

Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere

PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO

PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO

sulla carriera professionale delle donne in ambito scientifico e accademico e sui "soffitti di cristallo" incontrati

(2014/2251(INI))

Il Parlamento europeo,

- visti gli articoli 2 e 3 del trattato sull'Unione europea (TUE) e gli articoli 8, 10, 19 e 157 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE),
- vista la Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW) del 1979,
- vista la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)(1),
- vista la comunicazione della Commissione del 21 settembre 2010 dal titolo "Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015" (COM(2010)0491),
- vista la comunicazione della Commissione del 5 marzo 2010 dal titolo "Maggiore impegno verso la parità tra donne e uomini – Carta per le donne" (COM(2010)0078),
- visto il patto europeo per la parità di genere (2011-2020) adottato dal Consiglio il 7 marzo 2011,
- vista la comunicazione della Commissione del 15 settembre 2014 dal titolo "Spazio europeo della ricerca – Relazione 2014 sui progressi compiuti" (COM(2014)0575),
- vista la comunicazione della Commissione del 17 febbraio 1999 dal titolo "Donne e scienza – Mobilitare le donne per arricchire la ricerca europea" (COM(1999)0076),
- vista la comunicazione della Commissione del 17 luglio 2012 dal titolo "Un partenariato rafforzato per lo Spazio europeo della ricerca a favore dell'eccellenza e della crescita" (COM(2012)0392),

- vista la relazione della Commissione del 3 settembre 2014 dal titolo "Gender Equality Policies in Public Research", basata su uno studio dei membri del gruppo di Helsinki (il gruppo consultivo della Commissione sulle questioni di genere, la ricerca e l'innovazione),
- vista la relazione "She Figures 2012 – Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators", pubblicata dalla Commissione nel 2013,
- viste le conclusioni del Consiglio del 5 dicembre 2014 sul tema "Spazio europeo della ricerca – Relazione 2014 sui progressi compiuti",
- viste le conclusioni del Consiglio del 29 maggio 2015 sulla tabella di marcia dello Spazio europeo della ricerca 2015-2020,
- vista la sua risoluzione del 10 marzo 2015 sui progressi concernenti la parità tra donne e uomini nell'Unione europea nel 2013(2),
- visto l'articolo 40 della convenzione di Istanbul sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne,
- vista la sua risoluzione legislativa del 21 novembre 2013 sulla proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce il programma quadro di ricerca e innovazione (2014-2020) – Orizzonte 2020(3),
- vista la sua risoluzione del 21 maggio 2008 sulle donne e la scienza(4),
- vista la sua risoluzione del 3 febbraio 2000 sulla comunicazione della Commissione "Donne e scienza – Mobilitare le donne per arricchire la ricerca europea"(5),
- visto l'articolo 52 del suo regolamento,
- vista la relazione della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere (A8-0235/2015),

A. considerando che l'uguaglianza di genere è un principio fondamentale dell'UE, sancito dal trattato sull'Unione europea, e rientra tra i suoi obiettivi e compiti;

B. considerando che l'uguaglianza di genere rappresenta una condizione essenziale affinché le donne e le ragazze godano appieno dei diritti umani ed è fondamentale per la loro emancipazione e per il conseguimento di una società sostenibile e inclusiva; che un utilizzo insufficiente del capitale umano riduce i potenziali vantaggi delle attività legate alla ricerca e all'innovazione nonché dello sviluppo economico generale e ha conseguenze sociali devastanti;

C. considerando che è di fondamentale importanza garantire che le donne e gli uomini si trovino in una posizione di parità, abbiano uguali diritti e responsabilità e beneficino delle stesse opportunità di lavoro, e che al loro contributo alla società sia riconosciuto il medesimo valore e tributato lo stesso rispetto;

D. considerando che, secondo i dati statistici e le indagini disponibili, le donne sono sottorappresentate nella maggior parte delle posizioni scientifiche, ingegneristiche e dirigenziali come pure ai livelli gerarchici più elevati, anche in settori in cui sono in maggioranza rispetto agli uomini, come nel campo dell'istruzione; che le donne sono fortemente sottorappresentate nei settori dell'istruzione e nelle professioni in ambito scientifico, tecnologico, ingegneristico e matematico ("Science, Technology, Engineering and Math", STEM) e costituiscono solo il 24% dei professionisti della scienza e dell'ingegneria; che la rappresentanza femminile varia in base alle specializzazioni STEM: ad esempio per la chimica si registrano problemi nel trattenere le donne nel settore, mentre per l'ingegneria e la fisica le difficoltà riguardano l'assunzione;

E. considerando che la scienza ricopre un'importanza fondamentale per l'Europa in termini economici e necessita di un numero sempre maggiore di professionisti che siano in grado, tra l'altro, di realizzare le ricerche rivoluzionarie indispensabili per incrementare la produttività e la competitività; che l'esistenza di un numero sufficiente di persone con competenze STEM è una condizione essenziale per attuare l'Agenda europea per la crescita e l'occupazione e per conseguire gli obiettivi della strategia Europa 2020; che la domanda di professionisti STEM è destinata ad aumentare fino al 2025, mentre secondo gli ultimi dati disponibili la manodopera nel settore della ricerca sta invecchiando; che l'arricchimento reciproco tra le discipline STEM e quelle artistiche e umanistiche (STEAM) presenta un enorme potenziale economico, sociale e culturale, e le ricercatrici e le innovatrici sono in una posizione ideale per sviluppare collegamenti da STEM a STEAM; che le ricercatrici costituiscono un punto di forza per l'Unione europea, che necessita di tutte le risorse disponibili per riprendersi definitivamente dalla crisi economica e finanziaria e per far fronte ai cambiamenti della società nel suo complesso; che è necessario promuovere e agevolare lo sviluppo professionale delle donne come pure una maggiore presenza di giovani, in particolare studentesse e docenti universitarie, nei settori STEM;

