

# PARLAMENT EUROPEJSKI

2004



2009

---

*Dokument z posiedzenia*

**A6-0165/2008**

22.4.2008

## **SPRAWOZDANIE**

w sprawie kobiet i nauki  
(2007/2206(INI))

Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia

Sprawozdawca: Britta Thomsen

## SPIS TREŚCI

	<b>Strona</b>
PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO .....	3
UZASADNIENIE .....	9
OPINIA KOMISJI PRZEMYSŁU, BADAŃ NAUKOWYCH I ENERGII .....	13
WYNIK GŁOSOWANIA KOŃCOWEGO W KOMISJI .....	17

## PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

### w sprawie kobiet i nauki (2007/2206(INI))

*Parlament Europejski,*

- uwzględniając rezolucję Rady z dnia 20 maja 1999 r. w sprawie kobiet i nauki<sup>1</sup>,
- uwzględniając rezolucję Rady z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie nauki i społeczeństwa oraz kobiet w nauce<sup>2</sup>,
- uwzględniając rezolucję Rady z dnia 27 listopada 2003 r. w sprawie równego dostępu oraz udziału kobiet i mężczyzn w społeczeństwie wiedzy na rzecz wzrostu i innowacji<sup>3</sup>,
- uwzględniając konkluzje Rady z dnia 18 kwietnia 2005 r. w sprawie umacniania zasobów ludzkich w nauce i technice w Europejskiej Przestrzeni Badawczej,
- uwzględniając decyzję nr 1982/2006/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. dotyczącą siódmego programu ramowego Wspólnoty Europejskiej w zakresie badań, rozwoju technologicznego i demonstracji (2007-2013)<sup>4</sup>,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 r. zmieniającą dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy<sup>5</sup>,
- uwzględniając plan działania Komisji „Nauka i społeczeństwo” (COM(2001)0714),
- uwzględniając dokument roboczy służb Komisji zatytułowany „Kobiety i nauka: doskonałość i innowacyjność – równość płci w nauce” (SEC(2005)0370),
- uwzględniając zieloną księgę Komisji zatytułowaną „Europejska Przestrzeń Badawcza: Nowe perspektywy” (COM(2007)0161) oraz dokument roboczy służb Komisji towarzyszący wspomnianej zielonej księdze (SEC(2007)0412),
- uwzględniając rezolucję Parlamentu Europejskiego z dnia 3 lutego 2000 r. w sprawie komunikatu Komisji zatytułowanego: „Kobiety i nauka – jak zachęcić kobiety do wzbogacenia europejskich badań”<sup>6</sup>,
- uwzględniając rezolucję Parlamentu Europejskiego z dnia 9 marca 2004 r. w sprawie

---

<sup>1</sup> Dz.U. C 201 z 16.7.1999, str. 1

<sup>2</sup> Dz.U. C 199 z 14.7.2001, str. 1.

<sup>3</sup> Dz.U. C 317 z 30.12.2003, str. 6.

<sup>4</sup> Dz.U. L 412 z 30.12.2006, str.1.

<sup>5</sup> Dz.U. L 269 z 5.10.2002, str. 15.

<sup>6</sup> Dz.U. C 309 z 27.10.2000, str. 57.

godzenia życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego<sup>1</sup>,

- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 1 marca 2006 r. zatytułowany „Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006-2010” (COM(2006)0092) oraz stosowną rezolucję Parlamentu Europejskiego z dnia 13 marca 2007 r.<sup>2</sup>,
  - uwzględniając rezolucję Parlamentu Europejskiego z dnia 19 czerwca 2007 r. w sprawie ram prawnych dotyczących środków służących pogodzeniu życia rodzinnego i okresu studiów młodych kobiet w Unii Europejskiej<sup>3</sup>,
  - uwzględniając rezolucję Parlamentu Europejskiego z dnia 27 września 2007 r. w sprawie równouprawnienia kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej – 2007<sup>4</sup>,
  - uwzględniając art. 45 Regulaminu,
  - uwzględniając sprawozdanie Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia oraz opinię Komisji Przemysłu, Badań Naukowych i Energii (A6-0165/2008),
- A. mając na uwadze, że badania stanowią sektor kluczowy dla rozwoju gospodarczego Unii Europejskiej, a w ramach realizacji strategii lizbońskiej na rzecz wzrostu i zatrudnienia w Europie należy zatrudnić dodatkowo 700 000 naukowców,
- B. mając na uwadze, że w UE kobiety są mniejszością wśród badaczy, stanowiąc średnio 35 % pracowników naukowych zatrudnionych w sektorze państwowym i szkolnictwa wyższego oraz średnio tylko 18 % pracowników naukowych zatrudnionych w sektorze prywatnym,
- C. mając na uwadze, że liczba kobiet piastujących najwyższe stanowiska akademickie rzadko przekracza 20 % i że mężczyźni mają trzy razy większe szanse na nominacje profesorskie niż kobiety;
- D. mając na uwadze, że dane na temat naukowców podzielone według płci, kwalifikacji, dziedziny nauki oraz wieku są nadal rzadko dostępne nawet w państwach członkowskich,
- E. mając na uwadze, że kobiety naukowcy doświadczają większych trudności w godzeniu życia rodzinnego i zawodowego niż naukowcy mężczyźni,
- F. mając na uwadze, że brak kobiet na wiodących stanowiskach naukowych jest nadal znaczący,
- G. mając na uwadze, że liczba kobiet w organach decyzyjnych wyższych uczelni nie jest na tyle duża, aby zapewnić wdrażanie zrównoważonej polityki na rzecz równości mężczyzn i kobiet,
- H. mając na uwadze, że w większości krajów udział kobiet w komitetach naukowych nie

---

<sup>1</sup> Dz.U. C 102 E z 28.4.2004, str. 492

<sup>2</sup> Dz.U. C 301 E z 13.12.2007, str. 56.

