



2014/2251(INI)

26.5.2015

PROIECT DE RAPORT

referitor la carierele femeilor în mediul academic și științific și „plafoanele de sticlă” întâlnite
(2014/2251(INI))

Comisia pentru drepturile femeii și egalitatea de gen

Raportoare: Elissavet Vozemberg

CUPRINS

	Pagina
PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN.....	3
EXPUNERE DE MOTIVE.....	8

PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN

**referitoare la carierele femeilor în mediul academic și științific și „plafoanele de sticlă” întâlnite
(2014/2251(INI))**

Parlamentul European,

- având în vedere articolele 2 și 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE) și articolele 8, 10, 19 și 157 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE),
- având în vedere Convenția Organizației Națiunilor Unite din 1979 privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW),
- având în vedere Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformare)¹,
- având în vedere Comunicarea Comisiei din 21 septembrie 2010 intitulată „Strategia pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015” (COM (2010)0491),
- având în vedere Comunicarea Comisiei din 5 martie 2010 intitulată „Un angajament consolidat în favoarea egalității între femei și bărbați: o carte a femeilor” (COM(2010)0078),
- având în vedere Pactul european pentru egalitatea de gen (2011-2020), adoptat de Consiliu la 7 martie 2011,
- având în vedere Comunicarea Comisiei din 15 septembrie 2014, intitulată „Spațiul european de cercetare - Raport intermediar de activitate 2014” (COM(2014)0575),
- având în vedere Comunicarea Comisiei din 17 februarie 1999 intitulată „Femeile și știința: mobilizarea femeilor pentru a îmbogăți cercetarea europeană” (COM(1999)0076),
- având în vedere Comunicarea Comisiei din 17 iulie 2012, intitulată „Un parteneriat consolidat al Spațiului european de cercetare pentru excelență și creștere” (COM(2012)0392),
- având în vedere raportul Comisiei din 3 septembrie 2014 intitulat „Politici vizând egalitatea de gen în cercetarea publică”, care are la bază un studiu al membrilor Grupului Helsinki (grupul consultativ al Comisiei pe probleme de gen, cercetare și inovare),
- având în vedere studiul *She Figures Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators* (Cifre despre femei - Genul în statistici și indicatori din domeniul cercetării și inovării), publicat de Comisie în 2013,

¹ JO L 204, 26.7.2006, p. 23.

- având în vedere concluziile Consiliului din 5 decembrie 2014 privind Spațiul european de cercetare - Raport intermediar de activitate 2014,
 - având în vedere Rezoluția sa din 10 martie 2015 referitoare la egalitatea între femei și bărbați în Uniunea Europeană în 2013¹,
 - având în vedere Rezoluția sa legislativă din 21 noiembrie 2013 referitoare la propunerea de regulament al Parlamentului European și al Consiliului de instituire a Programului-cadru pentru cercetare și inovare Orizont 2020 (2014-2020)²,
 - având în vedere Rezoluția sa din 21 mai 2008 privind femeile și știința³,
 - având în vedere Rezoluția sa din 3 februarie 2000 privind Comunicarea Comisiei intitulată „Femeile și știința - mobilizarea femeilor pentru a îmbogăți cercetarea europeană”⁴,
 - având în vedere articolul 52 din Regulamentul său de procedură,
 - având în vedere raportul Comisiei pentru drepturile femeii și egalitatea de gen (A8-0000/2015),
- A. întrucât egalitatea de gen este un principiu fundamental al Uniunii Europene, consacrat în Tratatul privind Uniunea Europeană și unul dintre obiectivele și sarcinile sale;
 - B. întrucât egalitatea de gen este o condiție de bază pentru ca femeile și fetele să se bucure de drepturilor omului și este esențială pentru capacitatea lor și realizarea unei societăți sustenabile și incluzive; întrucât utilizarea insuficientă a capitalului uman reduce posibilele avantaje pentru întreprinderile care au activități legate de cercetare și inovare și pentru dezvoltarea economică generală;
 - C. întrucât, conform statisticilor și studiilor sociologice disponibile, femeile sunt subreprezentate la nivelurile ierarhice superioare, chiar și în sectoarele în care sunt majoritare, cum ar fi educația;
 - D. întrucât au existat unele evoluții pozitive pentru cercetătoare și participarea lor a crescut mai rapid decât cea a bărbaților în ultimii ani, dar numărul cercetătoarelor este încă semnificativ mai mic decât al cercetătorilor, cel mai mare decalaj fiind în sectorul întreprinderilor;
 - E. întrucât carierele academice ale femeilor sunt în continuare marcate semnificativ de o puternică segregare verticală, numai un procent foarte mic de femei ocupă cele mai înalte poziții academice; întrucât, conform studiului *She Figures* din 2012, femeile reprezintă doar 10% din rectorii universitari;
 - F. întrucât trebuie promovat și sprijinit spiritul antreprenorial în rândul femeilor;