F. considerando che sono stati registrati alcuni sviluppi positivi per quanto riguarda le ricercatrici, la cui percentuale negli ultimi anni sta aumentando più rapidamente rispetto a quella degli uomini, ma che il numero delle ricercatrici è ancora significativamente inferiore a quello dei ricercatori, soprattutto nel settore delle imprese, dove si registra il divario maggiore;

G. considerando che in ambito universitario la carriera delle donne continua a essere caratterizzata da una marcata segregazione verticale, per cui le donne che ricoprono le cariche accademiche più importanti rappresentano solo una percentuale molto ridotta; che secondo i dati di "She Figures 2012" le donne costituiscono soltanto il 10% dei rettori universitari;

H. considerando che pochi Stati membri sembrano avere disposizioni in materia di uguaglianza di genere nel quadro giuridico relativo alle attività di ricerca, e che si dedica poca attenzione all'integrazione della dimensione di genere nei programmi nazionali di ricerca;

- I. considerando che le donne incontrano ancora ostacoli nel creare una loro attività a causa della persistenza di pregiudizi e stereotipi; che è necessario promuovere e sostenere una maggiore imprenditorialità tra le donne e creare un contesto in cui le imprenditrici e le imprese a conduzione familiare possano prosperare e in cui lo spirito imprenditoriale venga ricompensato adottando le misure necessarie sulla base di uno scambio delle migliori pratiche e prestando particolare attenzione alle madri;
- J. considerando che le cause della situazione attuale sono molteplici e complesse e includono stereotipi negativi, preconcetti e pregiudizi consapevoli e inconsapevoli;
- K. considerando che le statistiche indicano costantemente che le ragazze si allontanano dalle discipline STEM a scuola e sono meno propense a seguire una formazione universitaria in ambito scientifico; che non esiste una spiegazione unica per la ridotta presenza femminile nei settori STEM e che fra le ragioni di questo fenomeno figurano la mancanza di conoscenza delle carriere STEM da parte degli insegnanti nelle scuole, l'assenza di modelli femminili, il numero elevato di contratti precari a breve termine, i pregiudizi inconsci delle commissioni di esame, il fatto che le donne sono meno propense degli uomini a candidarsi per posizioni di alto livello e la tendenza delle donne a indirizzarsi verso ruoli educativi e di insegnamento, anziché verso il mondo accademico e della ricerca;
- L. considerando che le donne che lavorano nel settore della ricerca, così come in ogni altro settore, sono costrette a farsi carico di maggiori obblighi genitoriali o connessi alla famiglia rispetto alla controparte maschile e che, di conseguenza, tutte le misure proposte devono tenere conto della possibilità di conciliare con successo la vita professionale e familiare delle donne mediante la partecipazione degli uomini a tali responsabilità;
- M. considerando che, nonostante gli sforzi intrapresi per promuovere l'uguaglianza di genere e le pari opportunità, le donne continuano a sperimentare disparità di accesso per quanto concerne i lavori di ricerca, i finanziamenti, le pubblicazioni e i riconoscimenti accademici, e devono altresì far fronte alla rigidità dei criteri in materia di promozioni e riconoscimenti e a una mancanza di finanziamenti o politiche adeguate a loro sostegno, il che rende le prospettive delle giovani scienziate particolarmente fosche; che tutti questi fattori possono contribuire alla "fuga dei cervelli", un fenomeno che richiede l'adozione di misure radicali piuttosto che di misure semplici; che la cooperazione a livello collettivo è altresì fondamentale e dovrebbe essere intrapresa e incentivata sia sul piano individuale che nella società;
- N. considerando che occorre condurre nuove analisi e valutazioni in merito alla bassa posizione occupata di fatto dalle donne in ambito scientifico nella società, che non è necessariamente giustificata da criteri oggettivi, nonché alle relazioni di genere e agli stereotipi di genere; che ampliare le prospettive di carriera delle donne e cambiare i modelli educativi potrebbero contribuire sostanzialmente a ridurre il divario retributivo di genere, ad esempio aumentando il numero di scienziati e ingegneri di sesso femminile;

O. considerando che la Commissione si è già impegnata ad assicurare una presenza del 40% del genere sottorappresentato in tutti i suoi gruppi di esperti, comitati e commissioni e, in particolare, applicherà tale principio al programma specifico Orizzonte 2020;

P. considerando che le più recenti conclusioni del Consiglio sul potenziamento delle risorse umane in ambito scientifico e tecnologico nello Spazio europeo della ricerca hanno riconosciuto già nel 2005 l'importanza di promuovere l'uguaglianza di genere nel settore della ricerca e la presenza delle donne nelle posizioni di responsabilità, ma che da allora il Consiglio non si è più pronunciato al riguardo;

Q. considerando che la tabella di marcia dello Spazio europeo della ricerca 2015-2020 invita la Commissione e gli Stati membri a iniziare a tradurre in azioni concrete la legislazione nazionale in materia di pari opportunità, al fine di far fronte agli squilibri di genere negli istituti di ricerca e negli organismi decisionali e di integrare meglio la dimensione di genere nelle politiche, nei programmi e nei progetti di ricerca e sviluppo (R&S);

R. considerando che la convenzione di Istanbul contiene l'impegno ad affrontare le cause profonde della violenza e a promuovere una maggiore uguaglianza di genere cambiando gli atteggiamenti ed eliminando gli stereotipi non solo a livello di singoli individui ma anche all'interno degli istituti di istruzione superiore e dei campus universitari, che non sono immuni alla violenza di genere, in modo che le donne possano essere libere dalla violenza e dalla paura che essa genera, che spesso impedisce loro di partecipare appieno alla vita accademica e sociale;

S. considerando che l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere può svolgere un ruolo fondamentale nel monitorare l'andamento del divario retributivo di genere nel settore della scienza e della ricerca, analizzandone le cause e valutando l'impatto della legislazione;

