentliga och privata forskningsinstitutioner. Parlamentet anser att det behövs samsyn om vidare åtgärder för att uppmuntra projekt som rör kvinnliga forskare.
27. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att intensifiera sin samordning i fråga om jämställdhetsinitiativ inom det europeiska området för forskningsverksamhet och att öka medvetenheten bland berörda aktörer och erbjuda dem relevant utbildning om betydelsen av jämställdhetsinitiativ inom vetenskapen och akademien. Parlamentet betonar behovet av åtgärder för att uppmuntra verklig jämställdhet vad gäller en akademisk och vetenskaplig karriärutveckling.
28. Europaparlamentet välkomnar att kommissionen finansierar upprättandet av jämställdhetsplaner genom olika projekt inom det sjunde ramprogrammet och Horisont 2020, och välkomnar också kommissionens och Europeiska jämställdhetsinstitutets gemensamma projekt att skapa ett online-verktyg för jämställdhetsplaner som ett sätt att identifiera och dela bästa praxis med relevanta aktörer. Parlamentet understryker att föreslagen bästa praxis bör beakta universitetens och forskningsinstitutionernas oberoende och deras varierande organisationsstrukturer i medlemsstaterna.
29. Europaparlamentet ber medlemsstaterna att delta i partnerskap med olika forskningsinstitutioner och universitet för att främja könsrelaterade kulturella och institutionella förändringar.
30. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att samarbeta med akademiska institutioner för att tillhandahålla stöd och fler möjligheter för karriärutveckling vid

vissa centrala övergångsskedan som t.ex. mellan doktorand-, postdoktorand- och lektorstjänster.

31. Europaparlamentet betonar behovet av att fullt ut integrera jämställdhetsperspektivet inom forskningen och en jämn könsfördelning i deltagandet inom Horisont 2020. Detta kommer att kräva förnyade insatser för att integrera jämställdhetsperspektivet i utformningen och genomförandet av nästa arbetsprogram. Parlamentet välkomnar att en rådgivande grupp för jämställdhet inrättats inom Horisont 2020. Parlamentet är av den fasta övertygelsen att målen i Horisont 2020 endast kommer att kunna uppfyllas om de kvinnliga forskarna deltar fullt ut.
32. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att samarbeta med akademiska institutioner för att på ett proaktivt sätt uppmuntra kvinnor att söka tjänster och se till att kvinnor finns representerade i intervjupaneler där så är möjligt.
33. Europaparlamentet är av den fasta övertygelsen att jämställdhetsperspektivet utgör en källa till mervärde för forskningen och genererar en avkastning på investerat kapital. Parlamentet understryker att jämställdhetsanalyser kan främja innovation och tvärvetenskapligt samarbete inom vetenskap och teknik.

Vidare åtgärder

34. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att skapa incitament för forskningsinstitutioner och universitet att införa och tillämpa jämställdhetsplaner så att ett könsperspektiv införs i deras nationella forskningsprogram för att undanröja rättsliga och andra hinder som rör rekrytering, kvarhållande och karriärutveckling för kvinnliga forskare och så att övergripande strategier för strukturanpassning genomförs i syfte att rätta till de brister som idag finns inom forskningsinstitutioner och forskningsprogram.
35. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att ta itu med den ojämna könsfördelningen i beslutsprocesser och inom de organ som ansvarar för rekrytering och befordran av forskare, och att överväga att se upprättandet av jämställdhetsplaner som en förutsättning för att få tillgång till offentlig finansiering inom forskningen, vetenskapen och akademien, särskilt genom att uppmuntra forskningsinstitutioner och vetenskapliga institut att utarbeta rapporter om deras ansträngningar att integrera kvinnliga forskare och genom att säkerställa öppna och transparenta förfaranden vid rekrytering och befordran.
36. Europaparlamentet erkänner att jämställdhetsstrategier inom den högre utbildningen även måste ta upp frågan om könsrelaterat våld. Parlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att utarbeta strategier för att ta itu med könsrelaterat våld vid universitet och högskolor, bland annat för att öka medvetenheten, underlätta tillgången till rättslig prövning för de kvinnor som drabbas samt att engagera manliga studenter, akademiker och personal i kampen mot våldet.
37. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att uppmuntra arbetsgivare att vidta åtgärder för att bekämpa alla former av mobbning på arbetsplatsen som drabbar kvinnor, då de kan leda till att offren ger upp och till sist säger upp sig.
38. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att underlätta den regelbundna