<sup>3</sup> Teksty przyjęte, P6\_TA(2007)0265.

<sup>4</sup> Teksty przyjęte, P6\_TA(2007)0423.

osiągnął parytetu,

- I. mając na uwadze, że jedną z dziedzin priorytetowych dla działań UE w zakresie wyżej wspomnianego planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006-2010 jest równe uczestnictwo w podejmowaniu decyzji, w tym cel polegający na zajmowaniu przez kobiety 25% stanowisk kierowniczych w dziedzinie badań w sektorze publicznym, który ma być zrealizowany do 2010 r.,
- J. mając na uwadze, że w Europejskiej Radzie ds. Badań Naukowych nie ma równowagi płci, ponieważ w 22-osobowej radzie naukowej zasiada tylko 5 kobiet,
- K. mając na uwadze, że pomimo iż kobiety stanowią w UE ponad 50 % studentów i uzyskują ponad 43 % tytułów doktorskich, zajmują średnio tylko 15 % wyższych stanowisk akademickich i w związku z tym mają znacznie mniejszy wpływ, jeśli chodzi o stanowiska decyzyjne w dziedzinie badań,
- L. mając na uwadze, że obecny 7. ramowy program na rzecz badań nie zawiera wymogu przedstawiania planów działań w sferze płci wraz z wnioskami dotyczącymi projektów,
- M. mając na uwadze, że analizy wykazują, że istniejące systemy oceny i rekrutacji nie są neutralne pod względem płci,
  1. zwraca uwagę państw członkowskich na fakt, że systemy edukacji w Europie nadal utrwalają stereotypy dotyczące płci, zwłaszcza w takich dziedzinach badań jak nauki przyrodnicze;
  2. uważa za sprawę najwyższej wagi, by od wczesnych etapów edukacji propagowano naukę jako dziedzinę interesującą dla obu płci; nalega, by kwestię tę uwzględniano przy planowaniu materiałów dydaktycznych oraz w szkoleniu nauczycieli; zachęca uniwersytety i fakultety do przeanalizowania swoich systemów selekcji wstępnej w celu wskazania ewentualnej ukrytej dyskryminacji ze względu na płeć i odpowiedniego skorygowania systemów selekcji;
  3. wzywa Komisję i państwa członkowskie do podjęcia stosownych kroków w celu zagwarantowania, by w publikacjach dotyczących historii nauki i techniki wkład kobiet nie był pomijany, nie tylko dlatego, że byłby to zdecydowany przypadek dyskryminacji, ale także dlatego, że brak wzorców osobowych może utrudniać starania o zwiększenie liczby kobiet w takich dziedzinach;
  4. zauważa, że nadzwyczaj duży procent kobiet rezygnuje z biegiem lat z kariery naukowej; zwraca uwagę, że to zjawisko, opisywane często jako „przeciekający rurociąg”, powinno zostać zbadane na podstawie różnych modeli, w tym na podstawie modelu „czynników zachęcających i zniechęcających”; zachęca stosowne władze, by proponując rozwiązania uwzględniały różne czynniki, takie jak środowisko pracy, wzorce osobowe, konkurencja, wymogi związane z mobilnością i obowiązki rodzinne;
  5. zauważa, że konwencjonalne kryteria oceny „doskonałości” i „wyników”, między innymi w kontekście liczby publikacji, nie zawsze są neutralne pod względem płci, ale są ograniczone i nie uwzględniają dostępnych zasobów, takich jak fundusze, pomieszczenia,

sprzęt i personel, oraz cech niezbędnych dla każdego badacza, takich jak umiejętność zorganizowania i prowadzenia zespołu badawczego albo szkolenia młodych członków zespołu;