Uguaglianza di genere nelle posizioni accademiche

1. osserva che, nonostante i cambiamenti positivi degli ultimi anni, l'uguaglianza di genere nel mondo scientifico e accademico non è ancora stata conseguita, con situazioni eterogenee nei vari Stati membri, settori della ricerca e gradi accademici; mette in risalto la presenza estremamente ridotta delle donne nelle più alte posizioni accademiche e decisionali nelle istituzioni scientifiche e nelle università, a conferma dell'esistenza di un soffitto di cristallo, ovvero di barriere invisibili fondate su pregiudizi che ostacolano l'ascesa delle donne a posizioni di responsabilità;

2. deplora la comprovata presenza della segregazione di genere, di natura sia orizzontale che verticale, nelle gerarchie universitarie e scolastiche in Europa e in altre economie avanzate, e si rammarica per il fatto che, se da un lato le donne sono il 59% dei laureati nell'UE-28, dall'altro esse rappresentano soltanto il 18% dei professori universitari ordinari;

3. ribadisce che l'uguaglianza di genere è uno dei principi fondanti dell'UE, che deve essere rispettato anche in ambito accademico e della ricerca; sottolinea che tutte le forme di discriminazione diretta o indiretta nei confronti delle donne devono essere eliminate;
4. osserva che la scarsa presenza di donne nei settori della scienza e della ricerca ha portato a un approccio androcentrico alla R&S, in particolare: a) non esistono manichini femminili per le prove d'urto; b) la ricerca medica viene di solito effettuata su soggetti di sesso maschile; c) i calcoli sulle dosi di radiazioni si basano sul tasso di assorbimento di un maschio di mezza età; e d) nella maggior parte dei libri di anatomia le immagini raffigurano il corpo di un uomo;
5. si rammarica per il fatto che le donne continuano a sperimentare una disparità di accesso alle posizioni di ricerca, ai finanziamenti e alle pubblicazioni, incluso un divario retributivo di genere non corretto in ambito scientifico e accademico, nonostante le disposizioni giuridiche sulla parità di trattamento e la non discriminazione sul mercato del lavoro, tra cui disposizioni sulla parità di retribuzione, in vigore nell'UE e negli Stati membri;

Misure positive

6. esorta la Commissione e gli Stati membri ad analizzare le disposizioni giuridiche vigenti al fine di attuarle in modo appropriato e, ove necessario, modificarle onde assicurare la parità di trattamento tra donne e uomini; sollecita la Commissione e gli Stati membri a garantire il rispetto del principio di non discriminazione, che conformemente al trattato di Lisbona costituisce un obiettivo dell'Unione europea, in tutti i tipi di contratto di lavoro o di finanziamento, nonché il diritto legale alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro per tutti gli elementi della remunerazione attribuiti a uomini e donne, incluse sovvenzioni e borse di studio, ad esempio assicurando la trasparenza degli stipendi;
7. osserva che, oltre a garantire l'applicazione delle disposizioni giuridiche, occorre anche eliminare le barriere culturali e istituzionali che generano una discriminazione diretta o indiretta nei confronti delle donne nelle posizioni scientifiche e decisionali, in modo da raggiungere l'uguaglianza di genere; ritiene che tali forme di discriminazione, preconetti negativi e stereotipi consapevoli o inconsapevoli si basino sugli atteggiamenti e sui modelli che vengono continuamente riprodotti e che i cambiamenti a livello istituzionale possano contribuire a eliminarli; invita la Commissione ad avviare e sostenere campagne di sensibilizzazione pubblica, programmi e iniziative volti a ridurre questi ostacoli sia nel mondo accademico che nella società in generale;

8. denuncia ancora una volta il fatto che le donne continuano a essere pagate meno degli uomini per uno stesso lavoro, anche nel settore della ricerca e della scienza, a causa della loro minore rappresentanza;
9. invita la Commissione e gli Stati membri a sostenere e promuovere le reti di sostegno tra pari e la condivisione delle migliori pratiche in Europa e al di fuori di essa;
10. sottolinea che le campagne di sensibilizzazione dovrebbero rivolgersi sia agli uomini che alle donne, in quanto esse riproducono (in modo consapevole o inconsapevole) gli stereotipi di genere e possono quindi finire per interiorizzare gli ostacoli culturali e istituzionali all'avanzamento di carriera in ambito scientifico;
11. esorta la Commissione a sviluppare i programmi e le iniziative esistenti e a incrementare le campagne positive rivolte alle ragazze e alle donne, incoraggiandole a intraprendere una carriera in ambito accademico e della ricerca in tutti i settori scientifici, con un'attenzione particolare all'ingegneria e al settore tecnologico, dove la partecipazione femminile rimane inferiore alla media nonostante i recenti sviluppi positivi;
12. invita la Commissione e gli Stati membri a promuovere programmi educativi che favoriscano sinergie e collegamenti positivi tra le discipline STEM e quelle artistiche e umanistiche nonché a promuovere una prospettiva di genere, favorendo il ruolo che le donne possono svolgere nella creazione di questi collegamenti;
13. invita la Commissione e gli Stati membri a promuovere modelli femminili positivi a tutti i livelli dell'istruzione, dall'istruzione obbligatoria fino a quella superiore e postuniversitaria, come pure nell'istruzione informale e nel lavoro giovanile; riconosce che la promozione di modelli femminili positivi include l'adozione di misure intese a mettere in rilievo i successi presenti e passati conseguiti dalle donne nella scienza e nella tecnologia, nell'imprenditorialità e nelle posizioni decisionali; osserva che tali misure possono includere un'attenzione specifica alla Giornata internazionale della donna, alle Settimane della scienza e all'utilizzo delle migliori pratiche esistenti negli Stati membri e in altre parti del mondo;

