

**Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému „Ženy vo vede“****(stanovisko z vlastnej iniciatívy)**

(2015/C 012/02)

Spravodajkyňa: **pani VAREIKYTĖ**

Európsky hospodársky a sociálny výbor sa 22. januára 2014 rozhodol vypracovať podľa článku 29 ods. 2 rokovacieho poriadku stanovisko z vlastnej iniciatívy na tému

„Ženy vo vede“

stanovisko z vlastnej iniciatívy.

Odborná sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo poverená vypracovaním návrhu stanoviska výboru v danej veci prijala svoje stanovisko 30. septembra 2014.

Európsky hospodársky a sociálny výbor na svojom 502. plenárnom zasadnutí 15. a 16. októbra 2014 (schôdza z 15. októbra) prijal 169 hlasmi za, pričom 1 člen hlasoval proti a 4 sa hlasovania zdržali, nasledujúce stanovisko:

**1. Závbery a odporúčania**

1.1 Budúcnosť Európskej únie závisí od výskumu a inovácie a Európa bude do roku 2020 potrebovať o milión viac výskumných pracovníkov, aby aj naďalej zachovala svoju konkurencieschopnosť vo svetovom meradle. Výskum by tiež mohol vytvoriť 3,7 milióna pracovných miest a zvýšiť ročný HDP o 795 miliárd EUR do roku 2025, ak sa dosiahne cieľ investovať 3 % HDP EÚ do výskumu a vývoja do roku 2020 <sup>(1)</sup>.

1.2 EÚ sa vo všetkých svojich oblastiach politiky vrátane výskumu a inovácií zaviazala podporovať rovné príležitosti pre ženy a mužov. Z údajov dostupných na úrovni EÚ vyplýva, že v odvetví európskeho výskumu existuje medzi ženami a mužmi markantná nerovnováha <sup>(2)</sup>.

1.3 Vyvážené zastúpenie mužov a žien je pre dobre fungujúci výskumný systém nevyhnutné. Na dosiahnutie politických cieľov v oblasti výskumu musia členské štáty a EÚ ako celok v plnej miere využívať svoj disponibilný ľudský kapitál.

*Odporúčania Európskej komisii:*

1.4 Výbor vyzýva Komisiu, aby členským štátom predložila odporúčanie obsahujúce spoločné usmernenia týkajúce sa inštitucionálnej zmeny s cieľom podporiť rodovú rovnosť na vysokých školách a vo výskumných inštitúciách, ako bolo uvedené v oznámení o Európskom výskumnom priestore (EVP) v roku 2012.

1.5 Toto odporúčanie by malo povzbudiť členské štáty, aby odstránili právne a iné prekážky náboru, udržania a kariérneho rastu výskumných pracovníkov, riešili nerovnováhu v zastúpení žien a mužov v rozhodovacom procese a venovali väčší priestor otázke rovnosti pohlaví vo výskumných programoch.

1.6 Výbor tiež vyzýva Komisiu, aby pokračovala vo vypracúvaní a realizácii informačných programov zameraných na prilákanie väčšieho počtu dievčat do odborov STEM (prírodné vedy, technológia, strojárstvo a matematika) a viac žien do výskumu.

1.7 Mala by sa zabezpečiť väčšia spolupráca medzi príslušnými generálnymi riaditeľstvami Komisie (GR pre vzdelávanie a kultúru a GR pre výskum a inováciu).

<sup>(1)</sup> P. Zagamé, L. Soete, „The cost of a non-innovative Europe“, 2010.

<sup>(2)</sup> Prehľad o súčasnej situácii sa nachádza v časti 2 dokumentu.

1.8 Výbor ďalej odporúča v rámci Eurostatu zbierať a šíriť údaje týkajúce sa výskumu a inovácií rozdelené podľa pohlavia.

*Odporúčania členským štátom:*

1.9 Členské štáty by mali zlepšiť svoje právne a politické rámce v oblasti rodovej rovnosti vo výskume na základe odporúčaní uvedených v oznámení o EVP a programe Horizont 2020.

1.10 Výbor vyzýva členské štáty, aby zabezpečili dosiahnutie úrovne výdavkov na výskum a vývoj vo výške 3 % HDP tak, ako je stanovená v stratégii Európa 2020.

1.11 Členské štáty by mali v súlade s oznámením o EVP sprístupniť európske štrukturálne fondy a ďalšie systémy financovania pre iniciatívy týkajúce sa inštitucionálnych zmien.