6. wzywa Komisję i państwa członkowskie do należytego uwzględnienia w definicji doskonałości i „dobrego badacza” różnic między karierami naukowymi mężczyzn i kobiet; podkreśla, że kobiety naukowcy wnoszą wkład w świat badań także poprzez inne perspektywy i wybór tematów badań;
7. wyraża ubolewanie w związku z faktem, że przerwy, które kobiety robią w karierze naukowej z przyczyn rodzinnych, negatywnie oddziałują na ich możliwości zawodowe, ponieważ większość ich kolegów nie robi takich przerw i w związku z tym może osiągać porównywalne stanowiska w młodszym wieku i zdobywać przewagę w dalszej karierze; zwraca się zatem, aby wiek wraz z sytuacją rodzinną, z uwzględnieniem liczby osób pozostających na utrzymaniu danego badacza, był brany pod uwagę jako kryterium doskonałości; apeluje także do wszystkich europejskich organów badawczych, aby tworzyły dotacje na studia doktoranckie z uwzględnieniem krajowych przepisów dotyczących urlopów macierzyńskich;
8. zauważa, że limity wiekowe stosowane przy przyznawaniu stypendiów działają ze szkodą dla młodych ludzi – głównie kobiet – opiekujących się osobami będącymi na ich utrzymaniu; w związku z tym wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia, aby w takich okolicznościach wprowadzone zostały środki legislacyjne korygujące tę nieprawidłowość, takie jak dodawanie jednego roku do terminu składania wniosków za każdy rok, w którym ma miejsce opieka nad osobą będącą na utrzymaniu;
9. zauważa, że mobilność jest jednym z kluczowych sposobów rozwoju i zapewnienia sobie postępu kariery naukowej oraz zauważa, że może to być trudne do pogodzenia z życiem rodzinnym i że należy zatem przyjąć stosowne środki polityczne, aby było to bardziej realne;
10. podkreśla rolę infrastruktury w ułatwianiu trwałego godzenia życia zawodowego i prywatnego oraz znaczenie zwiększenia bezpieczeństwa kariery naukowej;
11. wzywa Komisję i państwa członkowskie do poprawy sytuacji dzięki uwzględnieniu punktu widzenia rodziny poprzez umożliwienie wprowadzenia elastycznych godzin pracy, lepsze usługi w dziedzinie opieki nad dzieckiem i dostępność zabezpieczenia społecznego za granicą; wzywa do zapewnienia takich warunków urlopu rodzicielskiego, które dają mężczyznom i kobietom prawdziwą swobodę wyboru; podkreśla, że godzenie życia rodzinnego i zawodowego stanowi obowiązek zarówno mężczyzn, jak i kobiet;
12. zauważa, że chociaż obecne procesy rekrutacji prowadzą do utrzymania stanu rzeczy, ponieważ sprzyjają zatrudnianiu naukowców mężczyzn, bardziej otwarte i przejrzyste procedury rekrutacji zwiększyłyby szanse uznania i docenienia tych cech, które zazwyczaj występują częściej u kobiet naukowców;
13. wzywa państwa członkowskie do przeanalizowania niekorzystnych dla kobiet czynników związanych z obejmowaniem wysokich stanowisk na uniwersytetach i we władzach zajmujących się edukacją, co poważnie ogranicza ich wpływ na proces podejmowania

decyzji w dziedzinie badań w Unii Europejskiej, oraz do zaproponowania odpowiednich rozwiązań.

14. zachęca uniwersytety, instytuty badawcze i firmy prywatne do przyjmowania i wdrażania wewnętrznych strategii równouprawnienia i do oceny oddziaływania swoich procesów decyzyjnych na mężczyzn i kobiety;
15. wzywa Komisję do prowadzenia w środowisku naukowym, a także wśród polityków, akcji uświadamiających na temat równych szans w nauce i badaniach naukowych;
16. wzywa Komisję i państwa członkowskie do wprowadzania bardziej przejrzystych procedur rekrutacji i do zobowiązania się do zapewnienia równowagi płci w zespołach ds. oceny, komisjach rekrutacyjnych i wszystkich innych komisjach oraz zespołach i komisjach, których członkowie są mianowani w oparciu o prawnie niewiążący cel zapewnienia składu o proporcjach co najmniej 40 % kobiet i co najmniej 40 % mężczyzn;
17. wzywa Komisję, aby zapewniła zwrócenie uwagi na udział kobiet w programach badań naukowych poprzez zapewnienie docelowych szkoleń podnoszących poziom świadomości w dziedzinie równości płci dla osób zajmujących stanowiska decyzyjne, zasiadających w komitetach doradczych i zespołach ds. oceny, przygotowujących zaproszenia do składania ofert i przetargi oraz kierujących negocjowaniem kontraktów;
18. wzywa Komisję do zapewnienia, aby pozytywnie oceniano zrównoważony skład kobiet i mężczyzn w ofertach przedstawianych w ramach siódmego programu ramowego na rzecz badań; apeluje do państw członkowskich o dokonanie takich samych ustaleń w swoich programach krajowych i regionalnych;
19. uważa plany działania na rzecz równouprawnienia kobiet i mężczyzn w ramach fazy projektu i oceny siódmego ramowego programu badań, rozwoju technicznego i demonstracji za zasadniczą część ogólnej strategii włączania perspektywy płci do głównego nurtu polityki oraz polityki równouprawnienia Unii Europejskiej; stwierdza w związku z tym, że powinny pozostać one integralną częścią europejskiego finansowania badań;
20. wzywa Komisję do regularnego przedkładania Parlamentowi sprawozdań na temat udziału kobiet w organach oceniających i komitetach selekcji w siódmym programie ramowym na rzecz badań; wzywa Komisję, by włączyła kwestie płci do ocen pośrednich i sprawozdań z przebiegu siódmego programu ramowego oraz do śródkresowej oceny narzędzi włączania perspektywy płci do głównego nurtu polityki w siódmy programy ramowy na rzecz badań;
21. wyraża zdecydowane przekonanie, że należy wprowadzić szczególne środki w zakresie rekrutacji, szkoleń i public relations w celu wspierania i zachęcania do większego udziału kobiet w takich dziedzinach, jak technologia, fizyka, inżynieria, informatyka i inne dziedziny, które są niestety nadal zdominowane przez mężczyzn;
22. wzywa Komisję i państwa członkowskie do podejmowania pozytywnych działań w celu popierania kobiet naukowców oraz do dalszego rozwoju planów wsparcia i mentoringu, jak również polityk awansu mających jasno określone cele; zauważa, że rozwój struktur

wsparcia obejmujących doradztwo zawodowe oraz poradnictwa adresowanego między innymi do kobiet naukowców dałby szczególnie dobre skutki; zauważa jednak także, iż takie środki, jak obowiązkowe cele dotyczące liczby kobiet badaczy i profesorów mają zasadnicze znaczenie dla równego traktowania kobiet w nauce,

