

**Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie kobiet w nauce****(opinia z inicjatywy własnej)**

(2015/C 012/02)

Sprawozdawca: **Indrė VAREIKYTė**

Dnia 22 stycznia 2014 r. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny postanowił, zgodnie z art. 29 ust. 2 regulaminu wewnętrznego, sporządzić opinię z inicjatywy własnej w sprawie

*kobiet w nauce*

(opinia z inicjatywy własnej).

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 30 września 2014 r.

Na 502. sesji plenarnej w dniach 15–16 października 2014 r. (posiedzenie z 15 października) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 169 do 1 – 4 osoby wstrzymały się od głosu – przyjął następującą opinię:

**1. Wnioski i zalecenia**

1.1 Przyszłość Unii Europejskiej zależy od badań i innowacji. Europa potrzebuje do 2020 r. dodatkowo 1 mln naukowców, by utrzymać konkurencyjność na świecie. Badania mogłyby również być źródłem potencjalnych 3,7 mln miejsc pracy i wzrostu rocznego PKB UE o 795 mld EUR do 2025 r., jeżeli zrealizowany zostanie cel polegający na zainwestowaniu do 2020 r. 3 % PKB UE w badania i rozwój<sup>(1)</sup>.

1.2 Promowanie równouprawnienia płci i równych szans dla kobiet i mężczyzn jest zobowiązaniem UE we wszystkich obszarach jej polityki, w tym w zakresie badań naukowych i innowacji. Z danych dostępnych na szczelnie europejskim wyniku, że w sektorze badań naukowych mamy do czynienia z uderzającym brakiem równowagi między kobietami a mężczyznami<sup>(2)</sup>.

1.3 Równowaga płci ma zasadnicze znaczenie dla dobrze funkcjonującego systemu badań naukowych. By osiągnąć swe cele polityki na rzecz badań, państwa członkowskie i cała UE muszą w pełni wykorzystać kapitał ludzki, jaki mają do swojej dyspozycji.

*Do Komisji Europejskiej:*

1.4 Komitet wzywa Komisję Europejską, by zaproponowała zalecenia dla państw członkowskich zawierające wspólne wytyczne w sprawie zmian instytucjonalnych prowadzących do propagowania równouprawnienia płci na wyższych uczelniach i w placówkach badawczych, zgodnie z przesłaniem komunikatu w sprawie europejskiej przestrzeni badawczej (EPB) z 2012 r.

1.5 Zalecenie to powinno zachęcać państwa członkowskie do usuwania barier prawnych i innych barier uniemożliwiających rekrutację, zatrzymywanie w zawodzie i karierę zawodową kobiet-naukowców, do zajęcia się dysproporcjami pod względem płci w procesach decyzyjnych oraz do lepszego uwzględniania wymiaru płci w programach badawczych.

1.6 Komitet apeluje również do Komisji o dalsze opracowywanie i wdrażanie programów uświadamiających mających na celu przyciągnięcie większej liczby dziewcząt do tzw. dziedzin STEM (nauki ścisłe, technologia, inżynieria i matematyka) oraz większej liczby kobiet do badań naukowych.

1.7 Powinno się zapewnić zacieśnienie współpracy między odpowiednimi dyrekcjami Komisji (DG ds. Edukacji i Kultury oraz DG ds. Badań Naukowych i Innowacji).

<sup>(1)</sup> P. Zagamé, L. Soete, *The cost of a non-innovative Europe* [„Koszty nieinnowacyjnej Europy”], 2010 r.

<sup>(2)</sup> Przegląd obecnej sytuacji znajduje się w punkcie 2 niniejszego dokumentu.

1.8 Komitet zaleca ponadto gromadzenie i rozpowszechnianie w ramach Eurostatu danych w podziale ze względu na płeć, odnoszących się do badań i innowacji.

*Do państw członkowskich:*

1.9 Państwa członkowskie powinny dążyć do poprawy swoich ram prawnych i politycznych w kontekście równości mężczyzn i kobiet w badaniach, w oparciu o zalecenia określone w komunikacie w sprawie europejskiej przestrzeni badawczej i w programie „Horyzont 2020”.