14. invita la Commissione, gli Stati membri e i soggetti interessati a rafforzare le iniziative e i programmi volti a incoraggiare le donne a proseguire le proprie carriere in ambito scientifico e accademico, tra cui i programmi di tutoraggio e di creazione di reti, e a sostenere le scienziate, in particolare giovani, che partecipano a programmi di ricerca e che presentano richieste di sovvenzioni, nonché a promuovere le carriere individuali delle ricercatrici e il loro avanzamento professionale alle posizioni apicali; ritiene che le donne andrebbero altresì incoraggiate a candidarsi per le posizioni di responsabilità decisionale e che al tempo stesso sia necessario intervenire al fine di lottare contro ogni tipo di barriera che renda difficile o impossibile tale candidatura;

15. esorta la Commissione e gli Stati membri, nell'elaborare strategie sull'uguaglianza di genere nel campo dell'istruzione superiore, a prestare particolare attenzione alle donne vittime di discriminazioni multiple, quali le donne LGBTI, le donne con disabilità, le donne appartenenti a una minoranza, le migranti, le profughe e le assistenti domiciliari;

16. esorta gli Stati membri a mettere a punto metodi curricolari e di insegnamento efficaci e attrattivi per le discipline STEM al fine di trattenere le ragazze nel settore della scienza, nonché a riconoscere che gli insegnanti, con la loro capacità di promuovere nel contesto scolastico la partecipazione continua delle ragazze al settore scientifico, costituiscono un motore di cambiamento culturale, e a garantire pertanto investimenti a loro favore;

17. esorta gli Stati membri a riconoscere le potenzialità dell'orientamento professionale di qualità come pure dello svolgimento di attività di formazione nell'ottica di incoraggiare le ragazze a continuare lo studio delle discipline STEM all'università;

Conciliare vita professionale e personale

18. sottolinea che la necessità di conciliare efficacemente gli obblighi professionali e familiari spesso rappresenta un serio ostacolo, che interessa nello specifico l'avanzamento professionale delle donne in ambito accademico e scientifico oltre ad essere una delle principali ragioni per cui esse rinunciano alla carriera;

19. chiede una maggiore flessibilità delle condizioni di lavoro per i ricercatori di entrambi i sessi onde consentire loro di conciliare il lavoro con la vita familiare, e sollecita l'eliminazione del divario retributivo tra uomini e donne per garantire l'uguaglianza di genere;

20. invita la Commissione, gli Stati membri, le organizzazioni per il finanziamento della ricerca e gli altri soggetti interessati a elaborare programmi intesi a incoraggiare attivamente le donne a proseguire le proprie carriere dopo la maternità o il congedo parentale e a stanziare risorse per i programmi di reinserimento, che dovrebbero essere adattati alle esigenze di ciascuna istituzione e includere la formazione necessaria per stare al passo con gli sviluppi scientifici, nonché ad assicurare maggiore flessibilità per quanto riguarda la produzione scientifica delle donne dopo il parto o l'adozione di un bambino e a garantire servizi adeguati di assistenza all'infanzia, incoraggiando altresì l'integrazione degli uomini nella vita familiare; osserva che tali misure dovrebbero essere applicate anche ai ricercatori che percepiscono borse individuali e al personale impegnato in progetti di ricerca con finanziamenti esterni;

21. incoraggia gli Stati membri e le regioni a promuovere lo sviluppo di università e istituti di ricerca adeguati alle esigenze familiari;

22. esorta la Commissione a riconoscere la necessità di garantire un congedo di paternità e un'indennità di paternità adeguati affinché gli uomini possano permettersi di assentarsi dal lavoro per occuparsi dei figli, contribuendo così a contrastare la prassi acquisita secondo cui sono le donne a interrompere la propria carriera, nell'ottica di superare un ostacolo di rilievo per l'avanzamento professionale delle donne in ambito scientifico e accademico;

Cambiamenti e progetti istituzionali

23. osserva che, oltre a incoraggiare le carriere individuali delle donne, sono necessari cambiamenti istituzionali per superare le barriere all'uguaglianza di genere, in particolare per quanto concerne la segregazione verticale e la partecipazione delle donne agli organi decisionali;

24. richiama l'attenzione sulla necessità che le istituzioni si adoperino per sostenere e incoraggiare questi cambiamenti definendo nuove norme, affrontando le questioni che si presentano e monitorando i progressi, in modo da consentire alle scienziate di utilizzare le informazioni disponibili e, al tempo stesso, contribuire attivamente allo Spazio europeo della ricerca;

25. esorta la Commissione a proporre una raccomandazione agli Stati membri contenente orientamenti comuni in tema di cambiamenti istituzionali per promuovere l'uguaglianza di genere nelle università e negli istituti di ricerca;

26. ritiene necessario sistematizzare i dati disponibili relativamente alla distribuzione di genere e alla posizione delle scienziate negli Stati membri al fine di favorire l'uguaglianza di genere in tutti gli istituti di ricerca del settore pubblico e privato; ritiene che occorra un consenso sulle ulteriori azioni volte a incoraggiare i progetti concernenti le scienziate;

27. esorta la Commissione a rafforzare il proprio ruolo di coordinamento in relazione alle iniziative per l'integrazione di genere nello Spazio europeo della ricerca nonché a sensibilizzare in merito all'importanza dell'integrazione di genere nel mondo scientifico e accademico e a offrire ai soggetti interessati una formazione pertinente in materia; insiste sulla necessità di varare misure che promuovano la realizzazione di un'effettiva uguaglianza di genere per quanto concerne l'avanzamento professionale in ambito accademico e scientifico;

28. valuta positivamente il fatto che la Commissione finanzi la creazione di piani di uguaglianza di genere attraverso progetti nell'ambito del Settimo programma quadro e di Orizzonte 2020 e plaude al progetto congiunto della Commissione e dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere relativo alla creazione di uno strumento on line per i piani di uguaglianza di genere quale mezzo per identificare e condividere le migliori pratiche con i soggetti interessati; sottolinea che le migliori pratiche proposte dovrebbero tenere conto dell'indipendenza delle università e delle organizzazioni di ricerca e dell'eterogeneità delle loro strutture organizzative nei vari Stati membri;