23. wzywa Komisję i państwa członkowskie do wprowadzenia skutecznej polityki usuwania różnic w wysokości płac kobiet i mężczyzn; zauważa, że w dziedzinie nauki zasada równej płacy powinna mieć zastosowanie także do stypendiów i innych świadczeń przyznawanych na badania;
24. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia środków na badania naukowe adresowanych do kobiet, aby zareagować na niedofinansowanie kobiet w dziedzinie badań naukowych;
25. podkreśla znaczenie zachęcania dziewcząt do podejmowania kariery naukowej i sugeruje, aby w tym celu Komisja i państwa członkowskie promowały kobiety naukowców jako wzór do naśladowania oraz uchwały i wdrażały inne środki prowadzące do realizacji tego postulatu;
26. zachęca państwa członkowskie do promowania działań uświadamiających mających na celu informowanie i zachęcanie dziewcząt do podejmowania studiów wyższych na kierunkach ścisłych i technicznych oraz zdobywania stopni naukowych w tych dziedzinach; zachęca państwa członkowskie do ulepszenia procesów rozpowszechniania wiedzy, ponieważ w poszczególnych państwach członkowskich dostępne są różne modele wyborów edukacyjnych;
27. zwraca uwagę na potrzebę istnienia specjalnych programów na uniwersytetach, zwiększających zainteresowanie młodych dziewcząt i kobiet rozpoczęciem kariery naukowej;
28. wzywa Komisję i państwa członkowskie do tworzenia programów coachingu i wspierania uczestnictwa młodych kobiet naukowców w programach badawczych oraz przyznawania stypendiów, które pomogą im pozostać w środowisku akademickim i badawczym;
29. wyraża zadowolenie z działań prowadzonych przez Europejską Platformę Kobiet Naukowców mające na celu zwiększenie udziału kobiet w nauce i zwiększenie liczby kobiet naukowców na stanowiskach decyzyjnych;
30. wzywa Komisję i państwa członkowskie do dalszego umacniania sieci kobiet naukowców na szczeblu krajowym, regionalnym i UE, ponieważ została ona uznana za zasadnicze narzędzie służące wzmocnieniu pozycji kobiet, mające na celu zarówno przyciągnięcie większej liczby kobiet naukowców do kariery naukowej, jak i zachęcenie kobiet, które już są naukowcami, do udziału w debacie politycznej i dalszego rozwoju zawodowego;
31. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie, Komisji, Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu oraz Komitetowi Regionów, jak również rządowi i parlamentom państw członkowskich.



## UZASADNIENIE

Celem sprawozdania jest określenie przeszkód społecznych, kulturowych oraz innych, które powodują, że kobiety są niedoreprezentowane w nauce. W sprawozdaniu pokrótce przedstawiono obecny kontekst zjawiska, ale w głównej mierze skupiono się na wskazaniu ewentualnych rozwiązań i najlepszych praktyk w zakresie rozwiązywania problemu. Tło sprawozdania stanowi obecna sytuacja w Europie, gdzie zdecydowanie zbyt mało kobiet zajmuje się pracą naukową.

Z danych statystycznych wynika, że studia wyższe podejmuje więcej kobiet niż mężczyzn, ale jeśli chodzi o wybór kariery naukowej, mężczyźni nadal przewyższają kobiety liczebnie. Znaczny wzrost liczby kobiet studiujących na wyższych uczelniach nie doprowadził ani do analogicznej zmiany w proporcji liczby kobiet do liczby mężczyzn w określonych dziedzinach nauki lub w zawodach – tzn. do zmian w poziomej dyskryminacji ze względu na płeć – ani nie zlikwidował różnicy wynagrodzeń ze względu na płeć.

Dlaczego należy zająć się problemem dyskryminacji ze względu na płeć w nauce? Istnieją po temu dwa ważne powody. Po pierwsze, niektóre dziedziny nauki są bardziej prestiżowe niż inne; niedoreprezentowanie kobiet w dziedzinach bardziej prestiżowych (takich jak fizyka) oznacza, że generalnie kobiety naukowcy mają niższy status niż naukowcy mężczyźni. Po drugie, możemy stanąć wobec niedoboru pracowników naukowych w ważnych dziedzinach. Skoro talent do wykonywania bardzo trudnej pracy naukowej nie jest związany z płcią, to korzyści z tych dziedzin byłyby dużo większe, gdyby kobiety w pełni uczestniczyły w nauce.

Kobiety naukowcy nadal stanowią mniejszość w sektorze państwowym i szkolnictwa wyższego, w UE średnia w obu sektorach to 35% kobiet. We wszystkich krajach w tych sektorach procent kobiet pracowników naukowych jest jednak wyższy niż w sektorze przedsiębiorstw, w którym unijna średnia wynosi według najnowszych danych 18% kobiet, ale istnieją duże różnice między poszczególnymi krajami. Niemcy (11,8%), Austria (10,4%) i Holandia (8,7%) to kraje, w których procent kobiet zajmujących się badaniami dla przedsiębiorstw jest najniższy, natomiast na Łotwie, w Bułgarii i w Rumunii średnia wynosi ponad 40%. Ta sytuacja zmienia się na lepsze bardzo powoli. Wskaźnik liczby kobiet naukowców w porównaniu do mężczyzn jest wyższy w mniej niż połowie krajów, a w kilku krajach procent kobiet naukowców zmniejszył się.

