

**Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye Nők a tudomány területén****(saját kezdeményezésű vélemény)**

(2015/C 012/02)

Előadó: **Indrė VAREIKYTĖ**

2014. január 22-én az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság úgy határozott, hogy eljárási szabályzata 29. cikkének (2) bekezdése alapján saját kezdeményezésű véleményt dolgoz ki a következő tárgyban:

*Nők a tudomány területén*

(saját kezdeményezésű vélemény).

A bizottsági munka előkészítésével megbízott „Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció 2014. szeptember 30-án elfogadta véleményét.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság a 2014. október 15–16-án tartott, 502. plenáris ülésén (a 2014. október 15-i ülésnapon) 169 szavazattal 1 ellenében, 4 tartózkodás mellett elfogadta az alábbi véleményt.

**1. Következtetések és ajánlások**

1.1 Az Európai Unió jövője a kutatástól és az innovációtól függ, és Európának 2020-ig további egymillió kutatóra van szüksége ahhoz, hogy versenyképes maradjon a világban. Ha 2020-ra elérjük azt a célt, hogy az EU GDP-jének 3 %-át kutatás-fejlesztésre fordítsuk, akkor a kutatás 2025-re emellett még 3,7 millió munkahelyet is teremthet, és az EU éves GDP-jét 795 milliárd euróval növelheti <sup>(1)</sup>.

1.2 Az EU elkötelezett amellett, hogy valamennyi szakpolitikájában – így a kutatás-fejlesztés területén is – elősegítse a nemek közötti egyenlőséget, valamint a nők és a férfiak esélyegyenlőségét. A rendelkezésre álló európai szintű adatok azt mutatják, hogy az európai kutatási szektort a férfiak szembeötlő túlsúlya jellemzi <sup>(2)</sup>.

1.3 A nemek közötti egyensúly elengedhetetlen a kutatási rendszer jó működéséhez. A tagállamoknak és az EU egészének a kutatás területén kitűzött szakpolitikai céljai eléréséhez minden rendelkezésükre álló emberi tőkét ki kell használniuk.

*Az Európai Bizottság figyelmébe:*

1.4 Az EGSZB sürgeti az Európai Bizottságot, hogy – ahogyan azt az Európai Kutatási Térségről szóló 2012-es közleményben meghirdették – tegyen javaslatot olyan, a tagállamoknak címzett ajánlásokra, amelyek közös iránymutatásokat tartalmaznak az egyetemeken és a kutatóintézetekben a nemek közötti egyenlőséget elősegítő intézményi változtatásokra vonatkozóan.

1.5 Az ajánlásnak ösztönöznie kell a tagállamokat a női kutatók felvétele, megtartása és szakmai előmenetele előtt álló jogi és egyéb akadályok felszámolására, foglalkoznia kell azzal a problémával, hogy a döntéshozatali folyamatokban a két nem nem egyformán vesz részt, és az eddigieknél jobban érvényesítenie kell az egyes kutatási programokban a nemek közötti egyenlőség szempontjait.

1.6 Az EGSZB emellett arra is kéri az Európai Bizottságot, hogy folytassa azoknak a figyelemfelkeltő programoknak a kidolgozását és végrehajtását, amelyek azt célozzák, hogy az úgynevezett „STEM területeken” (tudomány, technológia, műszaki tudományok és matematika) folytatott tanulmányok több lány, illetve a kutatási tevékenységek több nő számára jelentsenek vonzerőt.

1.7 Biztosítani kell a szorosabb együttműködést az Európai Bizottság megfelelő főigazgatóságai (az Oktatásügyi és Kulturális Főigazgatóság, illetve a Kutatási és Innovációs Főigazgatóság) között.

<sup>(1)</sup> P. Zagamé, L. Soete: „The cost of a non-innovative Europe” [A nem innovatív Európa költségei], 2010.

<sup>(2)</sup> A jelenlegi helyzet áttekintése a dokumentum második részében található.

1.8 Az EGSZB ezenkívül azt ajánlja, hogy az Eurostat keretén belül gyűjtsenek és tegyenek közzé a kutatás és az innováció területéhez kapcsolódó, nemek szerint bontott adatokat.

