

**Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema «Le donne nella scienza»****(parere d'iniziativa)**

(2015/C 012/02)

Relatrice: M<sup>me</sup> VAREIKYTĖ

Il Comitato economico e sociale europeo, in data 22 gennaio 2014, ha deciso, conformemente al disposto dell'articolo 29, paragrafo 2, del Regolamento interno, di elaborare un parere d'iniziativa sul tema:

*Le donne nella scienza.*

(parere d'iniziativa)

La sezione specializzata Occupazione, affari sociali, cittadinanza, incaricata di preparare i lavori del Comitato in materia, ha formulato il proprio parere in data 30 settembre 2014.

Alla sua 502a sessione plenaria, dei giorni 15 e 16 ottobre 2014 (seduta del 15 ottobre), il Comitato economico e sociale europeo ha adottato il seguente parere con 169 voti favorevoli, 1 voto contrario e 4 astensioni.

**1. Conclusioni e raccomandazioni**

1.1 Il futuro dell'Unione europea dipende dalla ricerca e dall'innovazione e, per rimanere competitiva su scala mondiale, l'Europa ha bisogno di 1 milione di ricercatori in più entro il 2020. Se si raggiungesse l'obiettivo di investire il 3 % del PIL dell'UE nella R&S entro il 2020, la ricerca potrebbe anche creare 3,7 milioni di posti di lavoro e aumentare il PIL annuale dell'UE di 795 miliardi di euro entro il 2025 <sup>(1)</sup>.

1.2 Promuovere la parità di genere e le pari opportunità per le donne e gli uomini è un impegno assunto dall'UE in tutti i suoi settori d'intervento, compresa la ricerca e l'innovazione (R&I). I dati disponibili a livello europeo mostrano uno squilibrio impressionante tra donne e uomini nel settore della ricerca in Europa <sup>(2)</sup>.

1.3 L'equilibrio di genere è fondamentale per il buon funzionamento di un sistema di ricerca. Per realizzare i loro obiettivi strategici nel campo della ricerca, gli Stati membri e l'UE nel suo complesso devono sfruttare tutte le risorse umane di cui dispongono.

*Alla Commissione europea:*

1.4 Il Comitato economico e sociale europeo (CESE) esorta la Commissione europea a rivolgere agli Stati membri una raccomandazione contenente orientamenti comuni sulle modifiche istituzionali necessarie per promuovere la parità di genere nelle università e negli istituti di ricerca, come annunciato nella comunicazione del 2012 sullo Spazio europeo della ricerca (SER).

1.5 La raccomandazione dovrebbe incoraggiare gli Stati membri a eliminare gli ostacoli — giuridici e di altro tipo — all'assunzione, alla permanenza e all'avanzamento di carriera delle ricercatrici, come pure ad affrontare gli squilibri uomo-donna nei processi decisionali e a rafforzare la dimensione di genere nei programmi di ricerca.

1.6 Inoltre, il Comitato invita la Commissione a continuare a sviluppare e attuare programmi di sensibilizzazione per incoraggiare più ragazze a studiare le discipline STEM (scienze, tecnologia, ingegneria e matematica) e più donne a lavorare nella ricerca.

1.7 Si dovrebbe garantire una più stretta cooperazione tra le direzioni generali pertinenti della Commissione (DG Istruzione e cultura e DG Ricerca e innovazione).

<sup>(1)</sup> P. Zagamé, L. Soete, *The cost of a non-innovative Europe* (Il costo di un'Europa non innovativa), 2010.

<sup>(2)</sup> Un quadro della situazione attuale viene presentato nella parte 2 del documento.

1.8 Il Comitato raccomanda altresì di raccogliere e diffondere dati disaggregati per genere relativi alla ricerca e all'innovazione nel quadro di Eurostat.

*Agli Stati membri:*

1.9 Gli Stati membri dovrebbero prefiggersi di migliorare il loro quadro giuridico e politico per la parità di genere nel campo della ricerca, in base alle raccomandazioni formulate nella comunicazione sul SER e nel programma Orizzonte 2020.

1.10 Il Comitato invita gli Stati membri a garantire che la spesa per la ricerca e lo sviluppo arrivi al 3 % del PIL, come stabilito nella strategia Europa 2020.

1.11 Gli Stati membri dovrebbero anche mettere a disposizione i fondi strutturali europei e altri programmi di finanziamento per iniziative di modifica istituzionale, in linea con la comunicazione sul SER.