Podział badaczy według głównych dziedzin nauki wskazuje na istnienie odmiennych wzorców dla mężczyzn i kobiet. Spośród mężczyzn naukowców w sektorze szkolnictwa wyższego 54% zajmuje się naukami przyrodniczymi i inżynierią, natomiast wśród kobiet tylko 37%. Ten podział badaczy na jakże rozległym polu nauki odzwierciedla decyzje dotyczące studiów wyższych podejmowane przez mężczyzn i kobiety. W ostatnich latach przedstawiono różne badania porównujące kraje i okresy historyczne w świetle poziomej dyskryminacji ze względu na płeć w szkolnictwie wyższym. Wynika z nich, że w ciągu minionych 20 lat w większości krajów wzrosła liczba kobiet inżynierów. Wzrost ten jest jednak niewielki i często niższy niż w innych zawodach i dziedzinach nauki. Inaczej mówiąc, wzrost liczby kobiet następuje głównie w tych dziedzinach nauki, w których odsetek kobiet jest już wysoki.

Zestaw indywidualnych czynników określających indywidualny wybór wiąże się ze

stereotypami dotyczącymi płci. Stereotypy dotyczące płci to uproszczony, ale często głęboko zakorzeniony sposób postrzegania cech męskich i kobiecych. Wspierają one ciągłość określonych ról płciowych i dyskryminację zawodową ze względu na płeć. Niektóre podejścia zakładają, że stereotypy dotyczące płci kształtują się w procesie socjalizacji, podczas gdy inne sugerują trwający całe życie proces wytwarzania i powielania ról płciowych. Zgodnie ze stereotypem dotyczącym płci typowe cechy męskie obejmują między innymi zainteresowanie techniką, zdolności analityczne, talent do rzemiosła, nastawienie na robienie kariery i ambicję zawodową, umiejętność zaznaczania swego autorytetu, dominację, egoizm i chęć „kierowania wrażeniem”. Z drugiej strony typowe stereotypowe postrzeganie cech kobiecych to przekonanie, że kobiety lubią dzieci, są zainteresowane rodziną, cenią sobie harmonię oraz są empatyczne, uczuciowe i altruistyczne. Inżynieria kojarzy się raczej ze stereotypami męskimi niż kobiecymi – stąd zawody inżynierskie są uważane za zawody typowo męskie i nie stanowią raczej pierwszego wyboru kobiet.

Stereotypy dotyczące płci mają nie tylko znaczenie dla wyborów, jakich mężczyźni i kobiety dokonują w odniesieniu do wyboru dziedziny studiów, mogą także mieć wpływ na proces podejmowania decyzji związany z rekrutacją do pracy lub finansowaniem badań. Kryteria zatrudniania oparte na stereotypach dotyczących mężczyzn powodują preferencje w zatrudnianiu mężczyzn, natomiast kryteria zatrudniania oparte na stereotypach dotyczących kobiet powodują preferencje w zatrudnianiu kobiet.

Pochodzenie rodzinne, a także mechanizmy włączania i wykluczania w grupach rówieśników także stanowią czynniki mające znaczenie na poziomie interpersonalnym. Jeżeli dziewczynka w dzieciństwie gra na komputerze i bawi się technicznymi zabawkami, może być przez swoje koleżanki uważana za odmieńca. W takiej sytuacji wsparcie i zachęta ze strony rodziny okazują się ważnym środkiem społecznym. W przypadku wielu studentek wydziałów inżynierskich i innych dziedzin nauk ścisłych przynajmniej jedno z rodziców pracuje w jednej z tych dyscyplin. Wskazuje to także na znaczenie istnienia kobiecego wzorca osobowego w zawodach lub dziedzinach studiów zorientowanych na mężczyzn.

Pomimo coraz większego dostępu kobiet do szkolnictwa wyższego i rosnącej liczby absolwentek studiów inżynierskich i innych gałęzi nauk technicznych, w większości krajów pozioma dyskryminacja ze względu na płeć zmniejsza się w zaskakująco niewielkim stopniu. Istnienie „szklanego sufitu” lub „lepkiej podłogi” dla kobiet dążących do stanowisk kierowniczych jest zjawiskiem dobrze udokumentowanym i dotykającym wszystkie gałęzie gospodarki, nawet te, w których przeważają kobiety. Brak kobiet na stanowiskach kierowniczych jest bardziej dotkliwy w zawodach związanych z nauką i techniką niż w innych dziedzinach. Wśród najwyższych stanowisk akademickich kobiety stanowią 15% (2003) profesorów zwyczajnych i ich odpowiedników, a to oznacza wzrost o dwa punkty procentowe w stosunku do 1999 r. Dane dotyczące udziału kobiet w radach naukowych wskazują na znaczne różnice pomiędzy poszczególnymi krajami. W krajach skandynawskich poziom ten wynosi prawie 50%, ale w większości krajów nie osiągnięto parytetu, a w kilku nowych państwach członkowskich liczba ta wynosi mniej niż 10%.

