



ЕВРОПЕЙСКИ ПАРЛАМЕНТ

2014 – 2019

Комисия по правата на жените и равенството между половете

31.3.2015

РАБОТЕН ДОКУМЕНТ

относно кариерното развитие на жените в научната и академичната област и срещаните „стъклени тавани“

Комисия по правата на жените и равенството между половете

Докладчик по становище: Елисавет Воземберг

DT\1056213BG.doc

PE552.142v02-00

BG

Единство в многообразието

BG

Стъклен таван

Терминът „стъклен таван“ беше приет през 1986 г. от журналисти на вестника „Уолстрийт джърнъл“ (The Wall Street Journal). Той описва невидимите бариери (основани на предразсъдъци), които ограничават напредъка на жените към по-високи длъжности по пътя на тяхното кариерно развитие.

Диапазонът на преценяване на стъклените тавани отразява степента на трудност, пред която са изправени жените, за да могат да напредват в своето кариерно развитие до нива, сходни с тези на колегите им мъже.

По-специално, приеманата за даденост социална роля на жените се отразява не само на личния им живот, но и на професионалния им живот на работното място, което причинява многобройни и сложни проблеми.

Изследванията показват, че уменията, методите и цялостният подход на жените към научните въпроси изглеждат напълно еднакви с тези на мъжете.

Изводът е, че жените са по-слабо представени на по-високите нива в йерархията, дори в сектори, в които те представляват мнозинство, като например в сферата на образованието.

Причините, които водят до това положение, са многобройни и сложни, както е видно от прегледа на литературата и изследванията, проведени с акцент върху образователния сектор.

Като ограничаваме присъствието на жените в областта на научните изследвания чрез съзнателни и несъзнателни стереотипи, ние отхвърляме важен потенциал, развит от нашите университети, и обезценяваме високо квалифициран човешки капитал. Недостатъчното използване на този човешки капитал намалява потенциалното предимство за свързаните с научни изследвания и иновации стопански дейности и за цялостното икономическо развитие. Науката и иновациите непрекъснато се нуждаят от нови идеи, а най-добрите такива безспорно се появяват в многообразна среда.

В същото време неравностойното третиране и дискриминацията на жените е грубо нарушение на техните основни права на човека.

Статистика

Публикувана на всеки три години от 2003 г. насам, публикацията „She Figures“ представя статистически данни и показатели относно човешките ресурси в сектора на научните изследвания и технологичното развитие (НИТР – RTD) и относно равенството между половете в научната област. От публикацията „She Figures“ за 2012 г. се вижда, че въпреки напредъка продължава да съществува неравенство между половете в научната област. Например, въпреки че 59% от завършилите студенти в ЕС през 2010 г. са били жени, само 20% от старши академиките в ЕС са били жени.

Въпреки че делът на жените изследователи нараства по-бързо от този на мъжете, през

2009 г. само 33% от изследователите в ЕС-27 са били жени. Най-нисък е дялът им в сектора „Стопански предприятия“, където само 19% от всички изследователи са били жени, в сравнение с 40% в сектор „Висше образование“ и 40% в сектор „Държавно управление“.

Академичната кариера на жените продължава да се характеризира подчертано със силна вертикална сегрегация. През 2010 г. дялът на жените студенти (55%) и на завършилите висше образование (59%) е надхвърлял този на мъжете студенти, но мъжете са били повече от жените сред докторантите и завършилите докторска степен (дялът на жените студенти е останал 49%, а на тези, получили докторска степен – 46%). Освен това жените са представлявали едва 44% от академичния състав със степен С, 37% от академичния състав със степен В и 20% от академичния състав със степен А. Недостатъчното представителство на жените е още по-поразително в областта на науката и техниката. Дялът на жените се е увеличил от едва 31% от студентите в първа образователна степен на 38% от докторантите и на 35% от притежаващите докторска степен, но се е задържал на 32% от академичния състав със степен С, на 23% от академичния състав със степен В и само на 11% от академичния състав със степен А. Завършилите висше образование жени често решават да се откажат от науката, след като са завършили докторската си степен.

Доказано е, че представеността на двата пола в управителните съвети води до иновативни идеи, повишена конкурентоспособност и продуктивност, както и подобро корпоративно управление. Присъствието на все повече жени на ръководни длъжности е и знак за външния свят, че дружеството разбира сложността на световните пазари и е подготвено да се конкурира в световен мащаб.

Последните изследвания, проведени в САЩ, показват наличието на все повече доказателства за ролята, която основаните на пола предразсъдъци имат за отказването на жените от научна кариера. „При произволно „двойно сляпо“ проучване през 2012 г., на факултета по науки към университети, занимаващи се активно с научни изследвания, са предоставени материали за кандидатстване от фиктивен студент, на когото на случаен принцип е дадено мъжко или женско име, и е установено, че и мъжете, и жените от факултета са оценили мъжа кандидат като значително по-компетентен и по-подходящ за назначаване от жената, при идентични материали за кандидатстване. В проучване от 2014 г. бе установено, че и за мъжете, и за жените е два пъти по-вероятно да наемат мъж за работа, за която се изискват познания по математика.“¹

Барииери за професионалното развитие на жените

Отрицателни стереотипи и предразсъдъци, установени от древността до наши дни (предубежденията предизвикват голяма дискриминация).