1.12 La valutazione, l'accreditamento e il finanziamento degli istituti e degli organismi di ricerca dovrebbero essere legati ai risultati ottenuti in termini di parità di genere.

1.13 Gli Stati membri, insieme con gli istituti di ricerca pubblici/nazionali e le parti sociali, dovrebbero esplorare dei modi per garantire l'equilibrio lavoro-vita privata mettendo a punto e attuando politiche favorevoli alle famiglie rivolte sia ai ricercatori che alle ricercatrici.

1.14 Gli Stati membri dovrebbero sostenere e rafforzare il dialogo tra gli istituti di ricerca, le imprese e le parti sociali interessate.

*Ai soggetti interessati del settore della ricerca:*

1.15 Il CESE esorta gli istituti di ricerca e le università a garantire l'equilibrio di genere nei loro organi decisionali, di selezione e di altro tipo.

1.16 Gli sforzi volti a garantire la parità di genere devono rientrare nei processi di pianificazione degli istituti di ricerca, delle università e dei rispettivi dipartimenti.

1.17 Il Comitato invita a intensificare il dialogo con gli editori e i curatori di pubblicazioni scientifiche al fine di rimuovere ogni discriminazione di genere e aumentare i contributi delle scienziate a tali pubblicazioni, editoriali, recensioni e articoli scientifici.

## 2. Quadro della situazione attuale <sup>(3)</sup>

2.1 Nel 2005, il Consiglio europeo ha fissato come obiettivo che il 25 % dei principali posti di ricerca del settore pubblico dovessero essere occupati da donne. Tuttavia, uno squilibrio di genere continua a registrarsi nei processi decisionali: nel 2010, infatti, solo il 15,5 % degli istituti era diretto da donne, e solo il 10 % dei rettori universitari erano di sesso femminile.

2.2 Persiste una segregazione orizzontale tra diversi settori economici e ambiti scientifici. La proporzione di donne ricercatrici è superiore nei settori più elevati dell'istruzione e dello Stato piuttosto che nel settore dell'imprenditoria privata. In tutta l'UE, tra i professori (grado A), la percentuale più elevata di donne si registra nelle discipline umanistiche e nelle scienze sociali (28,4 % e 19,4 % rispettivamente), e quella più bassa nel campo dell'ingegneria e della tecnologia (7,9 %).

2.3 La carriera accademica delle donne, inoltre, resta caratterizzata da una notevole segregazione verticale. Nel 2010, la percentuale di studentesse (55 %) e laureate (59 %) era superiore a quella dei loro omologhi di sesso maschile, ma gli uomini superavano le donne tra gli studenti e i titolari di dottorato (nel caso del dottorato, infatti, la percentuale di studentesse rimaneva al 49 % e quella di titolari al 46 %). Inoltre le donne costituivano il 44 % del personale accademico di grado C, il 37 % di quello di grado B e solo il 20 % di quello di grado A. La sotto-rappresentanza delle donne è ancora più evidente nel settore delle scienze e dell'ingegneria, dove esse rappresentano solo il 33 % del personale accademico di grado C, il 23 % di grado B e soltanto l'11 % di grado A <sup>(4)</sup>.

<sup>(3)</sup> Fonte dei dati statistici forniti nella sezione 2: *She Figures 2012: Gender in Research and Innovation*, Commissione europea, 2013.

<sup>(4)</sup> I gradi A, B e C corrispondono al livello della posizione ricoperta nell'istituzione: rispettivamente, elevato, medio e basso.

2.4 Raggiungere un giusto equilibrio tra vita personale e professionale resta un elemento fondamentale per realizzare la parità di genere. Non è solo il «soffitto di cristallo» a ostacolare la carriera delle ricercatrici, ma anche il cosiddetto «muro materno», poiché sono ancora le donne a portare il fardello principale dell'assistenza e del lavoro domestico.

2.5 Tra gli altri ostacoli e vincoli importanti all'assunzione, alla permanenza e all'avanzamento di carriera delle donne nel sistema scientifico europeo figurano: mancanza di democrazia e trasparenza nei processi di assunzione e promozione, discriminazioni di genere nella valutazione delle prestazioni, opacità all'interno degli organi decisionali e persistenza di stereotipi riguardanti le ragazze/donne e la scienza. Gli istituti di ricerca europei devono ancora intraprendere una modernizzazione sostanziale per creare condizioni strutturali atte a garantire pari opportunità alle donne e agli uomini.