1.10 Komitet apeluje, by państwa członkowskie zadbały o to, by ich wydatki na badania i rozwój osiągnęły poziom 3 % PKB, który został wyznaczony w strategii „Europa 2020”.

1.11 Państwa członkowskie powinny ponadto udostępnić środki z europejskich funduszy strukturalnych i innych programów finansowania na inicjatywy zmian instytucjonalnych, zgodnie z komunikatem w sprawie europejskiej przestrzeni badawczej.

1.12 Należy powiązać ocenę placówek i instytucji badawczych oraz ich akredytację i finansowanie z osiąganymi przez nie wynikami w dziedzinie równouprawnienia płci.

1.13 Państwa członkowskie, wraz z publicznymi i krajowymi instytucjami badawczymi i partnerami społecznymi, powinny znaleźć sposoby zapewnienia równowagi pomiędzy pracą a życiem rodzinnym poprzez opracowanie i wdrożenie polityki prorodzinnej dotyczącej naukowców obu płci.

1.14 Państwa członkowskie powinny wspierać i rozwijać dialog między instytucjami badawczymi, przedsiębiorstwami i właściwymi partnerami społecznymi.

*Do środowisk naukowych:*

1.15 EKES wzywa instytucje badawcze i wyższe uczelnie do zapewnienia równowagi płci w organach decyzyjnych, komisjach selekcyjnych i innych istotnych gremiach.

1.16 Wysiłki w dziedzinie równouprawnienia płci muszą zostać włączone w procesy planowania instytucji badawczych, wyższych uczelni i ich odpowiednich wydziałów.

1.17 Komitet wzywa do zintensyfikowania dialogu z wydawcami i redaktorami publikacji naukowych, by wyeliminować stronniczość związaną z płcią oraz zwiększyć wkład badaczek w publikacje naukowe, artykuły redakcyjne, recenzje i artykuły przeglądowe.

## 2. Przegląd obecnej sytuacji <sup>(3)</sup>

2.1 W 2005 r. Rada Europejska ustanowiła cel, zgodnie z którym kobiety mają zajmować 25 % najważniejszych stanowisk w dziedzinie badań w sektorze publicznym. Jednak nadal utrzymują się dysproporcje pod względem płci w procesach decyzyjnych. W 2010 r. jedynie 15,5 % szefów instytucji i 10 % rektorów wyższych uczelni stanowiły kobiety.

2.2 Utrzymuje się segregacja pozioma w różnych sektorach gospodarki i dziedzinach nauki. Odsetek kobiet wśród naukowców jest wyższy w przypadku szkolnictwa wyższego i sektora publicznego niż w przypadku sektora przedsiębiorstw. Odsetek kobiet na stanowiskach profesorskich (stopień A) jest najwyższy na kierunkach humanistycznych i społecznych (odpowiednio 28,4 % i 19,4 %), najniższy zaś na kierunkach inżynierskich i technologicznych (7,9 %).

2.3 Ponadto kariery naukowe kobiet wciąż charakteryzują się znaczną segregacją pionową. Choć w 2010 r. odsetek studentek (55 %) i absolwentek (59 %) przewyższał odsetek studentów i absolwentów, jednak to więcej mężczyzn uczyło się na studiach doktoranckich i skończyło je (odsetek studentek wyniósł 49 %, a absolwentek studiów doktoranckich 46 %). Ponadto kobiety stanowiły 44 % nauczycieli akademickich stopnia C (lektorów), 37 % stopnia B (wykładowców) i jedynie 20 % stopnia A (starszych wykładowców). Niedostateczna reprezentacja kobiet jest jeszcze bardziej widoczna w dziedzinie nauk ścisłych i przyrodniczych i inżynierii, gdzie stanowią one jedynie 33 % nauczycieli akademickich stopnia C, 23 % stopnia B i jedynie 11 % stopnia A <sup>(4)</sup>.

<sup>(3)</sup> Źródło danych statystycznych: druga część: *She Figures 2012: Gender in Research and Innovation*, Komisja Europejska, 2013 r.