29. invita gli Stati membri a istituire partenariati con le organizzazioni di ricerca e con le università per promuovere cambiamenti culturali e istituzionali in materia di genere;

30. sollecita gli Stati membri a collaborare con le istituzioni accademiche per fornire sostegno e maggiori opportunità in termini di progressione di carriera in momenti di transizione chiave, ad esempio nel passaggio tra dottorato, post-dottorato e docenza;

31. sottolinea la necessità di garantire la piena integrazione della dimensione di genere nel settore della ricerca come pure l'equilibrio di genere nella partecipazione a Orizzonte 2020; ritiene che ciò richiederà nuovi sforzi per integrare la dimensione di genere nella definizione e nell'attuazione del prossimo programma di lavoro; plaude alla creazione del gruppo consultivo

Orizzonte 2020 sul genere (AGG); è fermamente convinto che gli obiettivi di Orizzonte 2020 saranno raggiunti soltanto con la piena partecipazione delle scienziate;

32. invita gli Stati membri a collaborare con le istituzioni accademiche al fine di incoraggiare attivamente la presentazione di candidature da parte delle donne e di garantire, ove possibile, la rappresentanza femminile nelle commissioni di esame;

33. è fermamente convinto che la dimensione di genere è una fonte di valore aggiunto per la ricerca e fornisce un ritorno sugli investimenti; sottolinea che l'analisi di genere può favorire l'innovazione e la cooperazione scientifica e tecnologica multidisciplinare;

Passi avanti

34. invita gli Stati membri a fornire incentivi agli istituti di ricerca e alle università affinché introducano e applichino piani di uguaglianza di genere, introducano una dimensione di genere nei propri programmi di ricerca nazionali, eliminino gli ostacoli giuridici e di altra natura all'assunzione, al trattenimento e alla progressione di carriera delle ricercatrici e attuino strategie globali di cambiamento strutturale nell'ottica di superare i divari esistenti negli istituti e nei programmi di ricerca;

35. invita la Commissione e gli Stati membri ad affrontare gli squilibri di genere nei processi decisionali e all'interno degli organismi preposti all'assunzione e alla promozione dei ricercatori, nonché a considerare la creazione di piani di uguaglianza di genere quale condizione necessaria per l'accesso ai finanziamenti pubblici per la ricerca, il settore scientifico e quello accademico, segnatamente incoraggiando gli istituti di ricerca e scientifici a elaborare relazioni sulle loro attività di integrazione delle scienziate e assicurando che i processi di selezione e promozione siano aperti e trasparenti;

36. riconosce che le strategie di uguaglianza di genere nel settore dell'istruzione superiore devono anche tenere conto dei fenomeni di violenza di genere; invita la Commissione e gli Stati membri a elaborare strategie volte a far fronte alla violenza di genere nei campus universitari, che includano attività di sensibilizzazione, un accesso alla giustizia più facile per le donne colpite e il coinvolgimento degli studenti, dei docenti universitari e del personale di sesso maschile nella lotta alla violenza;

37. sollecita gli Stati membri a incoraggiare i datori di lavoro ad adottare misure intese a contrastare tutte le forme di mobbing sul posto di lavoro ai danni delle donne, che possono generare scoraggiamento nelle vittime spingendole infine a licenziarsi;

38. invita gli Stati membri ad agevolare una comunicazione regolare tra i ministri nazionali dell'Università e della scienza e i ministri per le Pari opportunità, o gli equivalenti del caso, affinché siano elaborate politiche nazionali che incoraggino e sostengano le donne nel settore scientifico e accademico;

39. sollecita gli Stati membri a coinvolgere i media e il settore privato nell'eliminazione degli stereotipi di genere e nella promozione del rispetto reciproco; sottolinea il ruolo dei media nel perpetuare o lottare per dissipare gli stereotipi di genere e il loro potenziale nel promuovere attivamente modelli positivi per le donne e le ragazze, che dovrebbero essere incoraggiati;

40. invita la Commissione e l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere a sviluppare ulteriormente la metodologia esistente per il mantenimento di statistiche disaggregate per genere per tutte le attività accademiche e scientifiche, in aggiunta alle statistiche sulle risorse umane, e a elaborare indicatori validi per la valutazione dei processi di cambiamento istituzionale, sia a livello nazionale che nello Spazio europeo della ricerca;

41. invita gli Stati membri, il settore accademico e tutti i soggetti interessati a introdurre programmi specifici nel campo dell'istruzione, in particolare terziaria, per evidenziare l'importanza dell'uguaglianza di genere;

42. invita la Commissione e gli Stati membri ad applicare costantemente il bilancio di genere a tutti i programmi e le misure di finanziamento in ambito scientifico, accademico e della ricerca, nonché a elaborare linee guida e metodi per il monitoraggio e la valutazione dell'inclusione della dimensione di genere in questi settori;

43. invita gli Stati membri a mettere a punto misure statistiche per monitorare le destinazioni delle donne che lasciano il mondo accademico onde migliorare l'elaborazione delle politiche da parte delle istituzioni accademiche e dei governi nei settori correlati;

44. incoraggia gli Stati membri a valutare la possibilità di fornire un riconoscimento positivo alle istituzioni accademiche che hanno adottato misure volte a far fronte alla disuguaglianza di genere;

45. chiede alla Commissione di integrare la dimensione di genere nei contenuti scientifici e tecnologici per porre fine a sottili forme di discriminazione, incentivando a tenere conto del sesso e del genere nello sviluppo della ricerca;

Contribuire attivamente

46. invita la Commissione e gli Stati membri a rafforzare ulteriormente le attività di rete tra le scienziate a livello nazionale, regionale e dell'UE;