Майчинство и други семейни задължения

В браковете, в които и двамата съпрузи имат кариера, жените изследователи са по-склонни да поемат по-голяма част от задълженията, свързани с родителството,

¹ <https://hbr.org/2015/03/the-5-biases-pushing-women-out-of-stem>

отколкото техните партньори, като същевременно се опитват да отговорят на очакванията на обществото и обикновено приемат по-ниски позиции. Много вероятно е също така, семейните задължения да са една от най-важните причини, поради които завършилите висше образование жени решават да се откажат от по-нататъшно развитие, след като са взели докторската си степен, тъй като им е време да създадат семейство. Това че имат деца обаче е по-вероятно да повлияе на тяхната продуктивност и професионалното им израстване в сравнение с мъжете изследователи. Според „She Figures“ за 2012 г., през 2010 г. вероятността изследователи да имат деца е била по-голяма, отколкото при другите работещи и затова всички мерки трябва да отчитат възможността за постигането на успешен баланс между професионалния и личния живот.

Дискриминация: разграничаването на професиите на „мъжки и женски“

Традиционно, обществата често възприемат някои професии като създадени за мъже, а други – за жени. Тези стереотипи водят до слабо представителство на жените в науката и техниката. Делът на жените сред щатните професори е бил най-висок в областта на хуманитарните и социалните науки, съответно 28,4% и 19,4%, а най-нисък – в областта на инженерните и техническите науки – 7,9%.

Разликата в заплащането

Трябва да се признае съществуването на проблем, свързан с разликата в заплащането на жените и мъжете. Разликата в заплащането е налице и при кариерното развитие в изследователската и академичната област, като по този начин се превръща в един от факторите, които допринасят за вероятната неудовлетвореност на жените в тези области, поради бавния напредък на кариерата им, съчетан с по-лошия достъп до финансиране на научните изследвания и до публикуване, и ги карат да изоставят своята кариера. Неравенството в заплащането за еднакъв труд се счита за пряка дискриминация в правото на ЕС: Принципът на равно заплащане за равен труд или за труд с еднаква стойност (...) представлява важен аспект на принципа на равно третиране на мъжете и жените и съществена и неразделна част от достиженията на общностното право.¹

Липса на амбиции (липса на визия и увереност)

„Заплахата от стереотипи“ кара жените да вярват, че е по-малко вероятно да успеят в академичната си кариера отколкото техните колеги от мъжки пол или че са по-малко компетентни, в резултат на което те действително се държат като по-малко компетентни.

Неравен достъп до професиите и до финансиране

Финансирането и ресурсите са изключително важен въпрос.

Според „She Figures“ за 2012 г., от 22-те държави, за които има налични данни за 2010 г., 17 държави са докладвали за по-висок процент на успеваемост на мъжете при получаването на финансиране за научни изследвания. В три държави – членки на ЕС, Исландия и Норвегия процентът на успеваемост е бил по-висок при жените.

¹ http://ec.europa.eu/research/pdf/199627_2014%202971_rtd_report.pdf

Според Европейския научноизследователски съвет от безвъзмездните средства, отпуснати през 2007 г., жените са имали голям успех в получаването на средства в областта на хуманитарните науки, като са им били предоставени до 50% от безвъзмездните средства, а в науките за живота – само около 35%.

По-нов анализ на европейските присъдени следдокторски звания и звания за млади изследователи показва, че жените получават значително по-малка част от тези престижни отличия. За три такива програми жените са имали по-нисък процент на успеваемост (80 – 90% от този на мъжете), но за някои дейности за мобилност по програмата „Мария Кюри“ жените са имали по-висок процент на успеваемост. Това може да се разглежда като доказателство, че бюджетирването на ЕС, съобразено с фактора пол, работи.

Липса на опит в управлението

Предишни изследвания показват, че в конкурсните комисии с равно участие на жени, жените също са по-склонни да предпочитат мъже кандидати пред жени със същите квалификации.

Сексуален тормоз на жените

Предишни изследвания показват, че важен фактор за постигането на успех в академичната кариера е намирането на наставник. При все това, в областите, доминирани от мъже, за жените има по-голяма вероятност отколкото за мъжете да бъдат в междуполови наставнически взаимоотношения.¹ Следва да се въведат строги политики, за да се предотврати сексуалният тормоз.