<sup>(4)</sup> Stopnie A, B i C przedstawiają poziom stanowiska w instytucji: odpowiednio, wysoki, średni i niski.

2.4 Kluczowym elementem na drodze do równouprawnienia płci jest odpowiednie godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym. Mamy do czynienia nie tylko ze „szklanym sufitem”, lecz także ze „ścianą macierzyństwa”, która utrudnia karierę kobietom-naukowcom, ponieważ kobiety w dalszym ciągu ponoszą główny ciężar opieki nad dziećmi oraz prac domowych.

2.5 Inne kluczowe bariery i przeszkody utrudniające rekrutację, pozostanie w zawodzie i awans kobiet w europejskim systemie nauki obejmują: brak demokracji i przejrzystości procesów rekrutacji i awansu, uprzedzenia na tle płci w ocenie wyników, niejasność w działaniach organów decyzyjnych oraz utrzymujące się stereotypy dotyczące dziewcząt i kobiet w nauce. Europejskie instytucje badawcze nadal wymagają poważnej modernizacji, aby zapewnić warunki strukturalne równych szans dla kobiet i mężczyzn.

### 3. Korzyści wynikające z równowagi płci w nauce i innowacjach

3.1 Przyszłość Unii Europejskiej zależy od nauki i innowacji. Europie potrzebny jest dodatkowo 1 mln naukowców, by utrzymać konkurencyjność na świecie. Badania i innowacje są nie tylko warunkiem wstępnym, by UE przeobraziła się w społeczeństwo oparte na wiedzy, lecz również źródłem potencjalnych 3,7 mln miejsc pracy i wzrostu rocznego PKB UE o 795 mld EUR do 2025 r., jeżeli zrealizowany zostanie cel polegający na zainwestowaniu do 2020 r. 3 % PKB UE w badania i rozwój<sup>(5)</sup>.

3.2 Równość płci ma zasadnicze znaczenie dla dobrze funkcjonującego systemu badań naukowych. Aby osiągnąć cele polityki w dziedzinie badań, państwa członkowskie i Unia Europejska jako całość muszą w pełni wykorzystać kapitał ludzki, jakim dysponują, pod względem uzdolnień i zasobów. Wykorzystanie całego potencjału umiejętności, wiedzy i kwalifikacji kobiet przyczyni się do ożywienia wzrostu gospodarczego, tworzenia miejsc pracy i poprawy konkurencyjności w Europie, które są głównymi siłami napędowymi dobrze prosperującej gospodarki.

3.3 Należy wziąć pod uwagę szereg różnych rozwiązań, aby wysoka jakość badań naukowych była istotna dla społeczeństwa. Najłatwiej to osiągnąć, gdy społeczności badawcze są różnorodne oraz gdy potrafią one współpracować zarówno w ramach poszczególnych dyscyplin, jak i na zasadzie współpracy interdyscyplinarnej. Badania i edukacja są częścią kształtowania polityki i administracji publicznej oraz przyczyniają się do bardziej krytycznej, zróżnicowanej i otwartej debaty publicznej<sup>(6)</sup>.

3.4 Rekrutacja większej liczby kobiet do pracy w sektorze badań może zwiększyć zasoby wiedzy, poprawi jakość wytwarzanej wiedzy oraz zwiększy odporność i konkurencyjność sektora. Badania sugerują, że zróżnicowane grupy badawcze są bardziej odporne i innowacyjne od grup jednolitych<sup>(7)</sup> oraz że różnorodność wiedzy i kapitału społecznego w zespole jest istotna dla powstawania nowych pomysłów<sup>(8)</sup>. Ponadto innowacje związane z badaniami genderowymi w nauce, medycynie, inżynierii i środowisku wykorzystują analizę pod kątem płci społeczno-kulturowej (gender) i płci fizycznej, by stymulować powstawanie nowych koncepcji, usług i technologii<sup>(9)</sup>.

3.5 Z porównania wskaźników równouprawnienia płci w poszczególnych państwach członkowskich wynika, że państwa uzyskujące lepsze wyniki w zakresie wskaźnika równości płci zwykle przeznaczają wyższy odsetek PKB na badania i rozwój oraz osiągają więcej pod względem innowacyjności.