kontakten mellan ländernas utbildnings-, forsknings- och jämställdhetsministrar, eller deras motsvarigheter, för att utarbeta nationella politiska insatser som uppmuntrar och stödjer kvinnor inom forskningen och akademien.

39. Europaparlamentet uppmuntrar medlemsstaterna att involvera medierna och den privata sektorn i arbetet med att undanröja könsstereotyper och att främja ömsesidig respekt. Parlamentet understryker den roll som medierna har när det gäller att upprätthålla eller motverka könsstereotyper och den potential medierna har för att proaktivt främja förebilder för kvinnor och flickor, något som bör uppmuntras.
40. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och Europeiska jämställdhetsinstitutet att fortsätta utveckla befintliga metoder för att bibehålla könsuppdelad statistik för all akademisk och vetenskaplig verksamhet för att komplettera personalstatistik och ta fram meningsfulla indikatorer för att mäta institutionella förändringsprocesser, både nationellt och inom det europeiska området för forskningsverksamhet.
41. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna, akademien och alla relevanta aktörer att införa specialiserade utbildningsprogram, särskilt inom högre utbildning, för att framhålla betydelsen av jämställdhet.
42. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att ständigt tillämpa en jämn könsfördelning i budgetarbetet för alla program och åtgärder som tillhandahåller finansiering inom vetenskapen, akademien och forskningen, och att ta fram riktlinjer och metoder för att övervaka och bedöma hur jämställdhetsperspektivet inkluderas inom dessa områden.
43. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att ta fram statistiska mått för att övervaka vart kvinnor tar vägen när de lämnar den akademiska världen så att akademiska institutioners och regeringars beslutsfattande kan bli bättre inom närliggande områden.
44. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att överväga att ge akademiska institutioner som vidtagit åtgärder för att ta itu med den bristande jämställdheten ett positivt erkännande.
45. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att införliva jämställdhetsperspektivet i vetenskapligt och tekniskt innehåll för att få ett slut på subtila former av diskriminering med hjälp av incitament som beaktar kön och genus inom forskning och utveckling.

Delaktighet

46. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att främja nätverk för kvinnliga forskare på nationell, regional och europeisk nivå.
47. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att överväga att införa system för mentorskap med särskilt fokus på att uppmuntra kvinnor att ansöka om finansieringsbidrag, befordran eller andra möjligheter samt att stödja dem under denna process.
48. Europaparlamentet upprepar vikten av att garantera att fler kvinnor deltar i

beslutsfattandet och att garantera en jämn könsfördelning i utvärderingspaneler, urvalskommittéer och alla övriga relevanta kommittéer samt utsedda paneler och kommittéer som fattar beslut om rekrytering, finansiering, forskningsprogram och publicering. Parlamentet anser att forskningsinstitutioner och universitet bör uppmanas att införa mål för kvinnors deltagande i sådana organ. Parlamentet uppmanar därför kommissionen och medlemsstaterna att utgå från kommissionens förslag till direktiv om en jämnare fördelning mellan män och kvinnor bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder¹ för att föreslå liknande lagstiftningsåtgärder vad gäller beslutsfattande poster för kvinnor i universitets- och forskarvärlden.