*A tagállamok figyelmébe:*

1.9 A tagállamoknak törekedniük kellene arra, hogy az EKT-ről szóló közlemény és a Horizont 2020 program ajánlásai alapján fejlesszék a nemek közötti egyenlőség kutatás területén való érvényesülésére vonatkozó jogi és szakpolitikai kereteiket.

1.10 Az EGSZB sürgeti a tagállamokat, hogy biztosítsák, hogy a kutatás-fejlesztési kiadások elérjék a GDP 3 %-át, azaz az Európa 2020 stratégiában meghatározott szintet.

1.11 A tagállamoknak emellett – az EKT-közleménnyel összhangban – gondoskodniuk kellene arról is, hogy az európai strukturális alapokat és más finanszírozási mechanizmusokat igénybe lehessen venni az intézményi átalakításokra vonatkozó kezdeményezésekhez.

1.12 A kutatóintézetek és -szervezetek értékelését, akkreditációját és finanszírozását a nemek közötti egyenlőség terén mutatott teljesítményükhöz kellene kapcsolni.

1.13 A tagállamoknak – az állami/nemzeti kutatóintézetekkel és a szociális partnerekkel együtt – fel kellene tárniuk, miképp lehetne a női és a férfi kutatókat egyaránt érintő családbarát politikák kidolgozása és bevezetése révén biztosítani a munka és a családi élet közötti egyensúlyt.

1.14 A tagállamoknak támogatniuk és erősíteniük kell a kutatóintézetek, a vállalkozások és a kapcsolódó szociális partnerek közötti párbeszédet.

*A kutatás szereplői figyelmébe:*

1.15 Az EGSZB sürgeti a kutatóintézeteket és az egyetemeket, hogy biztosítsák, hogy a döntéshozattal és kiválasztással foglalkozó, illetve egyéb fontos szervezeti egységeikben a két nem kiegyensúlyozottan legyen képviselve.

1.16 A nemek közötti egyenlőséget célzó törekvéseket be kell építeni a kutatóintézetek, egyetemek és ezek megfelelő részlegei tervezési folyamataiba.

1.17 Az EGSZB fokozottabb párbeszédre szólít fel a tudományos kiadványok kiadóival és szerkesztőivel annak érdekében, hogy a tudományos közlemények, vezércikkek, valamint ismertető és áttekintő cikkek vonatkozásában számolják fel a nemekkel kapcsolatos előítéleteket, és adjanak nagyobb teret a női kutatók cikkeinek.

## 2. A jelenlegi helyzet áttekintése <sup>(3)</sup>

2.1 2005-ben az Európai Tanács azt tűzte ki célul, hogy a közsférabeli kutatások területén a vezetői állások 25 %-át nők töltsék be. A nemek közötti egyenlőtlenség a döntéshozatalban ennek ellenére fennmaradt: 2010-ben a kutatóintézetek vezetőinek csupán 15,5 %-a, a felsőoktatási intézmények vezetőinek pedig csak 10 %-a volt nő.

2.2 Továbbra is megfigyelhető a horizontális szegregáció a különböző gazdasági ágazatok és tudományterületek között. A kutatók között a nők aránya a felsőoktatási és a kormányzati szektorban magasabb, mint az üzleti vállalkozásoknál. Unió viszonylatban a professzorok között („A” fokozat) a nők aránya a humán és a társadalomtudományok terén a legmagasabb (28,4, illetve 19,4 %), és a műszaki és technológiai területeken a legalacsonyabb (7,9 %).

2.3 A nők tudományos karrierjét emellett továbbra is a jelentős vertikális szegregáció jellemzi. 2010-ben a női diákok és a végzett nők aránya (55 %, illetve 59 %) meghaladta a férfiakét, a PhD-hallgatók és a PhD-fokozatot elnyertek között azonban már a férfiak voltak többségben (a nők aránya csupán 49 %, illetve 46 % volt). Továbbmenve, a „C” fokozatú tudományos és felsőoktatási dolgozóknak 44 %-a, a „B” fokozatúaknak 37 %-a, az „A” fokozatúaknak pedig már csak 20 %-a volt nő. A nők alulreprezentáltsága még inkább szembeötlő a természettudományok és a műszaki tudományok területén, ahol a „C” fokozatú dolgozóknak mindössze 33 %-át, a „B” fokozatúaknak 23 %-át, az „A” fokozatba soroltaknak pedig már csak 11 %-át teszik ki <sup>(4)</sup>.