¹ Texte adoptate, P8_TA(2015)0050.

² Texte adoptate, P7_TA(2013)0499.

³ JO C 279 E, 19.11.2009, p. 40.

⁴ JO C 309, 27.10.2000, p. 57.

- G. întrucât motivele pentru această situație sunt numeroase și complexe, inclusiv stereotipuri, prejudecăți negative și atitudini părtinitoare, conștiente sau inconștiente;
- H. întrucât femeile din cercetare sunt mult mai susceptibile să își asume o parte mai mare a obligațiilor legate de părinți sau familie decât colegii lor bărbați și, prin urmare, toate măsurile propuse trebuie să ia în considerare posibilitatea de a reuși un echilibru între viața profesională și cea de familie;
- I. întrucât, în pofida tuturor eforturilor curente de a promova egalitatea de gen și egalitatea de șanse, femeile se confruntă încă cu accesul inegal la poziții de cercetare, la finanțare, publicare și la premii academice;
- J. întrucât Comisia s-a angajat deja să asigure o reprezentare de 40% a sexului subreprezentat în componența tuturor grupurilor sale de experți, atelierelor și comitetelor și că, mai ales, va aplica această cotă în programul specific Orizont 2020;

Egalitatea de gen în pozițiile academice

- 1. constată că, în pofida schimbărilor pozitive din ultimii ani, egalitatea de gen nu s-a realizat în mediul științific și academic, situația variind în funcție de statele membre, domeniile de cercetare și gradul academic; subliniază prezența surprinzător de scăzută a femeilor în cele mai înalte poziții academice și decizionale în institutele științifice și în universități, ceea ce indică existența unui plafon de sticlă;
- 2. reiterează că egalitatea de gen este unul dintre principiile pe care se întemeiază UE și trebuie respectată și în mediul științific și academic din UE; subliniază că trebuie eliminate toate formele de discriminare directă sau indirectă a femeilor;
- 3. regretă că femeile în continuare nu au un acces egal la posturile de cercetare, la finanțare și la publicare și că există încă o diferență de remunerare între femei și bărbați în mediul științific și academic, în pofida prevederilor legale privind egalitatea de tratament și nediscriminarea pe piața forței de muncă, în vigoare în UE și în statele membre;

Măsuri pozitive

- 4. îndeamnă Comisia și statele membre să analizeze prevederile legale existente pentru a le implementa în mod corespunzător și, dacă este necesar, să le revizuiască pentru a asigura respectarea egalității de tratament între femei și bărbați; principiul nediscriminării trebuie respectat în toate tipurile de contracte de muncă sau de finanțare, iar dreptul legal la salariu egal pentru muncă egală trebuie respectat pentru toate componentele remunerației acordate bărbaților și femeilor, inclusiv pentru granturi și burse;
- 5. constată că, pe lângă aplicarea dispozițiilor legale, pentru a realiza egalitatea de gen trebuie îndepărtate barierele culturale și instituționale ce generează discriminarea directă sau indirectă a femeilor în carierele științifice și în procesul decizional; aceste bariere sunt adesea bazate pe atitudini părtinitoare, prejudecăți negative și stereotipuri conștiente sau inconștiente, iar schimbările instituționale pot contribui la eliminarea acestora;