Międzynarodowa tendencja w dyskusjach na temat różnic ze względu na płeć i hierarchii w instytucjach badawczych wskazuje na „rurociągową” strukturę od doktoranta do profesora. Większość naukowców zaczyna jako doktoranci, następnie robią doktorat, habilitację, zostają docentami, potem profesorami nadzwyczajnymi, a niektórzy w końcu profesorami

zwyczajnymi, jak widać na rysunku 3.1. Jeżeli udział kobiet na każdym szczeblu jest inny, to zakłada się, że rurociąg „przecieka”, tj. kobiety naukowcy opuszczają rurociąg, ponieważ nie awansują.

W miarę rozwoju kariery zawodowej naukowcy mają coraz większe szanse awansu na wyższy szczebel. Im więcej lat pracy, tym większe prawdopodobieństwo awansu. Jednak awans następuje wolniej w przypadku kobiet niż w przypadku mężczyzn: w statystykach różnice między płciami są znaczące.

Późne wchodzenie kobiet do nauki nie może samo wytłumaczyć niewielkiej liczby kobiet na wyższych szczeblach CSIC, ponieważ w przypadku podobnego stażu badawczego kobiety awansują wolniej niż mężczyźni. Dane sugerują, że do wytłumaczenia mniejszej liczby awansów kobiet w niektórych dziedzinach (materiałoznawstwo, biologia/biomedycyna, fizyka) mogą przyczynić się różnice w produktywności, ale nie jest tak w przypadku innych dziedzin. Różnice w cechach osobowościowych, czynniki społeczne i dostęp do zasobów stanowią argumenty na wytłumaczenie różnic w produktywności oraz nierówności między mężczyznami i kobietami w nauce.

Czynniki organizacyjne i instytucjonalne związane z dyskryminacją ze względu na płeć obejmują mechanizmy nierówności funkcjonujące na szczeblu takich podmiotów jak firmy, instytuty badawcze lub instytucje finansujące badania. Istotnymi mechanizmami instytucjonalnymi mającymi wpływ na dyskryminację ze względu na płeć są procesy rekrutacji, praktyki awansu, procesy decyzyjne i procesy oceny oraz istnienie kultury wzorców związanych z płcią w miejscu pracy.

Procesy rekrutacji i zatrudnienia są nadal rzadko przedmiotem analiz, głównie z powodu trudności z dostępem do ważnych danych instytucjonalnych. Dyskryminację ze względu na płeć w procesach rekrutacji i zatrudnienia widać na kilku kolejnych etapach: w sposobie informowania i zwracania uwagi potencjalnych kandydatów na dane stanowisko, następnie w rozmowie w sprawie pracy, podczas otrzymywania oferty pracy oraz w jakości otrzymanej oferty tj. w początkowym wynagrodzeniu i oferowanych świadczeniach. Na każdy z tych etapów może mieć wpływ zróżnicowane traktowanie mężczyzn i kobiet, a na decyzje o zatrudnieniu mogą wpływać stereotypy dotyczące płci lub preferencje dotyczące tej samej płci. Rola, jaką praktyki związane z awansem i oceną odgrywają w generowaniu dyskryminacji ze względu na płeć, jest jeszcze mniej udokumentowana niż w przypadku praktyk związanych z rekrutacją. Jeżeli chodzi o zdobywanie finansowania, statystycznie nie ma znaczącej różnicy, z zasady mężczyznom wiedzie się nieco lepiej niż kobietom, a w niektórych krajach występują poważne nierówności w konkretnych dziedzinach. Natomiast dużo bardziej ograniczający czynnik stanowi bardzo niewielka liczba wniosków składanych przez kobiety, na przykład w dziedzinie inżynierii. I na koniec przykład wzorców związanych z postrzeganiem płci w miejscu pracy: „Aby być traktowaną jak inżynier, trzeba wyglądać jak inżynier, mówić jak inżynier i zachowywać się jak inżynier. W większości miejsc pracy oznacza to, że trzeba wyglądać, mówić i zachowywać się jak mężczyzna”<sup>1</sup>, — i to nadal jest prawdą.

---

<sup>1</sup> Robinson, J.G. i J.S. McIlwee (1991), „Men, Women, and the Culture of Engineering” (Mężczyźni, kobiety i inżynieria), *The Sociological Quarterly*, 32: 406.

Takie wyniki wymagają kilku zaleceń w celu zwiększenia liczby kobiet w nauce i technice w całym okresie ich kariery zawodowej, między innymi:

- intensyfikacji działań mających na celu promowanie kariery naukowej kobiet,
- zapewnienia włączania kwestii płci do głównego nurtu polityki w programach unijnych i krajowych,
- rozwój możliwości robienia kariery naukowej przez naukowców mężczyzn i kobiety w akademickich i nieakademickich dziedzinach badań,
- wprowadzenie interdyscyplinarnego programu rozwoju zasobów ludzkich w ośrodkach badawczych,
- zapewnienie nowoczesnych programów dla osób zajmujących kierownicze stanowiska naukowe, obejmujących na przykład: komunikację interdyscyplinarną i międzykulturową, znajomość problematyki równouprawnienia mężczyzn i kobiet, umiejętności kierownicze w dziedzinie nauki oraz coachingu/ nadzoru, umiejętność bycia mentorem itp.