### 3. Vantaggi della parità di genere nella ricerca e nell'innovazione

3.1 La ricerca e l'innovazione (R&I) sono motori essenziali della crescita economica europea, e l'Europa ha bisogno di 1 milione di ricercatori in più per rimanere competitiva su scala mondiale. La ricerca e l'innovazione non sono soltanto condizioni necessarie perché l'UE diventi una società della conoscenza, ma, se si raggiungesse l'obiettivo di investire il 3 % del PIL dell'UE nella R&S entro il 2020, potrebbero anche creare 3,7 milioni di posti di lavoro e aumentare il PIL annuale dell'UE di 795 miliardi di euro entro il 2025 <sup>(5)</sup>.

3.2 La parità di genere è fondamentale per il buon funzionamento di un sistema di ricerca. Per realizzare i loro obiettivi strategici nel campo della ricerca, gli Stati membri e l'UE nel suo complesso devono sfruttare tutto il capitale umano di cui dispongono, in termini di capacità e di risorse. Attingere pienamente al potenziale costituito dalle competenze, dalle conoscenze e dalle qualifiche delle donne contribuirà a promuovere la crescita, l'occupazione e la competitività europea, tutti fattori chiave di un'economia prospera.

3.3 Affinché la ricerca di qualità elevata abbia un impatto sulla società, occorre prendere in considerazione tutta una serie di soluzioni diverse. Ciò si può garantire al meglio quando le comunità di ricercatori sono eterogenee e quando hanno la capacità di cooperare in modo intra- e interdisciplinare. La ricerca e l'istruzione fanno parte integrante della formulazione delle politiche e dell'amministrazione pubblica, e contribuiscono a dare vita a un dibattito pubblico più critico, vario e aperto <sup>(6)</sup>.

3.4 L'assunzione di un maggior numero di donne nel settore della ricerca può aumentare le risorse in materia di conoscenza, migliorare la qualità della produzione di conoscenze e rendere il settore più forte e competitivo. Alcuni studi suggeriscono che i gruppi di ricercatori eterogenei siano più solidi e innovativi di quelli omogenei <sup>(7)</sup> e che la diversità in termini di conoscenze e capitale sociale all'interno dei gruppi sia importante per dare vita a nuove idee <sup>(8)</sup>. Inoltre, le innovazioni legate al genere nel campo delle scienze, della medicina, dell'ingegneria e dell'ambiente utilizzano l'analisi basata su sesso e genere come risorsa per stimolare l'emergere di nuove idee, nuovi servizi e nuove tecnologie <sup>(9)</sup>.

3.5 Dal confronto tra i punteggi registrati dagli Stati membri nell'Indice della parità di genere (GEI), sembra che i paesi con i punteggi più elevati tendano a investire una quota più consistente del loro PIL in ricerca e sviluppo e ottengano risultati migliori a livello di innovazione.

3.6 Incorporare l'analisi di genere nei contenuti della R&I garantisce che la ricerca, così come le innovazioni attuali, tenga adeguatamente conto delle esigenze, dei comportamenti e degli atteggiamenti sia delle donne che degli uomini. Gli studi mostrano che l'inserimento dell'analisi basata su sesso e genere aumenta la pertinenza e la qualità di ricerca e innovazione. L'analisi di genere apporta un valore aggiunto alla società e alle imprese rendendo la ricerca capace di rispondere alle esigenze di una comunità di utenti ampia e differenziata e creando processi d'innovazione più inclusivi, come dimostra il progetto di innovazioni basate sul genere (*Gendered Innovation Project*) <sup>(10)</sup>.

### 4. Azioni strategiche a livello europeo

4.1 Il Comitato esorta la Commissione europea a rivolgere agli Stati membri una raccomandazione contenente orientamenti comuni sulle modifiche istituzionali necessarie a promuovere la parità di genere nelle università e negli istituti di ricerca, come annunciato nella comunicazione del 2012 sullo Spazio europeo della ricerca (SER). La raccomandazione dovrebbe incoraggiare gli Stati membri a eliminare gli ostacoli — giuridici e di altro tipo — all'assunzione, alla permanenza e all'avanzamento di carriera delle ricercatrici, come pure ad affrontare gli squilibri uomo-donna nei processi decisionali e a rafforzare la dimensione di genere nei programmi di ricerca. Essa dovrebbe comprendere anche un elenco esauriente delle pratiche più efficaci adottate nei paesi del SER.