47. incoraggia gli Stati membri a prendere in considerazione l'attuazione di sistemi di tutoraggio intesi in particolare a incoraggiare le donne a richiedere sovvenzioni di finanziamento, promozioni o altre opportunità e a sostenerle durante tale processo;

48. ribadisce l'importanza di assicurare una maggiore partecipazione delle donne ai processi decisionali e di garantire l'equilibrio di genere nelle commissioni di valutazione, di selezione e in tutte le altre commissioni pertinenti, nonché in tutti i comitati e le commissioni con responsabilità decisionali in merito alle assunzioni, ai finanziamenti, ai programmi di ricerca e alle pubblicazioni; ritiene che gli istituti di ricerca e le università debbano essere incoraggiati a introdurre obiettivi connessi alla partecipazione delle donne a tali organi; invita la Commissione e gli Stati membri, a tale riguardo, a basarsi sulla proposta di direttiva della Commissione riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in Borsa e relative misure(6) al fine di proporre misure legislative analoghe concernenti le posizioni di responsabilità per le donne in ambito scientifico e accademico;

49. chiede al Consiglio di adottare, nel quadro della presidenza lussemburghese, conclusioni sull'uguaglianza di genere nel settore della ricerca per garantire una maggiore rappresentanza e partecipazione delle donne ai processi decisionali in tale ambito;

50. invita il Parlamento a istituire il premio "Donne e scienza in Europa", da assegnare ai datori di lavoro (imprese, istituzioni o autorità) che promuovono in modo esemplare le donne in ambito accademico e scientifico, sostengono le donne che rivestono posizioni dirigenziali e garantiscono la parità retributiva;

51. invita la Commissione a promuovere, attraverso campagne di informazione, i progetti e i programmi finalizzati a incrementare la partecipazione femminile alla ricerca scientifica;

52. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio e alla Commissione nonché ai governi degli Stati membri.

MOTIVAZIONE

Soffitto di cristallo

L'espressione "soffitto di cristallo" (glass ceiling) è stata coniata dai giornalisti del Wall Street Journal nel 1986 e si riferisce alle barriere invisibili, fondate su pregiudizi, che ostacolano l'ascesa delle donne a posizioni di responsabilità nel corso della loro carriera.

Il range per il calcolo del soffitto di cristallo riflette il grado di difficoltà incontrato dalle donne nel fare carriera e raggiungere i medesimi livelli dei colleghi di sesso maschile.

In particolare, il ruolo sociale attribuito alle donne influenza non solo la loro vita personale ma anche l'esperienza sul posto di lavoro, causando molti problemi di vasta complessità.

Le ricerche dimostrano che uomini e donne possiedono abilità, metodi e un approccio generale ai quesiti di natura scientifica del tutto analoghi.

Ne consegue che ai livelli gerarchici più elevati le donne sono sottorappresentate anche in settori in cui sono in maggioranza rispetto agli uomini, come nel campo dell'istruzione.

Le cause di tale fenomeno sono molteplici e complesse, come dimostrano l'analisi della letteratura e le ricerche condotte con particolare riferimento al settore dell'istruzione.

Limitando la presenza delle donne nell'ambito della ricerca per effetto di stereotipi consapevoli e inconsapevoli stiamo rinunciando a un potenziale importante sviluppatosi presso le nostre università, svalutando un capitale umano altamente qualificato. Lo scarso utilizzo di questo capitale umano riduce i potenziali vantaggi delle attività legate alla ricerca e all'innovazione nonché dello sviluppo economico generale. La scienza e l'innovazione richiedono un apporto costante di nuove idee e le più brillanti provengono senza dubbio dagli ambienti eterogenei.

Allo stesso tempo un trattamento iniquo e la discriminazione nei confronti delle donne costituiscono una grave violazione dei loro diritti umani fondamentali.

Statistiche

I dati di "She Figures", pubblicati con cadenza triennale dal 2003, presentano statistiche e indicatori relativi alle risorse umane nell'ambito della ricerca e dello sviluppo tecnologico (RTD) e all'uguaglianza di genere nel campo della scienza. La relazione "She Figures 2012" dimostra che, nonostante i progressi compiuti, le disuguaglianze di genere nel campo della scienza tendono a perdurare. Ad esempio nel 2010, sebbene il 59% dei laureati dell'UE fosse costituito da donne, appena il 20% dei professori universitari di alto livello dell'Unione era di sesso femminile.

Anche se la percentuale delle ricercatrici sta aumentando più rapidamente rispetto a quella degli uomini, nel 2009 le donne rappresentavano soltanto il 33% dei ricercatori dell'UE-27. La percentuale più bassa si registra nel settore delle imprese, dove le donne sono appena il 19% di tutti i ricercatori, contro il 40% nell'istruzione superiore e nella pubblica amministrazione.

La carriera accademica delle donne rimane nettamente caratterizzata da una marcata segregazione verticale. Nel 2010 la percentuale delle studentesse (55%) e laureate (59%) era superiore a quella degli omologhi di sesso maschile, ma gli uomini superavano le donne tra gli studenti e i titolari di dottorato (nel caso del dottorato la percentuale di studentesse si attestava al 49% e quella delle titolari al 46%). Le donne rappresentavano inoltre appena il 44% del personale accademico di livello C, il 37% del personale di livello B e il 20% del personale di livello A. La scarsa

rappresentanza femminile è ancora più evidente nel campo della scienza e dell'ingegneria. La percentuale di donne è aumentata da appena il 31% degli studenti di primo livello al 38% dei dottorandi e al 35% dei titolari di dottorato, ma si attestava al 32% per il personale accademico di livello C, al 23% per il personale di livello B e appena all'11% per il personale di livello A. Le studentesse spesso si allontanano dal settore scientifico dopo il conseguimento del dottorato.