6. îndeamnă Comisia să aibă ca punct de plecare programele și inițiativele existente și să intensifice campaniile pozitive concentrate pe fete și femei, încurajându-le să opteze pentru cariere în mediul academic și în cercetare în toate domeniile științifice, cu un accent special pe inginerie și sectorul tehnologic, unde, deși s-au înregistrat recent evoluții pozitive, participarea femeilor rămâne sub medie;
7. invită Comisia, statele membre și părțile interesate relevante să consolideze inițiativele și programele care încurajează femeile să-și continue cariera științifică și academică, cum ar fi programe de tutorat și de creare de rețele care sprijină tinerele din mediul științific ce participă la programele de cercetare și la cererile de finanțare, precum și să sprijine carierele individuale ale cercetătoarelor și avansarea lor în carieră până la cele mai înalte poziții; femeile ar trebui, de asemenea, încurajate să se înscrie la concursurile pentru pozițiile decizionale;

Echilibrul între viața profesională și cea de familie

8. subliniază că necesitatea de a reconcilia cât mai bine obligațiile profesionale și familiale reprezintă adesea un obstacol major evoluția femeilor în cariera științifică sau academică și reprezintă una dintre cele mai importante cauze ale abandonării carierei;
9. invită Comisia, statele membre, organizațiile de finanțare a cercetării și alte părți interesate să conceapă programe care încurajează activ femeile să-și continue cariera după concediul de maternitate sau de creștere a copilului și să ofere finanțare pentru programele de reinserție, permițând o mai mare flexibilitate a producerii de rezultate științifice după nașterea sau adopția unui copil și oferind servicii adecvate de îngrijire a copiilor; aceste măsuri ar trebui aplicate și cercetătorilor care au contracte individuale și personalului din proiecte de cercetare cu finanțare externă;

Schimbări și proiecte instituționale

10. ia act de faptul că, pe lângă încurajarea carierei femeilor, sunt necesare schimbări instituționale pentru a depăși barierele din calea egalității de gen, în special în ceea ce privește segregarea verticală și participarea femeilor în structurile decizionale;
11. îndeamnă Comisia să își intensifice rolul de coordonare pentru inițiativele de integrare a aspectelor de gen în Spațiul european de cercetare, să le facă mai bine cunoscute și să ofere părților interesate cursuri de pregătire care subliniază importanța integrării perspectivei de gen în mediul științific și academic;
12. salută finanțarea de către Comisie a elaborării de planuri privind egalitatea de gen prin proiecte în cadrul Programului-cadru 7 și Orizont 2020 și, de asemenea, salută proiectul comun al Comisiei și al Institutului european pentru egalitatea de gen de creare a unui instrument on-line pentru planurile vizând egalitatea de gen, ca un instrument de identificare și de schimb de bune practici cu părțile interesate relevante; subliniază că cele mai bune practici propuse ar trebui să ia în considerare independența universităților și organizațiilor de cercetare, precum și varietatea structurilor organizatorice din toate statele membre;

Etapele următoare

13. invită statele membre să ofere institutelor de cercetare și universităților stimulente să introducă și să aplice planuri de promovare a egalității de gen, pentru a introduce o dimensiune de gen în programele naționale de cercetare, precum și să transpună în practică strategii globale de schimbări structurale, cu scopul de a acoperi lacunele existente în institutele și programele de cercetare;
14. invită Comisia și statele membre să analizeze posibilitatea de a elabora planuri vizând egalitatea de gen ca o condiție prealabilă pentru accesul la finanțarea publică în cercetare, știință și mediul academic;
15. invită Comisia și Institutul european pentru egalitatea de gen să dezvolte mai mult metodologia existentă pentru a avea statistici diferențiate pe sexe pentru întreaga activitate academică și științifică, în afara statisticilor de resurse umane, precum și să dezvolte indicatori valabili pentru măsurarea proceselor de schimbare instituțională la nivel național și în Spațiul european de cercetare;
16. invită statele membre, mediul academic și toate părțile interesate relevante să introducă programe speciale în învățământul terțiar, pentru a accentua importanța egalității de gen;
17. invită Comisia să aplice în mod consecvent bugetarea de gen tuturor programelor și măsurilor care prevăd o finanțare în domeniul științei, mediul academic și în cercetare;