<sup>(5)</sup> P. Zagamé, L. Soete, *The cost of a non-innovative Europe* (Il costo di un'Europa non innovativa), 2010.

<sup>(6)</sup> *Women in science* (Le donne nella scienza), Norvegia 2010.

<sup>(7)</sup> Campbell L.G., Mehtani S., Dozier M.E., Rinehart J., *Gender-Heterogeneous Working Groups Produce Higher Quality Science* (I gruppi di lavoro eterogenei in termini di genere producono risultati scientifici di qualità più elevata), 2013.

<sup>(8)</sup> <http://www.genderinscience.org.uk/index.php/consensus-seminars/recommendations-report>

<sup>(9)</sup> Relazione del gruppo di esperti *Innovation through Gender* (Innovazione tramite il genere), Commissione europea 2013.

<sup>(10)</sup> Relazione del gruppo di esperti *Innovation through Gender* (Innovazione tramite il genere), Commissione europea 2013.

4.2 Inoltre, il Comitato invita la Commissione a continuare, a sviluppare e attuare programmi di sensibilizzazione per incoraggiare più ragazze a studiare le discipline STEM (scienze, tecnologia, ingegneria e matematica) e più donne a lavorare nella ricerca, nonché programmi speciali di orientamento e assistenza professionale. A questo proposito, si dovrebbe garantire una più stretta cooperazione tra le direzioni generali pertinenti della Commissione (DG Istruzione e cultura e DG Ricerca e innovazione). Tale cooperazione consentirebbe di compiere sforzi congiunti per garantire risultati migliori in termini di parità di genere, ricerca e istruzione in generale.

4.3 La Commissione dovrebbe garantire la parità di genere nei programmi dell'UE in materia di istruzione e di mobilità dei ricercatori.

4.4 Il CESE raccomanda inoltre di raccogliere e diffondere dati disaggregati per genere relativi alla ricerca e all'innovazione nel quadro di Eurostat, così da garantire indicatori più affidabili e comparabili e una maggiore semplicità nei processi di raccolta di dati e monitoraggio, il che contribuirebbe a sviluppare la strategia per la parità tra donne e uomini post-2015.

## 5. Interventi nazionali e istituzionali

5.1 Il CESE esorta gli Stati membri ad allineare le loro politiche nazionali sulla parità di genere nel campo della ricerca e dell'innovazione alle decisioni adottate a livello dell'UE riguardo allo Spazio europeo della ricerca e al programma Orizzonte 2020.

5.2 Il Comitato invita gli Stati membri a garantire che la spesa per la ricerca e lo sviluppo arrivi al 3 % del PIL, come stabilito nella strategia Europa 2020. Attualmente, la spesa media in R&S dell'UE-28 è pari al 2,07 %<sup>(11)</sup>, il che ostacola la crescita economica e la creazione di posti di lavoro e impedisce agli istituti di ricerca di sfruttare appieno le risorse intellettuali disponibili.

5.3 Gli Stati membri dovrebbero creare e attuare programmi di sensibilizzazione specificamente concepiti per incoraggiare più le ragazze a studiare le discipline STEM e più le donne a lavorare nella ricerca, iniziando con la promozione di queste materie nelle scuole.

5.4 Il CESE ritiene che una delle misure più efficaci per migliorare l'equilibrio di genere nell'istruzione e nella ricerca consista nell'offrire incentivi finanziari agli istituti di istruzione e ricerca che dimostrino di aver compiuto dei veri progressi in questo campo. Gli Stati membri dovrebbero collegare la valutazione, l'accreditamento e il finanziamento degli istituti e degli organismi di ricerca ai risultati ottenuti in termini di parità di genere.

5.5 Al fine di creare una base solida per i tanto necessari cambiamenti strutturali negli istituti e organismi di ricerca europei, gli Stati membri e le rispettive istituzioni dovrebbero mettere a punto un metodo di monitoraggio e valutazione dell'efficacia degli interventi a favore della parità di genere.

5.6 Gli Stati membri, insieme con i rispettivi istituti di ricerca e istruzione e le parti sociali, dovrebbero esplorare dei modi per garantire l'equilibrio lavoro-vita privata mettendo a punto e attuando politiche favorevoli alle famiglie rivolte sia ai ricercatori che alle ricercatrici, prevedendo ad esempio strutture di custodia per i bambini, possibilità di telelavoro o lavoro a tempo parziale, ecc.