È dimostrato che la diversità di genere nelle posizioni di alto livello produce idee innovative, una maggiore competitività e migliori prestazioni, nonché una gestione societaria più efficiente. Una maggiore presenza femminile nella sfera dirigenziale indica inoltre al mondo esterno che un'impresa comprende la complessità dei mercati mondiali ed è pronta a competere a livello globale.

Recenti studi condotti negli Stati Uniti presentano sempre più prove del ruolo svolto dai pregiudizi di genere nell'allontanare le donne dalla carriera in campo scientifico. "Nell'ambito di uno studio randomizzato in doppio cieco del 2012, alle facoltà scientifiche di università con un'intensa attività di ricerca è stata trasmessa la documentazione di uno studente fittizio che, in base a un'assegnazione casuale, poteva essere di sesso maschile o femminile, ed è emerso che sia gli uomini sia le donne avevano reputato il candidato di sesso maschile molto più competente e idoneo all'assunzione rispetto alla candidata donna, che pure presentava una documentazione del tutto identica. Da uno studio del 2014 è risultato che, rispetto a una donna, un uomo gode del doppio delle probabilità di essere assunto, sia da parte di un uomo sia da parte di una donna, per una posizione che richieda conoscenze matematiche." (Joan C. Williams, *The 5 Biases Pushing Women Out of STEM*, Harvard Business Review, 5 marzo 2015).

Barriere allo sviluppo professionale delle donne

Pregiudizi e stereotipi negativi del passato radicati ancora oggi (il pregiudizio genera forti discriminazioni).

Maternità e altri obblighi di carattere familiare

Nei matrimoni in cui entrambi i coniugi lavorano è più probabile che le ricercatrici si facciano carico di maggiori obblighi genitoriali rispetto alla controparte, anche nel tentativo di rispondere alle aspettative sociali, e in genere accettano posizioni subordinate. È molto probabile che gli obblighi familiari siano anche uno dei motivi principali per cui le laureate abbandonano la carriera

dopo il conseguimento di un dottorato, essendo giunto il momento di crearsi una famiglia. Rispetto ai ricercatori di sesso maschile è più probabile che la nascita dei figli influenzi la loro produttività e l'avanzamento della carriera. Stando ai dati di "She Figures 2012", nel 2010 era più probabile che i ricercatori avessero figli rispetto all'intera popolazione lavorativa, pertanto tutti i provvedimenti devono tenere conto della possibilità di conciliare con successo la vita personale e professionale.

Discriminazione: distinzione tra professioni "maschili e femminili"

Per tradizione spesso le società percepiscono alcune professioni come destinate agli uomini o alle donne. Questi stereotipi portano a una bassa rappresentanza femminile in ambito scientifico e ingegneristico. Tra i professori di ruolo la percentuale più elevata di donne si registra nelle discipline umanistiche e nelle scienze sociali (rispettivamente il 28,4% e il 19,4%), mentre quella più bassa si osserva nell'ingegneria e nella tecnologia (7,9%).

Divario retributivo

Bisogna prendere atto del problema del divario retributivo di genere. Tale fenomeno si manifesta anche nel settore universitario e della ricerca, ed è uno dei fattori che contribuiscono alla possibile frustrazione delle donne in tali ambiti per il lento avanzamento della carriera, associato a un più difficile accesso ai finanziamenti per la ricerca e alle pubblicazioni, e che le induce ad abbandonare il percorso professionale. Nel diritto dell'UE un divario retributivo a parità di prestazioni lavorative è considerato una discriminazione diretta: "Il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore [...] costituisce un aspetto importante del principio della parità di trattamento fra uomini e donne nonché una parte essenziale e imprescindibile dell'acquis comunitario" (direttiva 2006/54/CE).

Scarse ambizioni (mancanza di fiducia e di prospettiva)

La "minaccia dello stereotipo" induce le donne a credere di avere meno probabilità di riuscita nella carriera accademica rispetto alle controparti maschili o di essere meno competenti, spingendole ad agire come se lo fossero realmente.

Disparità di accesso alle professioni e ai finanziamenti

I finanziamenti e le risorse rappresentano un tema estremamente importante.

Secondo "She Figures 2012", dei 22 paesi per i quali si dispone di dati per il 2010, ben 17 hanno riferito un tasso di successo più elevato per gli uomini nell'ottenere finanziamenti per la ricerca. In tre Stati membri dell'UE, in Islanda e in Norvegia i tassi di successo erano superiori per le donne.

Secondo il Consiglio europeo della ricerca, considerando le sovvenzioni attribuite nel 2007, le donne avevano riportato ottimi risultati nelle discipline umanistiche, ottenendo fino al 50% delle sovvenzioni, ma nelle scienze naturali raggiungevano appena il 35% circa.

Un'analisi più recente del premio europeo per giovani ricercatori post-dottorato (European Postdoctoral and Young Investigators Award) mostra come le donne stiano ricevendo una quota importante di questi prestigiosi riconoscimenti. In tre programmi di tal genere le donne presentavano percentuali di successo più basse (circa l'80-90% dei tassi relativi agli uomini), ma in alcune azioni Marie Curie per la mobilità le donne riportavano percentuali di successo più elevate. Tale dato si può considerare come una dimostrazione dell'efficacia del bilancio di genere dell'UE.

Assenza di personale dirigenziale con esperienza

Da precedenti ricerche è emerso che nelle commissioni giudicatrici con una pari partecipazione femminile anche le donne tendevano a preferire i candidati maschi, a parità di qualifiche.

Molestie sessuali nei confronti delle donne

Precedenti ricerche dimostrano che trovare un mentore costituisce un fattore importante ai fini del successo in ambito accademico. Tuttavia nei settori a prevalenza maschile per le donne è più probabile trovare un mentore di sesso opposto. Bisognerebbe mettere in atto rigide politiche volte a evitare le molestie sessuali.