49. Europaparlamentet uppmanar rådet att under det luxemburgska ordförandeskapet anta slutsatser om jämställdhet inom forskning för att garantera att fler kvinnor finns representerade och deltar i beslutsfattandet på forskningsområdet.
50. Europaparlamentet vill att parlamentet ska införa ett pris för kvinnor och vetenskap i Europa som ska tilldelas arbetsgivare (företag, institutioner eller myndigheter) som är ledande i att främja kvinnor inom akademiska och vetenskapliga kretsar, stödja kvinnliga chefer och garantera lika lön.
51. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att med hjälp av informationskampanjer främja de system och program som syftar till att öka kvinnors deltagande inom den vetenskapliga forskningen.
52. Europaparlamentet uppdrar åt talmannen att översända denna resolution till rådet, kommissionen och medlemsstaternas regeringar.

¹ COM(2012)0614.

MOTIVERING

Glastaket

Begreppet glastak myntades 1986 av journalister vid Wall Street Journal. Det beskriver de osynliga hinder (baserade på fördomar) som begränsar kvinnors avancemang till högre positioner i sina karriärer.

Den uppskattade graden av glastak beskriver hur mycket svårigheter kvinnor möter när de försöker utveckla sina karriärer på liknande nivåer som sina manliga kolleger.

Förutfattade meningar om kvinnors sociala roll påverkar inte bara deras egna liv utan även hur de behandlas i arbetslivet och leder till många och komplicerade problem.

Forskning visar att kvinnors kompetens, metoder och allmänna förhållningssätt till vetenskapliga frågor tycks vara precis desamma som männens.

Följden är att kvinnor är underrepresenterade på högre nivåer i hierarkin även inom sektorer där de utgör en majoritet, som inom utbildningssektorn.

De orsaker som har lett till denna situation är många och komplexa, vilket framgår av litteraturgenomgångar och den forskning som har bedrivits, särskilt med tonvikt på utbildningssektorn.

Genom att begränsa kvinnors verksamhet inom forskning genom medvetna eller omedvetna stereotyper stöter vi bort en viktig potential som har utvecklats vid våra universitet och vi nedvärderar högkvalificerat humankapital. Att detta humankapital inte utnyttjas tillräckligt minskar de potentiella fördelarna för forsknings- och innovationsrelaterade företag och för den allmänna ekonomiska utvecklingen. Forskning och innovation kräver ständigt nya idéer och de bästa idéerna dyker utan tvekan upp i miljöer som präglas av mångfald.

Ojämlig behandling och diskriminering av kvinnor utgör samtidigt en grov kränkning av deras grundläggande mänskliga rättigheter.

Statistik

I rapporten She Figures, som offentliggjorts vart tredje år sedan 2003, presenteras personalstatistik och indikatorer på området forskning och teknisk utveckling och om jämställdhet inom forskning. She Figures 2012 visar att ojämlikheten mellan könen tenderar att bestå inom forskning trots framstegen. Ett exempel är att 59 procent av de studenter som utexaminerades från universitet och högskolor i EU 2010 var kvinnor, men endast 20 procent av de högskoleutbildade i högre befattning var kvinnor.

Trots att andelen kvinnliga forskare har ökat snabbare än andelen för män var endast 33 procent av forskarna i EU-27 kvinnor år 2009. Procentandelen är lägst inom den företagssektorn, där endast 19 procent av alla forskare var kvinnor, vilket kan jämföras med 40 procent inom högre utbildning och 40 procent i den offentliga sektorn.

Kvinnors akademiska karriär fortsätter att karaktäriseras av stark vertikal segregation. År 2010 var andelen kvinnliga studenter (55 %) och högskoleutbildade (59 %) högre än andelen