1.12 Hodnotenie, akreditácia a financovanie výskumných inštitúcií a organizácií by sa mali spájať s ich výsledkami v oblasti rodovej rovnosti.

1.13 Členské štáty by spolu so svojimi verejnými/štátnymi výskumnými inštitúciami a sociálnymi partnermi mali preskúmať možnosti ako zabezpečiť zosúladenie pracovného a súkromného života vytvorením a uplatňovaním prorodinnej politiky, a to tak pre ženy, ako aj pre mužov pracujúcich vo výskume.

1.14 Členské štáty by mali podporiť a posilniť dialóg medzi výskumnými inštitúciami, podnikmi a príslušnými sociálnymi partnermi.

*Odporúčania výskumným subjektom:*

1.15 EHSV vyzýva výskumné inštitúcie a vysoké školy, aby zabezpečili vyvážené zastúpenie žien a mužov vo svojich rozhodovaniach, výberových a ďalších príslušných orgánoch.

1.16 Snaha o rovnosť medzi mužmi a ženami musí byť zahrnutá do plánovacieho procesu výskumných inštitúcií a vysokých škôl a ich príslušných pracovísk.

1.17 Výbor žiada intenzívnejší dialóg s nakladateľmi a vydavateľmi vedeckých publikácií s cieľom odstrániť rodovú predpojatosť a zvýšiť počet príspevkov vedeckých pracovníčok do vedeckých publikácií, komentárov, recenzií a rešerší.

## 2. Prehľad aktuálnej situácie <sup>(3)</sup>

2.1 V roku 2005 stanovila Európska rada cieľ, podľa ktorého by mali ženy zastávať 25 % vedúcich pozícií v oblasti výskumu financovaného z verejných prostriedkov. V rozhodovacom procese však pretrvávajú nerovnováha v zastúpení mužov a žien: v roku 2010 ženy predstavovali iba 15,5 % vedúcich pracovníkov inštitúcií a iba 10 % rektorov vysokoškolských vzdelávacích inštitúcií tvorili ženy.

2.2 V jednotlivých hospodárskych odvetviach a oblastiach vedy pretrvávajú horizontálna segregácia. Podiel žien v oblasti výskumu je vyšší vo vysokoškolskom vzdelávaní a verejnej správe než v podnikateľskom sektore. V celej EÚ je podiel žien medzi profesormi najvyšší v humanitných vedách (28,4 %) a sociálnych vedách (19,4 %) a najnižší v strojárstve a technológii (7,9 %).

2.3 Akademická kariéra žien sa i naďalej vyznačuje značnou vertikálnou segregáciou. V roku 2010 bol podiel študentiek (55 %) a absolventiek vysokoškolského štúdia (59 %) vyšší ako podiel študentov a absolventov, avšak muži prevyšovali svojím počtom ženy medzi študentmi a absolventmi postgraduálneho štúdia (podiel študentiek bol 49 % a absolventiek 46 %). Okrem toho ženy tvorili 44 % akademických pracovníkov úrovne C (odborní asistenti), 37 % úrovne B (docenti) a iba 20 % úrovne A (profesori). Nedostatočné zastúpenie žien je ešte výraznejšie vo vede a v strojárstve, kde predstavuje iba 33 % akademických pracovníkov úrovne C, 23 % úrovne B a iba 11 % úrovne A <sup>(4)</sup>.

<sup>(3)</sup> Zdroj štatistických údajov v časti 2: „She Figures 2012: Gender in Research and Innovation“, European Commission, 2013.

<sup>(4)</sup> Úroveň A (vyššia), B (stredná) a C (nižšia) predstavujú úroveň pozície v inštitúcii.

2.4 Dosiahnutie skutočnej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom je naďalej kľúčovým prvkom pri dosahovaní rodovej rovnosti. Existuje nielen tzv. „sklený strop“ ale aj tzv. „materská stena“, ktoré bránia rozvoju kariéry výskumných pracovníčok, keďže ešte stále nesú väčšiu časť bremena starostlivosti a domácich prác.

2.5 Medzi ďalšie závažné prekážky a obmedzenia v súvislosti s náborom, udržaním a kariérnym postupom žien v európskom vedeckom systéme patria: nedostatok demokracie a transparentnosti v rámci náboru výberových konaní, rodová predpojatosť pri posudzovaní výsledkov, nepriehľadnosť v rozhodovacích orgánoch a pretrvávajúce stereotypy, pokiaľ ide o dievčatá a ženy a vedu. Európske výskumné inštitúcie potrebujú zásadnú modernizáciu, aby mohli poskytovať štrukturálne podmienky pre rovnosť príležitostí pre ženy a mužov.