Programmi in corso per la promozione dell'uguaglianza di genere

L'uguaglianza di genere rappresenta una delle priorità principali del "Partenariato rafforzato per lo Spazio europeo della ricerca a favore dell'eccellenza e della crescita" ed è un tema trasversale di Orizzonte 2020. Tra le altre iniziative vi sono il gruppo di Helsinki sul genere nella ricerca e nell'innovazione, una campagna lanciata dalla Commissione europea dal titolo "Science: it's a girl thing!", una strategia denominata "Cambiamento istituzionale" per la promozione dell'uguaglianza di genere nell'ambito degli istituti di ricerca e degli enti finanziatori della ricerca e il gruppo di esperti finanziato dalla Commissione "Innovations through Gender".

Proposte per adeguare il ruolo delle donne nella scienza (misure da abolire)

Alcune misure legate alla maternità

- In occasione della nascita o dell'adozione di un figlio si dovrebbe considerare una riduzione della produzione scientifica della madre per almeno un anno, accompagnata da una pausa dall'attività lavorativa ove opportuno.
- Riduzione temporanea delle attività di insegnamento o di gestione dei progetti durante il periodo di maternità.
- Offerta di asili nido di qualità presso la sede lavorativa.

Misure generali

- Inclusione dell'uguaglianza di genere a livello trasversale nell'attività accademica e scientifica per integrare gli aspetti di genere all'interno di:
 - o strutture (mantenendo statistiche ripartite per genere per tutte le attività accademiche e scientifiche e cercando un equilibrio di genere nelle associazioni professionali e la rotazione delle posizioni);

o programmi (includendo contenuti sull'uguaglianza di genere e considerando l'impatto del genere su particolari lavori di ricerca);

o dotazione di bilancio: la società deve finanziare programmi formativi specifici al fine di evidenziare l'importanza dell'uguaglianza di genere.

- Supervisione delle procedure di selezione: accesso, promozione, assegnazione di periodi sabbatici, finanziamento di progetti, borse di studio ecc.
- Manuali e formazione per l'integrazione di genere destinati ai membri delle commissioni giudicatrici.
- Sistemica assunzione di responsabilità in rapporto ai progressi sull'uguaglianza di genere.
- Assistenza affinché le attività che godono di finanziamenti pubblici si attengano ai principi di uguaglianza (dai criteri che regolano le nomine nelle Royal Academies ai comitati scientifici per i congressi, i premi nazionali o l'assegnazione delle varie posizioni).

Azioni positive

- Risorse e/o posizioni riservate per il raggiungimento di un equilibrio numerico tra donne e uomini.
- Reclutamento attivo di donne (ricerca di potenziali candidate qualora non si presentino donne per una determinata posizione), in particolare per le posizioni apicali.
- Soluzioni proposte da varie organizzazioni e forum per una correzione o per un netto miglioramento della situazione.

Nell'affrontare le situazioni con soffitti di cristallo che le donne possono incontrare in ambito scientifico e in altri settori, l'aspetto importante da sottolineare è che si tratta appunto di barriere "di cristallo". La relazione porterà esempi di come esistano soffitti di cristallo in varie situazioni e per diversi individui, e di come possano essere superati o persino infranti con l'adozione di provvedimenti specifici che affrontano i pregiudizi di genere, operando in collaborazione con la forza lavoro del futuro per instillare fiducia, abilità e nuove percezioni.

Alcuni temi affrontati:

1. La vita di una donna nei settori legati alla scienza: esempi dimostrativi delle statistiche emerse dalle ricerche.
2. Barriere, quote e #HeForShe: metodi attualmente in uso per affrontare la situazione e cercare di cambiarla.
3. La creazione di fiducia e le influenze devono essere avviate prima: esempi di organizzazioni che iniziano a lavorare su età più precoci e perché.
4. Possibili raccomandazioni specifiche per cambiare le cose ecc.

Conclusioni (risultato)

Per concludere, possiamo definire il soffitto di cristallo come una delle barriere che si presentano alle donne come gruppo, impedendo loro di raggiungere posizioni apicali nell'ambito della scienza, delle università e a livello professionale. In passato e negli ultimi anni sono stati condotti numerosi sondaggi dell'opinione pubblica e ricerche al riguardo e quasi tutti giungono alle medesime conclusioni. Occorrono provvedimenti radicali, non semplici misure superficiali. La cooperazione a livello collettivo è fondamentale e deve essere intrapresa da ciascuno di noi su base individuale e collettiva.

Vi è un crescente bisogno di una presenza femminile forte e con grande dedizione. Gli Stati membri dovrebbero dotarsi di politiche sulle migliori pratiche per il reclutamento e l'assunzione

degli scienziati. Il concetto di uguaglianza dovrebbe essere proposto già nelle scuole, dove i bambini imparano che sono tutti uguali in ogni aspetto della loro vita. Anche la formazione sulla diversità dovrebbe essere offerta dalle scuole, per sostenere le donne nelle professioni legate alla scienza, la tecnologia, l'ingegneria e la matematica (STEM). Il bisogno di un'applicazione costante della legislazione sull'argomento è fondamentale.

Uomini e donne sono diversi ma devono assolutamente essere uguali in termini di diritti, indipendentemente dall'età, dalla religione, dallo stato civile e dal percorso formativo.

La ragione più valida per adoperarsi in tal senso è stata espressa da Nancy Hopkins: "Cambiare i cuori e le menti singolarmente è un processo troppo lento: cambiamo le istituzioni e i cuori seguiranno".

ESITO DELLA VOTAZIONE FINALE IN COMMISSIONE

Approvazione

14.7.2015

Esito della votazione finale

+:

–:

0:

30

1

0

Membri titolari presenti al momento della votazione finale

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

Supplenti presenti al momento della votazione finale

Biljana Borzan, Louise Bours, Stefan Eck, Linnéa Engström, Julie Girling, António Marinho e Pinto, Dubravka Šuica, Marc Tarabella

Supplenti (art. 200, par. 2) presenti al momento della votazione finale

Nedzhmi Ali, Therese Comodini Cachia