<sup>(3)</sup> A második részben szereplő statisztikai adatok forrása: „She Figures 2012: Gender in Research and Innovation” [A nőkre vonatkozó 2012-es számadatok: Nemek a kutatás és innováció terén], Európai Bizottság, 2013.

<sup>(4)</sup> Az „A”, „B” és „C” fokozat az intézményen belüli pozíciót jelzi (magas, közép-, illetve alacsony szintű).

2.4 A nemek közötti egyenlőség elérésének továbbra is fontos eleme a munka és a magánélet közötti megfelelő egyensúly megteremtése. A női kutatók szakmai előrelépése előtt nem csupán az ún. „üvegplafon” áll akadályként, hanem egy „anyasági fal”, azaz a dolgozó anyákkal szembeni sztereotípiák és hátrányos megkülönböztetés is, mivel még ma is a nők azok, akik a gondozási és a háztartási munkák fő terheit viselik.

2.5 További fontos tényezők, amelyek akadályt és korlátot jelentenek az európai kutatási rendszerben a nők felvétele, munkaerőként való megtartása és szakmai előmenetele szempontjából: a demokrácia és az átláthatóság hiánya a felvételi és az előléptetési folyamatokban, a nőkkel szembeni előítéletek a teljesítményértékelésnél, a döntéshozatali testületek munkájának átláthatatlansága, illetve a lányok/nők tudománybeli szerepét illető berögződött sztereotípiák. Az európai kutatóintézeteknél további jelentős korszerűsítésre van szükség ahhoz, hogy létrejöhessenek a nők és a férfiak esélyegyenlőségének strukturális alapfeltételei.

### 3. A nemek közötti egyenlőség előnyei a kutatás és az innováció területén

3.1 A kutatás és az innováció az európai gazdasági növekedés fontos hajtóerői, és Európának további egymillió kutatóra van szüksége ahhoz, hogy versenyképes maradjon a világban. A kutatás és az innováció nem csupán annak előfeltétele, hogy az EU tudásalapú társadalommá váljon: ha 2020-ra elérjük azt a célt, hogy az EU GDP-jének 3 %-át kutatás-fejlesztésre fordítsuk, akkor 2025-re emellett még 3,7 millió munkahelyet is teremthetnek, és az EU éves GDP-jét 795 milliárd euróval növelhetik <sup>(5)</sup>.

3.2 A nemek közötti egyenlőség elengedhetetlen a kutatási rendszer jó működéséhez. A tagállamoknak és az EU egészének a kutatás területén kitűzött szakpolitikai céljaik eléréséhez minden rendelkezésükre álló emberi tőkét – tehetséget és erőforrást – ki kell használniuk. A nők képességeiben, tudásában és képzettségében rejlő lehetőségek teljes kihasználása hozzájárul majd a virágzó gazdaság megteremtéséhez szükséges fő hajtóerők: a növekedés, a munkahelyteremtés és az európai versenyképesség fellendítéséhez.

3.3 Annak elérésére, hogy a színvonalas kutatások a társadalom számára hasznosak legyenek, több különböző megoldást is meg kellene fontolni. Ez a legjobban úgy oldható meg, ha a kutatói közösségek sokszínűek, és képesek a tudományágukon belüli, illetve más tudományágakban működő kutatócsoportokkal együttműködni. A kutatás és az oktatás nélkülözhetetlen eleme a politikaalkotásnak és a közigazgatásnak, és hozzájárul egy kritikusabb, sokszínű és nyitott általános vitához <sup>(6)</sup>.

3.4 Ha több nőt vesznek fel a kutatási ágazatba, az növelheti a tudásforrást, javíthatja a tudástermelés minőségét, továbbá ellenállóbbá és versenyképesebbé teheti a szektort. Egyes tanulmányok azt mutatják, hogy a heterogén kutatócsoportok stabilabbak és innovatívabbak a homogén csoportoknál <sup>(7)</sup>, illetve hogy a tudás és a szociális tőke csoportokon belüli diverzitása fontos az új ötletek kialakulásához <sup>(8)</sup>. A természet-, orvos- és műszaki tudományok, valamint a környezetvédelem területén megjelenő nemi szempontokat is figyelembe vevő innovációk a biológiai és társadalmi nemek alapján történő elemzésekkel kiindulva dolgoznak ki új elgondolásokat, szolgáltatásokat és technológiákat <sup>(9)</sup>.