### 3. Výhody rovnosti žien a mužov vo výskume a inováciách

3.1 Veda a inovácie sú rozhodujúcim stimulom európskeho hospodárskeho rastu a Európa potrebuje o milión viac výskumných pracovníkov, aby aj naďalej zachovala svoju konkurencieschopnosť vo svetovom meradle. Výskum a inovácie sú nielen predpokladom toho, aby sa EÚ stala znalostnou spoločnosťou, ale mohli by tiež vytvoriť 3,7 milióna pracovných miest a zvýšiť ročný HDP o 795 miliárd EUR do roku 2025, ak sa dosiahne cieľ investovať 3 % HDP EÚ do výskumu a vývoja do roku 2020 <sup>(5)</sup>.

3.2 Rodová rovnosť je pre dobre fungujúci výskumný systém nevyhnutná. Na dosiahnutie politických cieľov v oblasti výskumu musia členské štáty a EÚ ako celok v plnej miere využívať svoj disponibilný ľudský kapitál v podobe talentov a zdrojov. Plné využívanie potenciálu schopností, vedomostí a kvalifikácií žien prispieje k podpore rastu, tvorby pracovných miest a európskej konkurencieschopnosti, ktoré sú hlavnou hnacou silou prosperujúceho hospodárstva.

3.3 Aby bol kvalitný výskum spoločensky relevantný, mal by sa zväziť celý rad rôznych riešení. To sa najlepšie zabezpečí vtedy, ak výskumné spoločenstvá budú rôznorodé a budú schopné spolupracovať medzi disciplínami a v rámci nich. Výskum a vzdelávanie sú neoddeliteľnou súčasťou tvorby politiky a verejnej správy a prispievajú ku kritickejšej, rozmanitejšej a otvorenejšej diskusii <sup>(6)</sup>.

3.4 Zamestnávanie väčšieho počtu žien vo výskume navyše môže rozšíriť zdroje poznatkov, zlepšiť kvalitu ich získavania a zároveň posilniť výskum a zvýšiť jeho konkurencieschopnosť. Zo štúdií vyplýva, že heterogénne výskumné skupiny sú silnejšie a inovatívnejšie než homogénne skupiny <sup>(7)</sup> a že rozmanitosť poznatkov a sociálneho kapitálu v tímoch je dôležitá pre prinášanie nových myšlienok <sup>(8)</sup>. Rodové inovácie vo vede, medicíne, strojárstve a v oblasti životného prostredia využívajú analýzy rodových aspektov ako zdroj, ktorý stimuluje nové myšlienky, služby a technológie <sup>(9)</sup>.

3.5 Z porovnania indexov rodového rozvoja v členských štátoch vyplýva, že krajiny s lepšími výsledkami indexu rovnosti pohlaví (GEI) spravidla venujú vyšší percentuálny podiel svojho HDP na výskum a vývoj a dosahujú tiež lepšie výsledky v oblasti inovácií.

3.6 Začlenenie rodovej analýzy do tematiky výskumu a inovácií zabezpečí, že výskum, ako aj súčasné inovácie primerane zohľadnia potreby, správanie a postoje tak žien, ako aj mužov. Štúdie ukazujú, že začlenenie rodovej analýzy zvyšuje význam a kvalitu výskumu a inovácií. Je tiež pridanou hodnotou pre spoločnosť a podniky tým, že prispôbuje výskum širokému a rôznorodému spektru používateľov a vytvára inkluzívnejšie inovačné procesy, čo dokazuje projekt rodovej inovácie <sup>(10)</sup>.

### 4. Európske politické opatrenia

4.1 Výbor vyzýva Komisiu, aby členským štátom predložila návrh odporúčania obsahujúci spoločné usmernenia týkajúce sa inštitucionálnej zmeny s cieľom podporiť rodovú rovnosť na univerzitách a vo výskumných inštitúciách, ako bolo uvedené v oznámení o Európskom výskumnom priestore v roku 2012. Toto odporúčanie by malo povzbudiť členské štáty, aby odstránili právne a iné prekážky náboru, udržania a kariérneho rastu výskumných pracovníčok, riešili nerovnováhu v zastúpení žien a mužov v rozhodovacom procese a venovali väčší priestor otázke rovnosti pohlaví vo výskumných programoch. Malo by tiež zahŕňať aj komplexný zoznam najúčinnejších príkladov z krajín Európskeho výskumného priestoru.