Mobilizarea

18. invită Comisia și statele membre să consolideze mai mult rețele de femei din mediul științific la nivel național, regional și european;
19. reiterează că trebuie asigurate o participare mai mare a femeilor în procesul decizional și echilibrul de gen în comisiile de evaluare, comisiile de selecție și în toate celelalte comisii, precum și în grupurile și comisiile care iau decizii referitoare la recrutare, finanțare, programe de cercetare și publicare; institutele de cercetare și universitățile ar trebui încurajate să introducă obiective pentru participarea femeilor în aceste structuri;
20. încredințează Președintelui sarcina de a transmite prezenta rezoluție Consiliului și Comisiei, precum și guvernelor statelor membre.

EXPUNERE DE MOTIVE

„Plafoanele de sticlă”

Termenul „plafon de sticlă” a fost adoptat în 1986 de jurnaliștii de la Wall Street Journal. Acest termen descrie barierele invizibile (bazate pe prejudecăți) ce limitează progresul profesional al femeilor în carierele lor.

Dimensiunea plafonului de sticlă reflectă gradul de dificultate cu care se confruntă femeile pentru a putea avansa în carieră la niveluri similare cu cele ale colegilor bărbați.

În special, rolul social prestabilit al femeilor le afectează nu numai viața personală, ci și experiența lor la locul de muncă, cauzând probleme numeroase și complexe.

Cercetările arată că femeile au exact aceleași aptitudini, metode și abordări generale ale problemelor științifice ca bărbații.

Drept urmare, femeile sunt subreprezentate la nivelurile ierarhice superioare, chiar și în sectoare în care ele reprezintă majoritatea, cum ar fi sectorul educației.

Motivele care conduc la această situație sunt numeroase și complexe, după cum o arată analiza datelor din literatura de specialitate și cercetările realizate cu accent pe sectorul educației.

Prin limitarea prezenței femeilor în domeniul cercetării din cauza stereotipurilor conștiente și inconștiente, respingem un potențial important care a fost creat la universitățile noastre și devalorizăm un capital uman cu calificări înalte. Folosirea insuficientă a acestui capital uman reduce avantajele potențiale pentru întreprinderile din domeniul cercetării și inovării și pentru dezvoltarea economică generală. Știința și inovarea necesită în mod constant idei noi și fără îndoială că cele mai bune idei apar într-un mediu eterogen.

În același timp, tratamentul inegal și discriminarea femeilor reprezintă o încălcare serioasă a drepturilor fundamentale ale femeilor.

Statisticile

Publicat din trei în trei ani începând din 2003, studiul *She Figures* prezintă statistici și indicatori de resurse umane din domeniul cercetării și dezvoltării tehnologice (CDT) și cu privire la egalitatea de gen în domeniul științific. Studiul *She Figures* din 2012 arată că, în ciuda progreselor înregistrate, inegalitățile de gen din domeniul științei au tendința să persiste. De exemplu, deși 59% dintre absolvenții de studii postuniversitare din UE în 2010 erau femei, numai 20% dintre persoanele din mediul academic cu grad înalt din UE erau femei.

Deși proporția cercetătoarelor a crescut mai rapid decât cea înregistrată în rândul bărbaților, în 2009 numai 33% dintre cercetătorii din UE-27 erau femei. Procentul cel mai scăzut se înregistrează în sectorul antreprenoriatului unde numai 19% dintre cercetători erau femei, față de 40% în sectorul învățământului superior și 40% în sectorul public.