3.5 Az egyes tagállamok nemek közötti egyenlőségre vonatkozó mutatóinak összehasonlítása alapján azt láthatjuk, hogy azok az országok, amelyeknél magas a nemek közötti egyenlőség mutatószáma (GEI), GDP-jüknek jellemzően nagyobb százalékát fektetik kutatás-fejlesztésbe, és jobb eredményeket érnek el az innováció terén.

3.6 A nemek szempontjából végzett elemzésnek a kutatási és innovációs tartalomba való beépítése biztosítja, hogy a kutatás, valamint a jelenlegi innovációk kellően figyelembe vegyék mind a nők, mind pedig a férfiak szükségleteit, viselkedési formáit és attitűdjeit. A tanulmányok azt mutatják, hogy a biológiai és a társadalmi nemek szempontjából történő elemzések beépítése javítja a kutatások és innovációk felhasználhatóságát és minőségét. Emellett többletértéket is jelent a társadalom és a vállalkozások számára azáltal, hogy a kutatást egy széles és sokrétű felhasználói bázis igényeihez igazítja, illetve hogy integratívabb innovációs folyamatokat hoz létre, ahogy azt a nemi szempontokat figyelembe vevő innováció projektje is megmutatta <sup>(10)</sup>.

### 4. Európai politikai fellépések

4.1 Az EGSZB sürgeti az Európai Bizottságot, hogy – ahogy azt az Európai Kutatási Térségről szóló 2012-es közleményben meghirdették – tegyen javaslatot olyan, a tagállamoknak címzett ajánlásokra, amelyek közös iránymutatásokat tartalmaznak az egyetemeken és a kutatóintézetekben a nemek közötti egyenlőséget elősegítő intézményi változtatásokra vonatkozóan. Az ajánlásnak ösztönöznie kell a tagállamokat a női kutatók felvétele, megtartása és szakmai előmenetele előtt álló jogi és egyéb akadályok felszámolására, foglalkoznia kell azzal a problémával, hogy a döntéshozatali folyamatokban a két nem nem egyformán vesz részt, és az eddigieknél jobban érvényesítenie kell az egyes kutatási programokban a nemek közötti egyenlőség szempontjait. Emellett magában kell foglalnia az Európai Kutatási Térséghez (EKT) tartozó országokban létező legeredményesebb példák átfogó listáját is.

<sup>(5)</sup> P. Zagamé, L. Soete: „The cost of a non-innovative Europe” [A nem innovatív Európa költségei], 2010.

<sup>(6)</sup> Women in science [Nők a tudományban], Norvégia, 2010.

<sup>(7)</sup> L.G. Campbell, S. Mehtani, M.E. Dozier, J. Rinehart: „Gender-Heterogeneous Working Groups Produce Higher Quality Science” [A nemi szempontból heterogén munkacsoportok magasabb színvonalú tudományos eredményeket érnek el], 2013.

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

<sup>(9)</sup> Az „Innovation through gender” [Innováció a nemeken keresztül] szakértői csoport jelentése, Európai Bizottság, 2013.

<sup>(10)</sup> Az „Innovation through gender” [Innováció a nemeken keresztül] szakértői csoport jelentése, Európai Bizottság, 2013.

4.2 Az EGSZB emellett arra is kéri az Európai Bizottságot, hogy folytassa azoknak a figyelemfelkeltő programoknak a kidolgozását és végrehajtását, amelyek azt célozzák, hogy az úgynevezett „STEM területeken” (tudomány, technológia, műszaki tudományok és matematika) folytatott tanulmányok több lány, illetve a kutatási tevékenységek több nő számára jelentsenek vonzerőt, és vezessen be speciális karriertanácsadási és támogató programokat. Ezzel kapcsolatban biztosítani kell a szorosabb együttműködést az Európai Bizottság megfelelő főigazgatóságai (az Oktatásügyi és Kulturális Főigazgatóság, illetve a Kutatási és Innovációs Főigazgatóság) között. Ez lehetővé tenné, hogy a közös erőfeszítések jobb eredményt hozzanak a nemek közötti egyenlőséget illetően, és általában a kutatás és az oktatás terén is.