manliga studenter, men det fanns fler manliga doktorander och doktorer (andelen kvinnliga doktorander var 49 % och doktorer 46 %). Dessutom utgjorde kvinnor endast 44 procent av den akademiska personalen i grad C (nyss avlagt doktorsexamen, anställning på lägsta nivå), 37 procent av den akademiska personalen i grad B (avlagd doktorsexamen anställning på mellannivå) och 20 procent av den akademiska personalen i grad A (avlagd doktorsexamen, anställning på högsta nivå). Underrepresentationen av kvinnor är ännu mer påtaglig inom området naturvetenskap och teknik. Andelen kvinnor har ökat från endast 31 procent av studentpopulationen på första nivån till 38 procent av doktoranderna och 35 procent av dem som avlagt en doktorsexamen, men kvinnorna utgjorde endast 32 procent av den akademiska personalen i grad C och 23 procent av personalen i grad B och endast 11 procent i grad A. Kvinnor med akademisk examen väljer ofta bort forskning efter att de har avlagt sin doktorsexamen.

Mångfald i fråga om kön i styrelserummen har visat sig leda till innovativa idéer, ökad konkurrenskraft och prestationer och förbättrad företagsledning. Att det finns många kvinnor i ledande ställning signalerar till omvärlden att ett företag förstår världsmarknadernas komplexitet och är berett att konkurrera på global nivå.

I studier i USA på senare tid har man påvisat ökande belägg för att fördomar i fråga om könsroller får kvinnor att överge sina forskningskarriärer. ”I en slumpmässig dubbelblindstudie från 2012 fick forskningsfakulteter vid forskningsintensiva universitet ansökningshandlingar från fiktiva studenter som slumpmässigt getts kvinnliga eller manliga namn och man fann då att både kvinnliga och manliga fakulteter rangordnade manliga sökanden som mer kompetenta än anställningsbara kvinnor med identiska ansökningshandlingar. I en studie från 2014 fann man att både män och kvinnor var dubbelt så benägna att anställa en man i en position som krävde matematik.” (Joan C. Williams: The 5 Biases Pushing Women Out of STEM, Harvard Business Review, 5 mars 2015).

Hinder för kvinnors yrkesmässiga utveckling

Negativa stereotyper och fördomar som etablerats sedan urminnes tid fram till i dag (partiskhet ger upphov till mycket diskriminering).

Moderskap och andra familjeförpliktelser

I äktenskap där båda har en karriär fann man att kvinnliga forskare är mer benägna att ta på sig en större andel av föräldraförpliktelserna än sina partner, och även försökte att uppfylla förväntningarna från samhället och oftast accepterade mer underordnade positioner. Familjeförpliktelser kan också vara en av de viktigaste anledningarna till att kvinnor med högskoleutbildning väljer att avstå från sin karriär efter att ha avlagt sin doktorsexamen eftersom det är dags att bilda familj. Jämfört med manliga kolleger är det mer troligt att kvinnliga forskares produktivitet och avancemang påverkas av den omständigheten att de har barn. Enligt She Figures 2012 var det 2010 vanligare bland forskare att ha barn än i den förvärvsarbetsande befolkningen generellt och därför måste man i alla åtgärder ta hänsyn till möjligheterna att balansera yrkesliv och privatliv.

Diskriminering Skillnaden mellan manliga och kvinnliga yrken

Traditionellt brukar man i olika samhällen ofta anse att vissa yrken är avsedda för män och andra för kvinnor. Dessa stereotyper har lett till att kvinnor har en låg representation inom

forskning och teknik. Andelen kvinnliga professorer var högst inom humaniora och samhällsvetenskap (28,4 % respektive 19,4 %) och lägst inom ingenjörsvetenskap och teknik (7,9 %).

Löneklyftan

Problemet med löneklyftan mellan kvinnor och män måste erkännas. Löneklyftan finns även inom forsknings- och universitetskarriärer och är därför en av de faktorer som bidrar till att kvinnor kan bli frustrerade över att det går långsamt att avancera inom dessa områden samtidigt som tillgången till forskningsmedel och publicering är sämre, vilket får kvinnor att överge sina karriärer. Enligt EU:s lagstiftning är ojämlig betalning för samma arbete direkt diskriminering: ”Principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete (...) är en viktig aspekt av principen om likabehandling av kvinnor och män och en viktig och oundgänglig del av gemenskapens regelverk” (direktiv 2006/54/EG).