<sup>(5)</sup> P. Zagamé, L. Soete, „The cost of a non-innovative Europe“, 2010.

<sup>(6)</sup> Women in science, Nórsko, 2010.

<sup>(7)</sup> Campbell L.G., Mehtani S., Dozier M.E., Rinehart J.: „Gender-Heterogeneous Working Groups Produce Higher Quality Science“, 2013.

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

<sup>(9)</sup> Správa skupiny odborníkov „Innovation through gender“, Európska komisia, 2013.

<sup>(10)</sup> Správa skupiny odborníkov „Innovation through gender“, Európska komisia, 2013.

4.2 Výbor tiež vyzýva Komisiu, aby pokračovala vo vypracúvaní a realizácii informačných programov zameraných na prilákanie väčšieho počtu dievčat do odborov STEM (prírodné vedy, technológia, strojárstvo a matematika) a viac žien do výskumu, ako aj špeciálnych programov pre usmernenia a pomoc v spojitosti s kariérou. V tejto súvislosti by sa mala zabezpečiť väčšia spolupráca medzi príslušnými generálnymi riaditeľstvami Komisie (GR pre vzdelávanie a kultúru a GR pre výskum a inováciu). Takáto spolupráca by umožnila vyvíjať spoločné úsilie o zabezpečenie lepších výsledkov z hľadiska rodovej rovnosti, výskumu a všeobecne vzdelávania.

4.3 Komisia by mala zaistiť vyvážené zastúpenie žien a mužov v programoch EÚ pre vzdelávanie a mobilitu vo výskume.

4.4 Výbor ďalej odporúča v rámci Eurostatu zbierať a šíriť údaje týkajúce sa výskumu a inovácií rozdelené podľa pohlavia, aby sa zabezpečili spoľahlivejšie a lepšie porovnateľné ukazovatele, plynulý zber údajov a monitorovací proces, čo by pomohlo pri rozvoji stratégie rovnosti žien a mužov po roku 2015.

## 5. Vnútroštátne a inštitucionálne opatrenia

5.1 EHSV žiada členské štáty, aby prispôsobili svoje vnútroštátne politiky v oblasti rovnosti pohlaví vo výskume a inováciách rozhodnutiam o Európskom výskumnom priestore a o programe Horizont 2020 prijatým na úrovni EÚ.

5.2 Výbor vyzýva členské štáty, aby zabezpečili dosiahnutie úrovne výdavkov na výskum a vývoj vo výške 3 % HDP tak, ako je stanovená v stratégii Európa 2020. V súčasnosti sú priemerné výdavky EÚ-28 na výskum a vývoj na úrovni 2,07 % <sup>(1)</sup>, čo brzdí hospodársky rast a tvorbu pracovných miest a zabraňuje výskumným inštitúciám v tom, aby plne využili všetky dostupné talenty.

5.3 Členské štáty by mali vytvárať a realizovať informačné programy špecificky zamerané na prilákanie väčšieho počtu dievčat do odborov STEM a žien do výskumu, pričom tieto odbory by sa mali propagovať už v školách.

5.4 EHSV sa domnieva, že jedno z najúčinnnejších opatrení na zlepšenie vyváženého zastúpenia žien a mužov vo vzdelávaní a výskume spočíva v ponuke finančných stimulov vzdelávacím a výskumným inštitúciám, ktoré preukážu presvedčivý pokrok v zabezpečovaní rodovej rovnosti. Členské štáty by mali spájať hodnotenie, akreditáciu a financovanie výskumných inštitúcií a organizácií s ich výsledkami v oblasti rodovej rovnosti.

5.5 Aby sa vytvoril pevný základ pre veľmi potrebné štrukturálne zmeny vo výskumných inštitúciách a organizáciách, mali by členské štáty a ich príslušné inštitúcie vytvoriť metodiku monitorovania a hodnotenia účinnosti opatrení v oblasti rovnosti pohlaví.

5.6 Členské štáty by spolu so svojimi príslušnými výskumnými a vzdelávacími inštitúciami a sociálnymi partnermi mali preskúmať možnosti ako zabezpečiť zosúladienie pracovného a súkromného života vytvorením a uplatňovaním prorodínnej politiky, ako sú napr. zariadenia starostlivosti o deti, práca na diaľku, práca na čiastočný úväzok atď., a to tak pre ženy, ako aj pre mužov pracujúcich vo výskume.