4.3 Az Európai Bizottságnak biztosítania kellene a nemek közötti egyensúlyt az uniós oktatási és kutatási mobilitási rendszerekben.

4.4 Az EGSZB javasolja továbbá, hogy az Eurostat keretén belül gyűjtsenek és tegyenek közzé a kutatás és az innováció területéhez kapcsolódó, nemek szerint bontott adatokat. Így megbízhatóbb és jobban összehasonlítható mutatószámokat nyerhetnénk és az adatgyűjtési és nyomonkövetési folyamatok is gördülékenyebben zajlanának, ami segíthetné a nők és a férfiak közötti esélyegyenlőségre irányuló 2015 utáni stratégia kidolgozását.

## 5. Nemzeti és intézményi fellépések

5.1 Az EGSZB szorgalmazza, hogy a tagállamok igazítsák a nemek kutatás és innováció területén megnyilvánuló egyenlőségére vonatkozó nemzeti politikáikat az Európai Kutatási Térségre, illetve a Horizont 2020 programra vonatkozóan uniós szinten meghozott döntésekhez.

5.2 Az EGSZB sürgeti a tagállamokat, hogy biztosítsák, hogy a kutatás-fejlesztési kiadások elérjék a GDP 3 %-át, azaz az Európa 2020 stratégiában meghatározott szintet. Az EU-28 országai jelenleg átlagosan csak GDP-jük 2,07 %-át költik kutatás-fejlesztésre<sup>(11)</sup>, ami visszafogja a gazdasági növekedést, hátráltatja a munkahelyteremtést, és megakadályozza, hogy a kutatóintézetek teljes mértékben kihasználják a rendelkezésre álló szellemi potenciált.

5.3 A tagállamoknak olyan figyelemfelkeltő programokat kellene kidolgozniuk és bevezetniük, amelyek azt célozzák, hogy az úgynevezett „STEM területek” több lányt vonzzanak, és több nő kerüljön kutatási területre. Ez a fenti tárgyakkal az iskolában való népszerűsítésével kezdődne.

5.4 Az EGSZB úgy véli, hogy a nemek közti egyensúly oktatás és kutatás területén való javításának egyik legeredményesebb módja az, ha pénzügyi ösztönzőket biztosítunk azon oktatási intézmények és kutatóintézetek számára, amelyek határozott előrelépést mutatnak a nemek közötti egyensúly megteremtése terén. A tagállamoknak a kutatóintézetek és -szervezetek értékelését, akkreditációját és finanszírozását a nemek közötti egyenlőség terén mutatott teljesítményükhöz kellene kapcsolniuk.

5.5 A tagállamoknak és megfelelő intézményeknek ki kellene dolgozniuk egy módszertant a nemek közötti egyenlőség területén történt fellépések nyomon követésére és hatékonyságuk értékelésére, hogy erős bázist biztosítsanak az európai kutatóintézetek és -szervezetek sürgetően szükséges strukturális módosításához.

5.6 A tagállamoknak – kutatóintézeteikkel és oktatási intézményeikkel, valamint a szociális partnerekkel együtt – fel kellene tárniuk, miképp lehetne a női és a férfi kutatókra egyaránt vonatkozó családbarát politikák – gyermekgondozási létesítmények, távmunka, részmunkaidős munka stb. – kidolgozása és bevezetése révén biztosítani a munka és a családi élet közötti egyensúlyt.

5.7 Az EGSZB sürgeti a kutatóintézeteket, hogy biztosítsák, hogy döntéshozatali, kiválasztási és más fontos testületeikben a két nem kiegyensúlyozottan legyen képviselve.

5.8 A nemek közötti egyenlőséget célzó törekvéseket be kell építeni a kutatóintézetek, egyetemek és ezek megfelelő részlegei tervezési folyamataiba. Minden szinten cselekvési terveket kell kidolgozni, a célszámokról, az intézkedésekről és az elért eredményekről szóló éves beszámolókkal. Az egyes részlegeket aktívan be kell vonni a folyamatba, és felelőségi kört kell a kezükbe adni azáltal, hogy saját maguk dönthessenek céljaikról és lépéseikről. Ebben a tervezésben nőknek is részt kell venniük, hogy a női kutatók szempontjai és érdeklődési területei semmiképp se maradjanak figyelmen kívül.