Brist på ambitioner (avsaknad av visioner och tillförsikt)

”Stereotypotet” får kvinnor att tycka att de har mindre chans att lyckas i sin karriär än sina manliga kolleger eller att de är mindre kompetenta, vilket faktiskt gör att de beter sig som om de vore mindre kompetenta.

Ojämligt tillträde till yrken och tillgång till finansiering

Finansiering och resurser är en extremt viktig fråga.

Enligt 2012 års She Figures rapporterade 17 länder av de 22 för vilka data var tillgängliga för 2010 att män var mer framgångsrika än kvinnor när det gäller att få forskningsfinansiering. I tre EU-medlemsstater, Island och Norge var kvinnor mer framgångsrika.

Enligt Europeiska forskningsrådet var kvinnor 2007 mycket framgångsrika inom humaniora med upp till 50 procent av anslagen men fick endast ungefär 35 procent inom biovetenskap.

Enligt en mer aktuell analys av European Postdoctoral and Young Investigators Award får kvinnor en betydande andel av dessa ansedda utmärkelser. I tre av dessa program var kvinnor mindre framgångsrika (80–90 % av männens resultat), men kvinnor var mer framgångsrika i fråga om vissa av åtgärderna för rörlighet inom Marie Curie-programmet. Detta kan ses som ett bevis för att EU:s jämställdhetsbudgetering fungerar.

Brist på erfaren ledning

Tidigare forskning har visat att i urvalsnämnder där kvinnor är jämlikt representerade var kvinnor också mer benägna att föredra manliga sökande än kvinnor med samma kvalifikationer.

Sexuella trakasserier av kvinnor

Tidigare forskning har visat att en viktig faktor för att bli framgångsrik i sin akademiska karriär är att hitta en mentor. På områden som domineras av män är det dock mer troligt att kvinnor än män har en mentor av motsatt kön. Strikta principer bör införas för att förhindra sexuella trakasserier.

Pågående program för att främja jämställdhet

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en av de viktigaste prioriteringarna i det europeiska området för forskningsverksamhet syftande till vetenskaplig excellens och tillväxt (ERA) och är även en genomgående aspekt i Horisont 2020. Andra initiativ är bland annat Helsingforsgruppen för jämställdhet inom forskning och innovation, en kampanj som kommissionen lanserade inom sin strategi Science it's a girl thing!, strategin Institutional change för att främja jämställdhet inom organisationer som bedriver eller finansierar forskning samt den av kommissionen finansierade expertgruppen Innovations through Gender.

Förslag för att förändra kvinnors roll inom vetenskap (åtgärder för att eliminera)

Vissa åtgärder som gäller moderskap

- När kvinnor föder eller adopterar barn bör de betraktas som mindre produktiva vad gäller vetenskaplig produktion under minst ett år och få en åtföljande paus i arbetslivet om så är lämpligt.
- Under moderskapsperioden bör deras undervisnings- eller projektledningsverksamhet minskas tillfälligt.
- Barnomsorg av god kvalitet måste tillhandahållas på arbetsplatsen.

Allmänna åtgärder

- Generellt införande av jämställdhet i akademisk och vetenskaplig verksamhet för att integrera jämställdhetsperspektivet i
 - strukturer (bibehållande av könsuppdelad statistik för all verksamhet vid universitet och högskolor och all forskningsverksamhet samt eftersträvande av en balans mellan könen inom yrkesorganisationer och byte av befattningar),
 - program (som inbegriper jämställdhetsfrågor och beaktande av den könsrelaterade effekten på visst forskningsarbete),
 - Budget: samhället måste finansiera särskilda utbildningsprogram för att framhålla betydelsen av jämställdhet.
- Övervakning av urvalsförfaranden: Tillträde, befordran, beviljande av sabbatsår, projektfinansiering, stipendier m.m.
- Handböcker om integrering av könsperspektivet och utbildning av uttagningskommittéers ledamöter.
- Systematisk ansvarighet för framstegen i fråga om jämställdhet.
- Assistans så att man i verksamheter som använder offentliga medel respekterar jämställdhetsprinciper (alltifrån de kriterier som styr vetenskapliga akademier till

forskningskommittéer för kongresser och nationella pris eller tillgängliga befattningar).