5.7 Il CESE esorta gli istituti di ricerca a garantire una rappresentanza equilibrata in termini di genere nei loro organi decisionali, di selezione e di altro tipo.

5.8 Gli sforzi volti a garantire la parità di genere devono rientrare nei processi di pianificazione degli istituti di ricerca, delle università e dei rispettivi dipartimenti. Occorre mettere a punto dei piani di azione, a tutti i livelli, che prevedano la presentazione di relazioni annuali sugli obiettivi quantificati da conseguire, le misure adottate e i risultati ottenuti. È necessario coinvolgere più attivamente i dipartimenti in questo processo e affidare loro la responsabilità di decidere in merito ai propri obiettivi e misure specifici. Anche le donne dovrebbero partecipare a questo tipo di pianificazione per garantire che le ricercatrici e i loro settori di interesse non vengano trascurati.

---

<sup>(11)</sup> EUROSTAT 2012.

5.9 La scienza e l'innovazione portano enormi vantaggi alle imprese. Pertanto, gli Stati membri dovrebbero sostenere e rafforzare il dialogo tra gli istituti di ricerca, le imprese e le parti sociali interessate. Tale dialogo potrebbe garantire che la ricerca sia maggiormente collegata alle imprese e aiutare gli istituti di ricerca a diversificare i loro bilanci.

5.10 Il Comitato invita a intensificare il dialogo con gli editori e i curatori di pubblicazioni scientifiche al fine di rimuovere ogni discriminazione di genere e aumentare i contributi delle scienziate a tali pubblicazioni, editoriali, recensioni e articoli scientifici.

5.11 Si dovrebbe anche garantire il dialogo tra scienziati di diverse generazioni, rafforzando così la cooperazione nella ricerca e fornendo opportunità di apprendimento informale ai giovani ricercatori.

5.12 La dirigenza esercita un'influenza notevole sulle attività di ricerca e svolge un ruolo cruciale nello sviluppo della qualità. Tanto le donne quanto gli uomini devono poter partecipare a formazioni che consentano loro di assumere incarichi di alto livello. Ai dirigenti deve essere impartita una formazione sulle questioni relative alla parità di genere nella ricerca, che rappresenta un settore di competenza a se stante.

5.13 Il Comitato approva l'istituzione di premi nazionali e internazionali, come il programma *For Women in Science* <sup>(12)</sup>, dell'UNESCO-L'Oréal, *Athena Swan* <sup>(13)</sup> e altre iniziative, poiché non si limitano ad incoraggiare le donne a svolgere attività scientifiche e a invitare le istituzioni a realizzare dei cambiamenti strutturali, ma diventano anche uno strumento di comunicazione molto efficace per promuovere la parità di genere.

## 6. Esempi di politica del personale e misure organizzative

6.1 Una delle misure adottate per promuovere l'equilibrio di genere è la discriminazione positiva moderata, come previsto dal Trattato sul funzionamento dell'Unione europea e nei limiti stabiliti dalla giurisprudenza della Corte di giustizia europea. Questo approccio consente di dare la precedenza, tra più candidati in possesso all'incirca delle stesse qualifiche, a quelli appartenenti al genere che conta meno del 40 % di dipendenti nei posti della stessa categoria.

6.2 Gli istituti di ricerca e le università hanno due modi diversi per contrastare possibili discriminazioni di genere nel quadro delle assunzioni. Il primo consiste nello stabilire delle linee guida per garantire che le procedure di nomina siano sottoposte al controllo del consiglio di facoltà, del mediatore per le pari opportunità o di un altro organo responsabile. Il secondo approccio consiste nell'esigere che le facoltà presentino dei rendiconti relativi alle assunzioni, in modo che possano essere messe a punto delle statistiche, ripartite per genere, riguardanti i candidati a un determinato posto, quelli che hanno superato la prima selezione e quelli infine assunti. È importante contrastare le pratiche di nomina informali, poiché esse tendono a favorire gli uomini. Ciò include gli «inviti informali» a candidarsi per un posto, così come la formulazione delle offerte di lavoro tesa a far sì che corrispondano meglio alle qualifiche ed esperienze dei candidati di sesso maschile.

6.3 Si possono creare dei programmi su misura e mettere a disposizione strutture per la custodia dei bambini, e queste opportunità possono essere indicate nelle offerte di lavoro per attirare più candidati. Anche offrire la possibilità di prorogare una borsa di studio dopo un congedo parentale risulta efficace per attirare più candidati di entrambi i sessi.