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

5.9 A tudomány és az innováció a vállalkozások számára igen előnyös. A tagállamoknak ezért támogatniuk és erősíteniük kell a kutatóintézetek, a vállalkozások és a kapcsolódó szociális partnerek közötti párbeszédet. Ez a párbeszéd biztosíthatja, hogy a kutatások jobban kapcsolódjanak az üzleti szférához, és segítheti a kutatóintézeteket költségvetésük diverzifikációjában.

5.10 Az EGSZB fokozottabb párbeszédre szólít fel a tudományos kiadványok kiadóival és szerkesztőivel a nemekkel kapcsolatos előítéletek felszámolásáért, illetve annak érdekében, hogy nagyobb arányban jelenjenek meg tudományos közlemények, vezércikkek, valamint ismertető és áttekintő cikkek női kutatóktól.

5.11 A párbeszédet a különböző nemzedékekhez tartozó kutatók között is meg kell valósítani, erősítve ezzel a kutatásbeli együttműködést, és informális tanulási lehetőségeket biztosítva a fiatal kutatók számára.

5.12 A vezetés jelentős befolyást gyakorol a kutatási tevékenységre, és alapvetően fontos szerepet játszik a minőségfejlesztésben. A felsővezetői állások betöltéséhez szükséges tréningekre nőket és férfiakat egyaránt be kell iskolázni. A vezetői képzéseknek ki kell terjedniük a nemek között a kutatás területén megnyilvánuló egyenlőséggel kapcsolatos kérdésekre is, amely külön szakterület.

5.13 Az EGSZB támogatja a nemzetközi és országos díjakat, például az UNESCO–L'Oréal „For Women in Science” programját<sup>(12)</sup>, az „Athena Swan”-t<sup>(13)</sup> és más kezdeményezéseket, mivel ezek, amellyel tudományos tevékenységre ösztönzik a nőket és strukturális változtatások bevezetésére bátorítják az intézményeket, egyben igen hatékony kommunikációs eszközök is a nemek közötti egyenlőség eszméjének népszerűsítésére.

## 6. Példák a személyzeti politikát és a szervezési intézkedéseket illetően

6.1 A nemek közötti egyensúly megteremtését célzó egyik intézkedés a mérsékelt pozitív diszkrimináció, az Európai Unió működéséről szóló szerződésben rögzítettek szerint és a Bíróság ítélezési gyakorlata által kialakított határokon belül. Ennek alapján – több, nagyjából hasonló képesítéssel rendelkező pályázó esetén – előnyben lehet részesíteni az adott álláskategóriához tartozó alkalmazottak körében 40 %-osnál kisebb arányban képviseltetett nemhez tartozó pályázókat.

6.2 A kutatóintézetek és egyetemek a dolgozók felvételekor két dolgot is tehetnek az ellen, hogy túlságosan a férfiak felé billenessen a mérleg. Az első, hogy irányelveket határoznak meg annak biztosítására, hogy a kinevezési eljárásokat a kari tanács, a nemek közötti esélyegyenlőséggel foglalkozó ombudsman vagy más illetékes szerv felügyelje. A második megközelítés pedig az, hogy meg kell követelni a karoktól, hogy számoljanak be az új felvételekről, oly módon, hogy abból nemek szerint bontott statisztikát lehessen összeállítani az álláshelyekre pályázókról, az első rostán átjutottakról és a végül felvettekről. Fontos, hogy törekedjünk a kinevezési gyakorlatok informális jellegének kiküszöbölésére, mivel az jellemzően a férfiaknak kedvez. Ide tartozik például, ha „szólnak” egyes embereknek, hogy pályázzanak valamely állásra, vagy ha az álláshirdetéseket úgy fogalmazzák meg, hogy a bennük foglaltaknak a férfiak képzettségei és tapasztalatai jobban megfeleljenek.

6.3 Testre szabott programokat is ki lehet alakítani, illetve bölcsődéket, óvodákat lehet létesíteni. Ezeket a vonzerő növelése érdekében meg lehet említeni az álláshirdetésekből. Az is vonzóbbá tehet egy állást – mindkét nem szemében –, ha felkínálják egy, a szülői szabadsághoz kapcsolódó későbbi ösztöndíj lehetőségét.

6.4 Több európai ország külön adatbázist hozott létre a női kutatókról és szakértőkről. Ezek különösen akkor hasznosak, ha konkrét kutatót vagy meghatározott készségekkel rendelkező kutatót keresnek olyan kutatócsoportba vagy intézményi testületbe, ahol a nők alulreprezentáltak.