3.6 Włączenie analizy pod kątem płci społeczno-kulturowej (gender) do treści badań innowacji gwarantuje, że badania naukowe, a także dzisiejsze innowacje, odpowiednio uwzględniają potrzeby, zachowania i postawy zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Wyniki badań pokazują, że włączanie analizy pod kątem płci społeczno-kulturowej (gender) i płci fizycznej zwiększa znaczenie oraz podnosi jakość badań i innowacji. Wnosi to ponadto wartość dodaną dla społeczeństwa i dla przedsiębiorstw, ponieważ badania reagują na szeroką i zróżnicowaną bazę użytkowników poprzez tworzenie procesów innowacji bardziej sprzyjających włączeniu społecznemu, czego dowodem jest projekt innowacji związanych z badaniami genderowymi<sup>(10)</sup>.

### 4. Europejskie działania polityczne

4.1 Komitet wzywa Komisję Europejską, by zaproponowała zalecenia dla państw członkowskich zawierające wspólne wytyczne w sprawie zmian instytucjonalnych prowadzących do propagowania równouprawnienia płci na wyższych uczelniach i w placówkach badawczych, zgodnie z przesłaniem komunikatu w sprawie europejskiej przestrzeni badawczej (EPB) z 2012 r. Zalecenie to powinno zachęcać państwa członkowskie do usuwania barier prawnych i innych barier uniemożliwiających rekrutację, zatrzymywanie w zawodzie i karierę zawodową kobiet-naukowców, do zajęcia się dysproporcjami pod względem płci w procesach decyzyjnych oraz do lepszego uwzględniania wymiaru płci w programach badawczych. Powinno ono także zawierać wyczerpującą listę przykładów najsukcesywniejszych działań w państwach objętych europejską przestrzenią badawczą.

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

<sup>(6)</sup> „Kobiety w nauce”, Norwegia, 2010 r.

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

<sup>(8)</sup> <http://www.genderinscience.org.uk/consensus.report.html>

<sup>(9)</sup> Sprawozdanie grupy ekspertów pt. *Innovation through Gender*, Komisja Europejska, 2013 r.

<sup>(10)</sup> Sprawozdanie grupy ekspertów pt. *Innovation through Gender*, Komisja Europejska, 2013 r.

4.2 Komitet apeluje również do Komisji o dalsze opracowywanie i wdrażanie programów uświadamiających mających na celu przyciągnięcie większej liczby dziewcząt do tzw. dziedzin STEM (nauki ścisłe, technologia, inżynieria i matematyka) oraz większej liczby kobiet do badań naukowych, a także do dalszego rozwoju specjalnych programów na rzecz doradztwa zawodowego i pomocy. W tym kontekście należy zapewnić zacieśnienie współpracy między odpowiednimi dyrekcjami Komisji (DG ds. Edukacji i Kultury oraz DG ds. Badań Naukowych i Innowacji). Współpraca taka umożliwiłaby podjęcie wspólnych wysiłków zmierzających do poprawy wyników w dziedzinie równouprawnienia płci, badań naukowych i ogólnie edukacji.

4.3 Komisja powinna zapewnić równowagę płci w dziedzinie kształcenia oraz programów mobilności badań naukowych w UE.

4.4 Komitet zaleca ponadto gromadzenie i rozpowszechnianie w ramach Eurostatu danych w podziale ze względu na płeć, odnoszących się do badań i innowacji, by zapewnić bardziej wiarygodne i porównywalne wskaźniki oraz ułatwić gromadzenie danych i procesy monitorowania, które mogłyby wspierać rozwój strategii na rzecz równości kobiet i mężczyzn w okresie po 2015 r.

## 5. Działania na poziomie krajowym i instytucjonalnym

5.1 EKES wzywa państwa członkowskie do dostosowania krajowych polityk w zakresie równouprawnienia płci w badaniach i innowacji do decyzji podjętych na poziomie UE w zakresie europejskiej przestrzeni badawczej i programu „Horyzont”.