Åtgärder för positiv särbehandling

- Pengar och/eller reserverade befattningar för att uppnå en numerisk balans mellan kvinnor och män.
- Aktiv rekrytering av kvinnor (genom eftersökning av potentiella sökande när kvinnor inte ansöker om en tjänst), särskilt för befattningar på högre nivåer.
- Avhjälpan åtgärder som genomförs av olika organisationer och forum för att korrigera eller drastiskt förbättra situationen.

För att ta itu med de glastak som kvinnor stöter på inom forskning och andra fält är det viktigt att komma ihåg att glas inte är något annat än glas. I betänkandet kommer vi att exemplifiera hur glastak förekommer i olika situationer och hur enskilda individer stöter på dem – och hur man kan se till att dessa hinder vittrar bort eller till och med raseras genom att vidta åtgärder i dag för att ta itu med könsdiskriminering och genom att arbeta med den framtida arbetsstyrkan för att bygga upp förtroende, kompetens och visioner om en förändring.

Följande är några av de ämnesområden som täcks:

1. Kvinnors liv inom forskningsrelaterade fält: exempel som illustrerar den statistik som återfinns i forskningen.
2. Hinder, kvoter och #HeForShe: aktuella metoder för att råda bot på situationen och sikta på en förändring.
3. Åtgärder för att påverka och bygga upp tillförsikt måste börja tidigare: exempel på organisationer som börjar arbetet med vid yngre åldrar och varför.
4. Konkreta rekommendationer om vad vi kan göra för att åstadkomma en förändring etc.

Slutsats (resultat)

Som slutsats kan vi definiera glastaket som ett av hindren för kvinnor som grupp, som förhindrar att de når positioner på den högsta nivån inom forsknings-, universitets- och yrkeslivet. Mycket forskning och många opinionsundersökningar (både äldre och mer sentida) har genomförts i detta sammanhang och praktiskt taget alla utmynnar i samma slutsats. Åtgärder måste vara genomgripande och inte bara kosmetiska. Samarbete på en kollektiv nivå är oerhört viktig och måste genomföras av alla både på enskild och på kollektiv nivå.

Det finns alltid ett större behov av en stark och engagerad kvinnoenhet. Medlemsstaterna bör främja bättre praxis vid rekrytering och anställning av forskare. Jämställdhet bör inpräglas redan från skolåldern då barnen får lära sig att de är jämställda i alla aspekter av sina liv. Utbildning i mångfald bör också införas i skolorna för att stödja kvinnor i yrken som rör vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik. Det behövs en successivt allt starkare lagstiftning om detta ämne.

Kvinnor och män är olika men trots detta måste de vara jämställda när det gäller rättigheter, oberoende av ålder, religion, familjesituation och utbildningsbakgrund.

Den bästa motiveringen för detta kommer från Nancy Hopkins: ”Att förändra var och ens hjärta och sinne tar för lång tid – om vi förändrar institutionerna kommer allas hjärtan att följa efter.”

RESULTAT AV SLUTOMRÖSTNINGEN I UTSKOTTET

Antagande	14.7.2015
Slutomröstning: resultat	+: 30 -: 1 0: 0
Slutomröstning: närvarande ledamöter	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
Slutomröstning: närvarande suppleanter	Biljana Borzan, Louise Bours, Stefan Eck, Linnéa Engström, Julie Girling, António Marinho e Pinto, Dubravka Šuica, Marc Tarabella
Slutomröstning: närvarande suppleanter (art. 200.2)	Nedzhmi Ali, Therese Comodini Cachia