6.5 A költségvetések nemi szempontokat figyelembe vevő értékelésének és a források ilyen elosztásának biztosítása érdekében támogatni kell a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő költségvetés-tervezést. Ebbe az is beletartozik, hogy a nemek közötti egyenlőség szempontjait beépítjük a költségvetési folyamat minden szintjébe, lehetővé téve az esélyegyenlőség nyomon követését és felmérését, illetve a szükség szerinti beavatkozások megtételét.

6.6 Speciális nemzeti és/vagy intézményi alapokat lehetne létrehozni kifejezetten arra a célra, hogy pénzügyi támogatást lehessen nyújtani a női kutatóknak azokban a tudományágakban, ahol alacsony a nők aránya. Emellett különböző ösztönzési programok révén jutalmazni is lehetne azokat az intézményeket és/vagy részlegeket, amelyek aktívan közreműködnek a nemek közötti egyenlőség előmozdításában és jó eredményeket tudnak felmutatni.

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

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

6.7 Az alkalmazottak körében és a bizottságokban úgy javítható a nemek közötti egyensúly, ha arra ösztönözzük a megfelelő szervezeti egységeket, hogy harmadik országokból származó női tudósokat hívnak meg vendégprofesszornak, illetve bizottsági tagnak.

6.8 A munkáltatóknak a kutatói és posztdoktorális kutatói álláshelyek betöltését célzó álláshirdetésekből tartózkodniuk kellene attól, hogy nagyfokú szakosodást követeljenek meg – így több pályázó jelentkezhet a hirdetésre, és elkerülhető, hogy túl korán szűrjék ki a jelölteket.

6.9 Célszerű, ha a kinevezést lebonyolító bizottságok munkájában női tagok is részt vesznek, és kiegyensúlyozott arányban képviseltetik magukat a nők és a férfiak. Ez hozzájárulhat ahhoz, hogy női pályázók is jelentkezzenek, és fel is vegyék őket.

6.10 A vezetőknél szülő tréningprogramokba fel kell venni a nemek közötti esélyegyenlőség és a nemi szempontok iránti tudatosság témakörét is. A nemek közötti egyenlőség témakörében szerzett képesítés előfeltétel lehet vezetői posztok betöltésénél, illetve szempont lehet a vezetők értékelésénél<sup>(14)</sup>.

6.11 Igen fontos, hogy a nemek közötti egyenlőség alakulását az emberi erőforrásokra és a pénzügyi források elosztására vonatkozó megfelelő mutatószámok révén nyomon kövessük. Az ezek alapjául szolgáló adatokat tehát mindig nemek szerint elkülönítve kell gyűjteni.

6.12 A kutatócsoportoknak ösztönző hatásuk van a kutatási környezetre. Több tanulmány is azt mutatja, hogy a különböző háttérű emberekből álló kutatócsoportoknak nagyobb lehetőségük van arra, hogy szélesebb perspektívából tekintsenek a kutatás tárgyára. A tanulmányok azt is kimutatták, hogy ha vegyes összetételű kutatócsoportokat hoznak létre, az jobb feltételeket teremt a kreativitáshoz és az innovációhoz, és nagyobb lesz a publikációk gyakorisága is<sup>(15)</sup>.

6.13 A „pályakezdési csomagok” (ez a projektek végrehajtásához, felszerelések vásárlásához és a kutatói asszisztensek fizetéséhez szükséges forrásokat jelentené) megkönnyíthetik az újonnan kinevezett nők számára, hogy elindítsák kutatói pályájukat. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a nők nem tudnak olyan jó kutatási feltételeket kialakítani maguknak, mint a férfiak. A pályakezdési csomagok ennek orvoslását célozzák, ezért alkalmazásukat feltétlenül meg kellene fontolni.

Kelt Brüsszelben, 2014. október 15-én.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság  
elnöke  
Henri MALOSSE

<sup>(14)</sup> IDAS – nemzeti vezető-továbbképzési program, amely a nők arányának növelését célozza a svéd egyetemeken és főiskolák vezetői posztjain.

<sup>(15)</sup> *The Scientist*, 2005. november 7. és *Science*, 309. kötet, 2005.