5.7 EHSV vyzýva výskumné inštitúcie, aby zabezpečili vyvážené zastúpenie žien a mužov vo svojich rozhodovacích, výberových a ďalších príslušných orgánoch.

5.8 Snaha o rovnosť medzi mužmi a ženami musí byť zahrnutá do plánovacieho procesu výskumných inštitúcií a vysokých škôl a ich príslušných pracovísk. Na všetkých úrovniach sa musia vypracúvať akčné plány a každoročne vydávať správy o cieľových hodnotách, opatreniach a výsledkoch. Jednotlivé pracoviská musia byť do tohto procesu aktívne zapojené a musia prevziať zodpovednosť za rozhodovanie o svojich cieľoch a opatreniach. Do tohto plánovania by mali byť zapojené aj ženy, aby sa zabezpečilo, že výskumné pracovníčky a ich oblasti záujmu nebudú ignorované.

<sup>(1)</sup> EUROSTAT, 2012.

5.9 Veda a inovácie majú najväčší prínos pre podniky. Členské štáty by preto mali podporiť a posilniť dialóg medzi výskumnými inštitúciami, podnikmi a príslušnými sociálnymi partnermi. Takýto dialóg by mohol zaručiť výskum viac zameraný na podniky a pomôcť výskumným inštitúciám diverzifikovať ich rozpočty.

5.10 Výbor žiada intenzívnejší dialóg s nakladateľmi a vydavateľmi vedeckých publikácií s cieľom odstrániť rodovú predpojatost a zvýšiť počet príspevkov vedeckých pracovníkov do vedeckých publikácií, komentárov, recenzií a vedeckých článkov.

5.11 Mal by sa tiež zabezpečiť dialóg medzi vedcami rôznych generácií, čím sa zlepši spolupráca vo výskume a mladým výskumníkom poskytnú možnosti neformálneho vzdelávania.

5.12 Vedúci pracovníci majú veľký vplyv na výskumnú činnosť a zohrávajú významnú úlohu pri rozvoji kvality. Ženy rovnako ako muži musia byť zahrnuté do prípravy na prevzatie vysokých postov. Je potrebné, aby sa vedúci pracovníci zúčastnili na školeniach o problematike týkajúcej sa rovnosti žien a mužov vo výskume, ktorá je osobitnou oblasťou odbornosti.

5.13 Výbor podporuje medzinárodné a vnútroštátne systémy oceňovania, akým sú napr. program UNESCO-L'Oréal „For Women in Science“<sup>(12)</sup>, „Athena Swan“<sup>(13)</sup> a ďalšie iniciatívy, pretože nielenže povzbudzujú ženy, aby sa zapojili do vedeckých činností a podnecujú inštitúcie k uskutočňovaniu štrukturálnych zmien, ale vzniká tak aj veľmi účinný komunikačný nástroj na podporu rovnosti žien a mužov.

## 6. Príklady personálnej politiky a organizačných opatrení

6.1 Jedným z opatrení na podporu vyváženého zastúpenia mužov a žien je umiernená pozitívna diskriminácia v súlade so Zmluvou o fungovaní Európskej únie a v medziach stanovených judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie. Takéto opatrenia umožňujú uprednostniť uchádzačov toho pohlavia, ktorí tvoria menej ako 40 % zo zamestnancov v tej istej kategórii postov v prípade, že viacero uchádzačov má približne rovnakú kvalifikáciu.

6.2 Výskumné inštitúcie a vysoké školy majú dve rôzne možnosti ako pôsobiť proti novej rodovej predpojatosti pri nábore pracovníkov. Prvou možnosťou je stanoviť usmernenia na zabezpečenie toho, aby na postupy menovania dozeralo vedenie fakulty, ombudsman pre rodovú rovnosť alebo iný zodpovedný orgán. Druhou možnosťou je požadovať, aby fakulty vypracovali správy o nábore pracovníkov, aby bolo možné zhromažďovať štatistické údaje rozdelené podľa pohlavia týkajúce sa uchádzačov o zamestnanie, osôb, ktoré sa dostali do užšieho výberu a prijatých osôb. Je dôležité postupovať proti neoficiálnemu charakteru postupov menovania, pretože sú pri nich uprednostňovaní skôr muži. Patria sem „neoficiálne výzvy“ uchádzať sa o pracovné miesta, a prispôbovanie oznámení o voľných pracovných miestach tak, aby lepšie vyhovovali kvalifikáciám a skúsenostiam mužov.