Cariera academică a femeilor rămâne marcată de o puternică segregare verticală. În 2010, proporția studentelor (55%) și a absolventelor universitare (59%) a depășit-o pe cea

înregistrată în rândul bărbaților, dar numărul bărbaților a fost mai mare în rândul studenților la doctorat și al absolvenților de studii doctorale (unde procentul studentelor a fost de 49%, iar cel al absolventelor de studii doctorale a fost de 46%). În plus, femeile reprezentau numai 44% din personalul academic de gradul C, 37% din personalul de gradul B și 20% din personalul de gradul A. Subreprezentarea femeilor este și mai frapantă în știință și inginerie. Proporția femeilor a crescut de la numai 31% din numărul de studenți de la primul nivel la 38% din studenții la doctorat și la 35% din absolvenții de studii doctorale, dar s-a situat la 32% din personalul academic de gradul C, 23% din personalul de gradul B și la numai 11% la personalul de gradul A. Adesea, absolventele de studii doctorale părăsesc domeniul științific după terminarea doctoratului.

Se știe că diversitatea de gen din cadrul consiliilor de administrație aduce idei inovatoare, creșterea competitivității și a performanței și o mai bună guvernare corporativă. Existența mai multor femei în poziții de conducere demonstrează totodată lumii exterioare că o companie înțelege complexitatea piețelor mondiale și că este pregătită să concureze la nivel global.

Studii recente realizate în SUA demonstrează că există din ce în ce mai multe dovezi privind rolul prejudecăților de gen în îndepărtarea femeilor din carierele în domeniul științei. „În cadrul unui studiu randomizat dublu-orb din 2012, s-a trimis facultăților de științe din cadrul unor universități cu activități intense de cercetare, dosarul de candidatură al unui student fictiv, căruia i s-a dat la întâmplare nume de bărbat sau de femeie. S-a constatat că atât bărbații cât și femeile din personalul facultății au evaluat candidatul de sex masculin ca fiind semnificativ mai competent și cu șanse mai mari de angajare decât candidatul de sex feminin cu dosar de candidatură identic. Un studiu din 2014 a constatat că atât bărbații, cât și femeile sunt de două ori mai înclinați să angajeze un bărbat pentru un post pentru care este necesară matematica.” The 5 Biases Pushing Women Out of STEM, Harvard Business Review, 5 March 2015).

Bariere în calea dezvoltării profesionale a femeilor

Stereotipurile și prejudecățile negative care s-au perpetuat din antichitate până în prezent (atitudinile părintoare generează discriminări importante).

Maternitatea și alte obligații familiale

În cadrul unor căsătorii în care ambii soți au carieră profesională, este mult mai probabil ca femeile din cercetare să își asume o proporție mai mare a obligațiilor legate de creșterea copiilor decât partenerii lor, încercând totodată să se ridice la înălțimea așteptărilor societății, și, de obicei acceptă posturi mai modeste pe scara ierarhică. Obligațiile familiale pot fi, de asemenea, una dintre cauzele cele mai importante pentru care absolventele de studii doctorale părăsesc domeniul științific după terminarea doctoratului deoarece este momentul să își întemeieze o familie. Dar, spre deosebire de bărbații din cercetare, este mult mai probabil ca apariția copiilor să le influențeze productivitatea și avansarea în carieră. Potrivit studiului She Figures din 2012, în 2010 probabilitatea de a avea copii era mai mare în cazul cercetătorilor decât în cazul populației active. Prin urmare, toate măsurile trebuie să țină cont de posibilitatea de a echilibra cu succes viața profesională și viața privată.

Discriminarea: distincția dintre „profesii pentru bărbați și profesii pentru femei”

În mod tradițional, societățile percep adesea unele profesii ca fiind făcute pentru bărbați, iar

altele pentru femei. Aceste stereotipuri conduc la o reprezentare scăzută a femeilor în domeniul științei și ingineriei. Proporția femeilor în rândul profesorilor universitari era cea mai ridicată în disciplinele umaniste și științele sociale, 28,4%, respectiv 19,4%, și cea mai mică în domeniul ingineriei și tehnologiei, de 7,9%.