6.4 Diversi paesi europei hanno costituito banche dati separate per le scienziate ed esperte. Tali banche sono molto utili quando si è alla ricerca di uno scienziato in particolare oppure di uno scienziato che disponga di competenze specifiche da inserire in un team o in un istituto di ricerca in cui le donne sono sotto-rappresentate.

6.5 Occorre promuovere l'inserimento della dimensione di genere nella preparazione dei bilanci per garantire che la valutazione dei bilanci e la distribuzione delle risorse tengano conto di quest'aspetto. Ciò impone di inserire una prospettiva di genere a tutti i livelli del processo di bilancio, consentendo così di monitorare e valutare la parità e di intervenire in modo mirato laddove necessario.

6.6 Si potrebbero creare fondi speciali a livello nazionale e/o istituzionale destinati specificamente a fornire un sostegno finanziario alle ricercatrici nelle discipline con un basso tasso di presenza femminile. Inoltre, gli istituti e/o i dipartimenti attivamente impegnati nella promozione della parità di genere che dimostrano di ottenere risultati validi possono essere ricompensati tramite diversi programmi di incentivi.

<sup>(12)</sup> [http://www.loreal.com/Foundation/Article.aspx?topcode=Foundation\\_AccessibleScience\\_WomenExcellence](http://www.loreal.com/Foundation/Article.aspx?topcode=Foundation_AccessibleScience_WomenExcellence)

<sup>(13)</sup> <http://www.athenaswan.org.uk>

6.7 La parità di genere tra i docenti di ruolo e nelle commissioni si potrebbe migliorare incoraggiando i dipartimenti ad invitare scienziate di paesi terzi come professori ospiti e membri di commissioni.

6.8 I datori di lavoro dovrebbero astenersi dall'esigere un livello elevato di specializzazione nelle offerte di posti di ricerca e ricerca post-dottorale, al fine di attirare un maggior numero di candidati ed evitare una selezione prematura di questi ultimi.

6.9 Tutte le commissioni di nomina dovrebbero comprendere membri di sesso femminile ed essere equilibrate in termini di genere. Questo potrebbe contribuire a favorire la presentazione e l'accettazione di candidature femminili.

6.10 La consapevolezza di genere e le conoscenze relative alla parità di genere dovrebbero rientrare nei programmi di formazione alla gestione. Il possesso di qualifiche nel campo della parità di genere può costituire un criterio nella scelta dei candidati ai posti di dirigente, e far parte della valutazione della gestione<sup>(14)</sup>.

6.11 È cruciale monitorare la parità di genere tramite indicatori adeguati relativi alle risorse umane e all'assegnazione delle risorse finanziarie. Pertanto, la raccolta dei dati che è alla base di questo processo dovrebbe sempre rispettare il principio della disaggregazione per genere.

6.12 I gruppi di ricercatori hanno un effetto di stimolo sull'ambiente della ricerca. Alcuni studi hanno dimostrato che i gruppi comprendenti persone di formazione diversa hanno maggiori possibilità di arrivare a una prospettiva di ricerca più ampia, come pure che la creazione di gruppi di ricercatori misti offre condizioni migliori per la creatività e l'innovazione e aumenta la frequenza delle pubblicazioni<sup>(15)</sup>.

6.13 I pacchetti di avviamento (consistenti in finanziamenti destinati a realizzare progetti, acquisire attrezzature e retribuire gli assistenti di ricerca) possono rendere più facile l'affermazione delle ricercatrici neoassunte. L'esperienza dimostra che le donne non negoziano le condizioni di ricerca altrettanto favorevoli quanto quelle che riescono ad ottenere gli uomini. I pacchetti di avviamento rappresentano un tentativo di porre rimedio a questa situazione, e andrebbero presi in considerazione in modo particolare.

Bruxelles, 15 ottobre 2014.

*Il presidente*  
*del Comitato economico e sociale europeo*  
Henri MALOSSE

---

<sup>(14)</sup> IDAS — un programma nazionale di formazione per i dirigenti, inteso ad aumentare il numero di donne che ricoprono posti accademici di rilievo nelle università e nei collegi universitari svedesi.

<sup>(15)</sup> *The Scientist*, 7 novembre 2005, e *Science*, vol. 309, 2005.