6.3 Môžu byť vytvorené osobitne prispôbené programy a zariadenia starostlivosti o deti. To je možné využiť v oznámeniach o voľných pracovných miestach na prilákanie uchádzačov. Ponúknuť voliteľnú možnosť predĺžiť trvanie výskumnej činnosti po rodičovskej dovolenke, je tiež účinným spôsobom, ako prilákať viac uchádzačov oboch pohlaví.

6.4 Viaceré európske krajiny vytvorili samostatné databázy vedeckých pracovníkov a odborníkov. Sú užitočné najmä vtedy, keď sa hľadá konkrétna vedkyňa alebo vedkyňa so špecifickou kvalifikáciou do výskumného tímu alebo inštitúcie, kde sú ženy nedostatočne zastúpené.

6.5 Malo by sa podporovať zostavovanie rozpočtu s ohľadom na rodovú rovnosť, aby sa zaručilo posudzovanie rozpočtu a pridelovanie zdrojov, ktoré berie do úvahy rodový aspekt. To znamená zohľadniť rodové hľadisko na všetkých úrovniach prípravy rozpočtu, a tak umožniť monitorovanie a hodnotenie rovnosti, a v prípade potreby prijať ciele opatrenia.

6.6 Osobitné vnútroštátne alebo inštitucionálne prostriedky by sa mohli vyčleniť výslovne na poskytovanie finančnej podpory vedeckým pracovníkam v odboroch s malým zastúpením žien. Tiež inštitúcie a pracoviská, ktoré aktívne podporujú rodovú rovnosť a vykazujú dobré výsledky, môžu byť odmenené prostredníctvom rôznych stimulačných programov.

<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 Vyvážené zastúpenie žien a mužov vo funkciách a komisiách a by sa dalo zlepšiť tým, že pracoviská budú podnecované k tomu, aby pozývali vedecké pracovníčky z tretích krajín ako hosťujúce profesorky a členky komisií.

6.8 Zamestnávateľia by pri zverejňovaní voľných miest pre výskumných pracovníkov bez doktorátu a s doktorátom nemali požadovať vysokú úroveň špecializácie s cieľom prilákať viac uchádzačov a zabrániť predčasnemu preradeniu radov kandidátov.

6.9 Vo všetkých menovacích komisiách by mali byť aj ženy vo vyváženom pomere k mužom. To by mohlo prospieť k tomu, že sa ženy budú uchádzať o miesta a že budú prijímané.

6.10 Povedomie o rodovej problematike a vedomosti o rovnosti pohlaví by mali byť súčasťou školiacich programov pre riadiacich pracovníkov. Kvalifikácie v oblasti rodovej problematiky môžu byť kritériom pri obsadzovaní riadiacich pozícií a súčasťou hodnotenia riadiacich pracovníkov<sup>(14)</sup>.

6.11 Je nanajvýš dôležité, aby bola rodová rovnosť monitorovaná prostredníctvom vhodných ukazovateľov v oblasti ľudských zdrojov a pridelovania finančných prostriedkov. Príslušný zber údajov by mal byť vždy rozdelený podľa pohlavia.

6.12 Výskumné tímy majú stimulačný účinok na výskumné prostredie. Štúdie ukázali, že výskumné tímy, ktoré sa skladajú z ľudí z rôznych prostredí, majú lepšie možnosti na rozšírenie svojho výskumného hľadiska. Zo štúdií tiež vyplýva, že vytváranie zmiešaných výskumných tímov vytvára lepšie podmienky pre kreativitu a inovácie a zvyšuje frekvenciu publikácií<sup>(15)</sup>.

6.13 Štartovacie balíčky (pozostávajúce z prostriedkov na realizáciu projektov, obstarávanie vybavenia a platy asistentov výskumu) môžu novovymenovaným ženám uľahčiť presadiť sa ako výskumníčky. Skúsenosti ukazujú, že ženy si nevyjednávajú také dobré podmienky na výskum ako muži. Štartovacie balíčky sú pokusom, ako to napraviť, a mali by sa obzvlášť zväžiť.

V Bruseli 15. októbra 2014

*Predseda*  
*Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru*  
Henri MALOSSE

<sup>(14)</sup> IDAS – národný rozvojový program pre manažérov, ktorého cieľom je zvýšiť počet žien na vyšších akademických pozíciách na švédskych univerzitách a vysokých školách.

<sup>(15)</sup> „The Scientist“, 7. novembra 2005 a „Science“, Vol. 309, 2005.