Diferența de remunerare

Trebuie recunoscută de problema reprezentată de diferența de gen în remunerare. Diferența de remunerare este prezentă, de asemenea, în carierele din cercetare și cele universitare, fiind astfel unul dintre factorii care contribuie la posibila frustrare a femeilor din aceste domenii în privința avansării lente în carieră, alături de un acces mai dificil la finanțare și la publicare, ceea ce le determină să renunțe la carieră. Remunerarea inegală pentru munca egală este considerată o discriminare directă în dreptul UE: Principiul remunerației egale pentru munca egală sau pentru munca de valoare egală (...) constituie un aspect important al principiului egalității de tratament dintre bărbați și femei și este o parte esențială și indispensabilă a acquis-ului comunitar (Directiva 2006/54/CE).

Lipsa de ambiții (lipsa de viziune și de încredere)

„Amenințarea stereotipurilor” le face pe femei să creadă că au mai puține șanse de a reuși în carierele lor academice decât colegii lor bărbați sau că sunt mai puțin competente, ceea ce le face, într-adevăr, să se comporte ca și cum ar fi mai puțin competente.

Accesul inegal la profesii și la finanțare

Finanțarea și resursele sunt un aspect extrem de important.

Potrivit cifrelor din studiul She Figures din 2012, dintre cele 22 de țări în care sunt disponibile date pentru 2010, 17 țări au raportat rate de succes mai ridicate pentru bărbați în obținerea de finanțare pentru cercetare. În trei state membre ale UE, precum și în Islanda și Norvegia, ratele de succes ale femeilor au fost mai ridicate.

Potrivit Consiliului European pentru Cercetare, dintre granturile acordate în 2007, femeile au avut foarte mult succes în domeniul disciplinelor umaniste, ele obținând până la 50% din granturi, dar în științe vieții ele au obținut doar circa 35%.

O analiză mai recentă realizată de European Postdoctoral and Young Investigators Award arată că femeile primesc o parte importantă din aceste distincții prestigioase. Pentru trei dintre aceste programe, femeile au înregistrat rate de succes mai reduse (80-90% din rata obținută de bărbați), însă pentru anumite acțiuni de mobilitate Marie Curie, femeile au înregistrat rate de succes mai ridicate. Aceasta poate fi considerată o dovadă că integrarea dimensiunii de gen în bugetul UE este reală.

Lipsa managementului experimentat

Cercetările anterioare au arătat că, în cadrul comisiilor de selecție în care numărul femeilor era egal cu cel al bărbaților, femeile au avut, de asemenea, tendința de a prefera bărbații candidați în locul femeilor candidate cu calificări egale.

Hărțuirea sexuală a femeilor

Cercetările anterioare au arătat că un factor important pentru a reuși în cariera academică este găsirea unui mentor. Cu toate acestea, în domeniile dominate de bărbați, este mai probabil ca femeile să se afle în relații de mentorat cu persoane de sex opus. Ar trebui să fie introduse politici stricte pentru a preveni hărțuirea sexuală.

Programe în curs menite să promoveze egalitatea de gen

Egalitatea de gen este una dintre prioritățile cheie ale unui Parteneriat consolidat al Spațiului european de cercetare pentru excelență și creștere (SEC) și o chestiune transversală a programului Orizont 2020. Printre inițiative se mai află Grupul de la Helsinki privind egalitatea de gen în cercetare și inovare, o campanie lansată de Comisia Europeană numită „Știința e pentru fete!”, o strategie numită „Schimbarea instituțională” pentru a promova egalitatea de gen în cadrul organizațiilor de cercetare și al organizațiilor de finanțare a cercetării, precum și grupul de experți finanțat de Comisia Europeană, „Inovații prin gen”.

Propuneri de modificare a rolului femeilor în știință (măsuri care trebuie eliminate)

Anumite măsuri privind maternitatea

- Atunci când femeile nasc sau adoptă un copil, producția lor științifică ar trebui calculată la valori mai reduse pentru cel puțin un an și ar trebui însoțită de o pauză în activitate, atunci când este cazul.
- Reducerea temporară a activităților de predare sau de management al proiectelor pe durata perioadei concediului de maternitate.
- Trebuie asigurate creșe de calitate la locul de muncă.