Текущи програми за насърчаване на равенството между половете

Равенството между половете е един от ключовите приоритети на „Засиленото партньорство в рамките на европейското научноизследователско пространство за върхови постижения и растеж“ (ЕНП) и всеобхватен въпрос в програмата „Хоризонт 2020“. Други инициативи включват Хелзинкската група относно пола в областта на научните изследвания и иновациите – кампания, стартирана от инициативата на ЕС „Науката: точно за момичета!“, стратегия „Институционална промяна“ за насърчаване на равенството между половете в рамките на научноизследователските организации (RPO) и организациите за финансиране на научни изследвания (RFO), и финансираната от ЕС експертна група „Иновации чрез равенство между половете“.

Предложения за регулиране на ролята на жените в науката (мерки за премахване)

Някои мерки, свързани с майчинството

- Когато жените родят или осиновят дете, тяхната научна дейност следва да се изчислява като по-слабо продуктивна в продължение на поне една година и да е придружена от временно прекъсване на работата, когато това е уместно.

¹ <http://advance.cornell.edu/documents/ImpactofGender.pdf>

- Временно намаляване на техните преподавателски дейности или дейности по управление на проекта по време на периода на майчинство.
- Трябва да бъдат осигурени качествени ясли на работното място.

Общи мерки

- Включване на повсеместно равенство между половете в академичната и научната дейност с цел интегриране на аспектите, свързани с пола, в:
 - структури (водене на разбита по пол статистика за всички академични и научни дейности и търсене на баланс между половете в професионалните сдружения и при ротацията на длъжностите);
 - програми (включително със съдържание относно равенството между половете и като се отчита въздействието на пола върху определена изследователска работа);
 - бюджет: Обществото трябва да финансира специални образователни програми, за да подчертае значението на равенството между половете.
- надзор на процедурите за подбор: встъпване в длъжност, повишаване, предоставяне на творчески отпуск, финансиране на проекти, стипендии и т.н.;
- ръководства и обучения за интегриране на принципа на равенство между половете, предлагани на членове на конкурсни комисии;
- системна отчетност за напредъка по отношение на равенството;
- подпомагане, така че дейностите, за които се използват публични средства, да зачитат принципите на равенство (от критериите, на които се основават назначенията в кралските академии, до тези за научните комисии на конгреси и за присъждането на национални награди или назначаването на избираеми длъжности).

Мерки за положителни действия

- парични средства и/или запазени длъжности, за да се постигне числен баланс между жените и мъжете;
- активно набиране на жени (търсене на потенциални кандидати, когато жените не кандидатстват за определена длъжност), особено за високите длъжности;
- мерки на различни организации и форуми за коригиране или драстично подобряване на ситуацията.

При разглеждането на въпросите, свързани със „стъклените тавани“, които жените могат да срещнат в науката и в други области, важният въпрос, който следва да се отбележи, е, че „стъкленият таван“ наистина е само „стъклен“. В доклада ще бъдат представени примери за това как в различни ситуации различни физически лица се натъкват на „стъклени тавани“ и как тези бариери могат да бъдат отстранени или дори разбити чрез вземането на конкретни мерки сега, за да се отстранят свързаните с пола предубеждения, и чрез работа с бъдещата работна сила за изграждане на увереност и умения и за промяна на възприятията.

Някои от обхванатите теми:

1. Животът на жената в свързаните с науката области: примери, които илюстрират установените в изследванията статистически данни.
2. Бариери, квоти и кампанията „Той за тя“ (#HeForShe): настоящи методи за справяне

със ситуацията, които целят да променят нещата.

3. Влиянието и изграждането на увереност трябва да започнат на по-ранен етап: примери за организации, които започват работата по тези въпроси в по-ранна възраст и защо.

4. Конкретни препоръки, които могат да бъдат отправени, за да се постигне промяна, и т.н.

Заклучение (резултат)

В заключение бихме могли да определим „стъкления таван“ като една от бариерите, пред които са изправени жените като група, която не им позволява да стигнат до високи длъжности в научната, академичната и професионалната област. Във връзка с това са извършени много научни изследвания, както и проучвания на Галъп (и стари, и скорошни), и в почти всички е достигнато до общо заключение. Мерките трябва да бъдат радикални, а не повърхностни. Сътрудничеството на колективно равнище е от изключително значение и в него трябва да участва всеки един от нас на индивидуално и колективно равнище.

Винаги съществува още по-голяма нужда от една общност от силни и отдадени жени. Държавите членки следва да възприемат по-добри практики относно политиките за подбор и назначаване на учени. Понятието за равенството следва да се въведе още в училище, където децата да учат, че те са равни във всеки аспект от живота си. Училищата следва да въведат и обучение по многообразие в подкрепа на жените с професии в областта на науката, технологиите, инженеринга и математиката (НТИМ). Необходимостта от непрекъснато прилагане на законодателството по този въпрос е от решаващо значение.

Мъжете и жените се различават, но все пак те следва и трябва да бъдат равни по отношение на техните права, независимо от възраст, религия, семейно положение и образование.

Най-добрата причина за това е посочена от Нанси Хопкинс: „Промяната на сърцата и умовете на отделните хора е твърде бавен процес – променете институцията и сърцата ще я последват.“