9.4.2008

## **OPINIA KOMISJI PRZEMYSŁU, BADAŃ NAUKOWYCH I ENERGII**

dla Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia

w sprawie kobiet i nauki  
(2007/2206(INI))

Sprawozdawca komisji opiniodawczej: Den Dover

### **WSKAZÓWKI**

Komisja Przemysłu, Badań Naukowych i Energii zwraca się do Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia, właściwej dla tej sprawy, o uwzględnienie w końcowym tekście projektu rezolucji następujących wskazówek:

1. z zadowoleniem przyjmuje podjęte dotychczas działania, takie jak środki bezpośredniego wsparcia, preferencyjna polityka zatrudnienia oraz systemy finansowania na rzecz wspierania badań prowadzonych przez kobiety, których celem jest doprowadzenie do bardziej wyrównanego udziału kobiet w poszczególnych obszarach i sektorach nauki;
2. zauważa, że aby zrealizować strategię lizbońską, UE potrzebuje 700 000 nowych badaczy, i w związku z tym wzywa Komisję i państwa członkowskie do przyjęcia środków szczególnych zgodnie z programem na rzecz równouprawnienia kobiet i mężczyzn na lata 2006-2010, aby do 2010 r. uzyskać bardziej zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w nauce i na polu technologii;
3. uważa jednak, że należy wzmocnić starania na rzecz zwiększenia udziału kobiet na kluczowych stanowiskach (np. w radach naukowych i komitetach oceniających) oraz we wszystkich dziedzinach nauki, w tym w obszarze badań, rekrutacji, szkoleń, edukacji, technologii informatycznych, inżynierii, handlu, komunikacji, public relations, reklamy i stosunków między pracodawcą a pracownikami, poprzez wprowadzenie innowacyjnych form elastycznego czasu pracy dla kobiet, pozwalających im na kontynuowanie pracy również w okresie macierzyństwa;

4. uważa, że potrzebne są dalsze działania w celu przewyższenia zbyt niskiej reprezentacji kobiet, zwłaszcza w akademickich kołach naukowych; w tym celu zaleca wprowadzenie bezpośrednich środków wspierających i dotacji zachęcających kobiety do zajmowania wyższych stanowisk, a także dotacji na programy wspierania rozwoju i programy mentorskie, które pomogą młodym kobietom kontynuować naukową działalność akademicką, prowadzić badania i uczestniczyć w procedurach wnioskowania o dotacje i w projektach, a zarazem zapewnią mobilność i elastyczność ich samych i ich rodzin;
5. uważa, że sieci kobiet naukowców to zasadnicze narzędzie przyciągania większej liczby kobiet do nauki i technologii oraz awansowania ich na odpowiedzialne stanowiska; w związku z tym wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby zachęcały do tworzenia sieci na szczeblu europejskim, krajowym i regionalnym oraz wspierały sieci już istniejące, jak np. Europejska Platforma Kobiet Naukowców;
6. uważa, że w celu usunięcia niektórych barier stojących na drodze kobiet do wyższych stanowisk w karierze naukowej trzeba przyjąć konkretne środki propagujące lepsze zrozumienie pojęć „dobre badania”, „doskonałość” i „innowacyjność”, zwłaszcza w odniesieniu do kryteriów definicji „dobrego badacza”, które nie powinny się ograniczać do liczby publikacji;
7. wzywa Komisję i państwa członkowskie do przyjęcia właściwych środków, aby w publikacjach dotyczących historii nauki i technologii nie pomijano wkładu kobiet w te dziedziny, nie tylko dlatego, że byłaby to wyraźna dyskryminacja, ale również dlatego, że z powodu braku wzorców do naśladowania trudniej jest zachęcać większą liczbę kobiet do rozpoczynania działalności w tych dziedzinach;
8. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zniesienia wszystkich przeszkód finansowych i administracyjnych, które stoją przed kobietami na polu nauki, oraz do tworzenia atrakcyjniejszych i elastyczniejszych warunków pracy dla kobiet, aby łatwiej im było godzić pracę z życiem rodzinnym i aby stymulować ich zainteresowanie wyborem kariery we wszystkich dziedzinach nauki, poprzez specjalne formy wsparcia dla pracujących matek, niewpływające na przewidywany budżet badań naukowych; ponadto wzywa państwa członkowskie do zapewnienia równego podziału obowiązków rodzicielskich poprzez propagowanie jednakowego korzystania z urlopów rodzicielskich przez kobiety i mężczyzn oraz elastycznych warunków pracy dla obu płci;
9. zauważa, że limity wiekowe stosowane przy przyznawaniu stypendiów działają ze szkodą dla młodych ludzi – głównie kobiet – opiekujących się osobami będącymi na ich utrzymaniu; dlatego też wzywa Komisję i państwa członkowskie, by w razie wystąpienia takich okoliczności włączyły do swojego prawodawstwa środki korygujące tę nieprawidłowość, np. wydłużając terminy składania wniosków o rok za każdy rok opieki nad osobami będącymi na utrzymaniu;
10. wyraża zdecydowane przekonanie, że należy wprowadzić szczególne środki w zakresie rekrutacji, szkoleń i public relations w celu wspierania i zachęcania do większego udziału kobiet w takich dziedzinach, jak technologia, fizyka, inżynieria, informatyka i inne dziedziny, które są niestety nadal zdominowane przez mężczyzn;
11. wzywa Komisję do dopilnowania, by pozytywnie oceniano zrównoważony udział kobiet

i mężczyzn w grupach naukowców przedstawiających projekty w odpowiedzi na zaproszenia do składania wniosków w ramach siódmego ramowego programu badań, rozwoju technicznego i demonstracji; nalega, by państwa członkowskie wprowadziły takie same rozwiązania w programach krajowych i regionalnych;