Măsuri generale

- Includerea orizontală a egalității de gen în activitatea academică și științifică pentru ca aspectele de gen să fie integrate în:
 - Structuri (realizarea de statistici defalcate pe sexe pentru toate activitățile academice și științifice și realizarea unui echilibru de gen în asociațiile profesionale și în rotația funcțiilor)
 - Programe (includerea conținutului privind egalitatea de gen și considerarea impactului de gen în activitățile de cercetare specifice)
 - Buget: Societatea trebuie să finanțeze programe de educație specifice pentru a evidenția semnificația egalității de gen.
- Supravegherea procedurilor de selecție: intrarea, promovarea, acordarea de concedii sabatice, finanțarea de proiecte, burse etc.
- Manuale și cursuri vizând integrarea egalității de gen pentru membrii comisiilor de selecție
- Contabilizarea sistematică a progreselor realizate în materie de egalitate

- Asistență pentru ca activitățile care folosesc bani publici să respecte principiile egalității (de la criteriile care guvernează numirile în academiile regale, la comitetele științifice din cadrul congreselor și premiilor naționale sau pozițiile eligibile).

Măsuri privind acțiuni afirmative

- Bani și/sau poziții rezervate pentru a obține un echilibru numeric între femei și bărbați
- Recrutarea activă a femeilor (căutarea de candidate potențiale atunci când femeile nu candidează pentru un post), în special pentru posturi de conducere
- Soluții oferite de către diverse organizații și foruri pentru corectarea sau ameliorarea substanțială a situației.

Dacă abordăm problemele legate de „plafoanele de sticlă” de care se lovesc femeile în domeniul științific și în alte domenii, este important să se remarce faptul că sticla este într-adevăr doar sticlă. Raportul va prezenta exemple privind modul în care apar aceste „plafoane de sticlă” în diferite situații și pentru diferite persoane și privind modul în care aceste bariere pot fi reduse sau chiar distruse, luând astăzi măsuri specifice care să vizeze discriminarea de gen și lucrând cu forța de muncă viitoare pentru a construi încrederea, abilitățile și pentru a schimba percepțiile.

O parte dintre temele analizate:

1. Viața unei femei în domenii științifice: exemple care ilustrează statisticele din cercetare.
2. Bariere, cote și #HeForShe: metode actuale de abordare a situației și care urmăresc producerea unor schimbări.
3. Influențele și consolidarea încrederii trebuie să înceapă mai devreme: exemple de organizații care încep activitățile la vârste mai mici și motivele pentru care o fac.
4. Recomandări specifice despre ce putem face pentru a schimba lucrurile etc.

Concluzie (rezultate)

În concluzie, „plafonul de sticlă” ar putea fi definit ca una dintre barierele cu care se confruntă femeile ca grup, care le împiedică să ajungă în poziții de vârf în domeniul științific, universitar și profesional. Au fost realizate multe studii și sondaje Gallup (vechi și recente) în acest sens și aproape toate au condus la o concluzie comună. Măsurile trebuie să fie radicale, nu superficiale. Cooperarea la nivel colectiv este extrem de importantă și trebuie realizată de fiecare dintre noi la nivel individual și colectiv.

Este în continuare nevoie ca femeile să fie unite, puternice și angajate. Statele membre ar trebui să aplice politici privind practici mai bune în materie de recrutare și de angajare a oamenilor de știință. Noțiunea de egalitate ar trebui să înceapă de la școală, unde copiii să învețe că sunt egali în toate aspectele vieții. În școli ar trebui, de asemenea, introduse cursuri de pregătire despre diversitate, pentru a sprijini femeile să acceadă la profesii în domeniile STIM (științe, tehnologie, inginerie și matematică). Este extrem de important ca legislația din acest domeniu să fie permanent consolidată.

Chiar dacă bărbații și femeile sunt diferiți, ei trebuie toate acestea, să se bucure de drepturi egale, indiferent de vârstă, religie, statut familial și mediu educațional.

Cel mai bun motiv în acest sens a fost formulat de Nancy Hopkins: „Trebuie mult prea mult timp să schimbi inimile și mințile una câte una - schimbă instituția și inimile se vor schimba și ele”.