12. popiera cel, jakim jest ustanowienie i egzekwowanie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn o takim samym poziomie wykształcenia, umiejętności i zasług przy obsadzaniu takich samych stanowisk naukowych, na etapie selekcji i rekrutacji, a także przez cały czas trwania kariery zawodowej, co jest sprawą zasadniczą dla umożliwienia kobietom dalszego szkolenia i uzyskania awansu zawodowego w oparciu o zasługi, a zarazem przyczynia się do zrównoważenia liczby kobiet i mężczyzn zajmujących odpowiedzialne stanowiska; ubolewa, że chociaż w większości państw członkowskich więcej kobiet niż mężczyzn uzyskuje akademickie tytuły uniwersyteckie, a średni poziom kwalifikacji akademickich kobiet jest wyższy niż wśród mężczyzn, to jednak kobiety są niedostatecznie reprezentowane we wszystkich instytucjach akademickich i ośrodkach badawczych;
13. uważa za sprawę najwyższej wagi, by od wczesnych etapów edukacji propagowano naukę jako dziedzinę interesującą dla obu płci; nalega, by kwestię tę uwzględniano przy planowaniu materiałów dydaktycznych oraz w szkoleniu nauczycieli; zachęca uniwersytety i fakultety do przeanalizowania swoich systemów selekcji wstępnej w celu wskazania ewentualnej ukrytej dyskryminacji ze względu na płeć i odpowiedniego skorygowania systemów selekcji;
14. wzywa Komisję do regularnego przedkładania Parlamentowi sprawozdań na temat udziału kobiet w organach oceniających i komitetach selekcji w siódmym ramowym programie badań, rozwoju technologicznego i demonstracji; wzywa Komisję, by włączyła kwestie płci do ocen pośrednich i sprawozdań z przebiegu siódmego programu ramowego;
15. wzywa państwa członkowskie do przeanalizowania czynników będących źródłem niskiego udziału kobiet na wyższych stanowiskach na uniwersytetach i we władzach oświatowych (średnio 15% w UE), który to niski udział poważnie zmniejsza ich wpływ na podejmowanie decyzji w dziedzinie badań, mimo że to one uzyskują 43% tytułów doktorskich przyznawanych w całej UE;
16. wzywa Komisję i państwa członkowskie do wprowadzenia skutecznej polityki usuwania różnic w wysokości płac kobiet i mężczyzn; zauważa, że w dziedzinie nauki zasada równej płacy powinna mieć zastosowanie także do stypendiów i innych świadczeń przyznawanych na badania;
17. zachęca uniwersytety, instytuty badawcze i prywatne przedsiębiorstwa do przyjęcia strategii równouprawnienia w ich organizacji i w ich procesach decyzyjnych.

## WYNIK GŁOSOWANIA KOŃCOWEGO W KOMISJI

<b>Data przyjęcia</b>	8.4.2008
<b>Wynik głosowania końcowego</b>	+ :           48 - :           0 0 :           0
<b>Posłowie obecni podczas głosowania końcowego</b>	Šarūnas Birutis, Jan Březina, Jerzy Buzek, Giles Chichester, Dragoş Florin David, Pilar del Castillo Vera, Den Dover, Nicole Fontaine, Adam Gierek, András Gyürk, Fiona Hall, David Hammerstein, Rebecca Harms, Erna Hennicot-Schoepges, Mary Honeyball, Ján Hudacký, Romana Jordan Cizelj, Anne Laperrouze, Pia Elda Locatelli, Eugenijus Maldeikis, Eluned Morgan, Angelika Niebler, Reino Paasilinna, Atanas Paparizov, Francisca Pleguezuelos Aguilar, Anni Podimata, Miloslav Ransdorf, Vladimír Remek, Herbert Reul, Teresa Riera Madurell, Mechtild Rothe, Paul Rübig, Andres Tarand, Britta Thomsen, Catherine Trautmann, Nikolaos Vakalis, Adina-Ioana Vălean, Alejo Vidal-Quadras
<b>Zastępca(y) obecny(i) podczas głosowania końcowego</b>	Etelka Barsi-Pataky, Ivo Belet, Zdzisław Kazimierz Chmielewski, Robert Goebbels, Satu Hassi, Gunnar Hökmark, Pierre Pribetich, Vittorio Prodi, Esko Seppänen, Silvia-Adriana Țicău



## WYNIK GŁOSOWANIA KOŃCOWEGO W KOMISJI

<b>Data przyjęcia</b>	14.4.2008
<b>Wynik głosowania końcowego</b>	+: 12 -: 0 0: 8
<b>Posłowie obecni podczas głosowania końcowego</b>	Emine Bozkurt, Zita Gurmai, Lívía Járóka, Piia-Noora Kauppi, Astrid Lulling, Siiri Oviir, Doris Pack, Zita Pleštinská, Karin Resetarits, Teresa Riera Madurell, Eva-Britt Svensson, Anne Van Lancker, Anna Záborská
<b>Zastępca(y) obecny(i) podczas głosowania końcowego</b>	Gabriela Crețu, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Donata Gottardi, Anna Hedh, Marusya Ivanova Lyubcheva
<b>Zastępca(y) (art. 178 ust. 2) obecny(i) podczas głosowania końcowego</b>	Manolis Mavrommatis, Miroslav Mikolášik