5.2 Komitet apeluje, by państwa członkowskie zadbały o to, by ich wydatki na badania i rozwój osiągnęły poziom 3 % PKB, który został wyznaczony w strategii „Europa 2020”. Obecnie średnie wydatki państw UE-28 na badania i rozwój wynoszą 2,07 %<sup>(11)</sup>, co utrudnia wzrost gospodarczy i tworzenie miejsc pracy, a także uniemożliwia instytucjom badawczym pełne wykorzystanie puli talentów.

5.3 Państwa członkowskie powinny opracować i zrealizować kampanie informacyjne skierowane do dziewcząt, by więcej z nich zainteresować naukami ścisłymi, technologią, inżynierią i matematyką, a także do kobiet, by zainteresować je badaniami naukowymi, począwszy od popularyzacji tych przedmiotów w szkołach.

5.4 Zdaniem EKES-u jednym z najbardziej skutecznych środków prowadzących do zwiększenia równowagi płci w edukacji i badaniach jest oferowanie zachęt finansowanych tym placówkom edukacyjnym i badawczym, które wykazują zdecydowane postępy w zapewnianiu równowagi płci. Państwa członkowskie powinny powiązać ocenę placówek i instytucji badawczych oraz ich akredytację i finansowanie z osiąganymi przez nie wynikami w dziedzinie równouprawnienia płci.

5.5 By zapewnić silną podstawę do bardzo potrzebnych w europejskich instytucjach i organizacjach badawczych zmian strukturalnych, państwa członkowskie i ich instytucje powinny opracować metody monitorowania i oceny skuteczności działań w zakresie równouprawnienia płci.

5.6 Państwa członkowskie, wraz ze znajdującymi się w nich placówkami badawczymi i edukacyjnymi oraz partnerami społecznymi, powinny zbadać sposoby zapewniania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, poprzez opracowanie i wdrożenie strategii politycznych sprzyjających rodzinie zarówno dla badaczy płci żeńskiej, jak i męskiej, co obejmuje placówki opieki nad dziećmi, telepracę, pracę w niepełnym wymiarze godzin itp.

5.7 EKES wzywa instytucje badawcze do zapewnienia zrównoważonej reprezentacji płci w organach decyzyjnych, komisjach selekcyjnych i w innych ważnych gremiach.

5.8 Wysiłki w dziedzinie równouprawnienia płci muszą zostać włączone w procesy planowania instytucji badawczych, wyższych uczelni i ich odpowiednich wydziałów. Należy opracować plany działania na wszystkich poziomach, z uwzględnieniem dorocznych sprawozdań dotyczących celów liczbowych, środków i wyników. W proces ten należy aktywnie włączyć poszczególne wydziały, powierzając im odpowiedzialność za samodzielne decyzje dotyczące własnych celów i działań. W takim planowaniu powinny również uczestniczyć kobiety, by zagwarantować, że nie zostaną w nim pominięte badaczki i ich obszary zainteresowania.

<sup>(11)</sup> Eurostat, 2012 r.

5.9 Nauka i innowacje niosą ze sobą najwięcej korzyści dla przedsiębiorstw. Państwa członkowskie powinny zatem wspierać i rozwijać dialog między instytucjami badawczymi, przedsiębiorstwami i właściwymi partnerami społecznymi. Tego rodzaju dialog może zapewnić ściślejszy związek badań z biznesem i pomóc instytucjom badawczym w zróżnicowaniu budżetu.

5.10 Komitet wzywa do zintensyfikowania dialogu z redaktorami i wydawcami publikacji naukowych, by wyeliminować stronniczość związaną z płcią oraz zwiększyć wkład badaczek w publikacje naukowe, artykuły redakcyjne, recenzje i artykuły przeglądowe.

5.11 Trzeba również zadbać o dialog między różnymi pokoleniami naukowców, tym samym pogłębiając współpracę badawczą i oferując młodym badaczom możliwości nieformalnego uczenia się.

5.12 Kadra kierownicza wywiera duży wpływ na działalność badawczą oraz odgrywa kluczową rolę w poprawie jakości. Zarówno mężczyźni, jak i kobiety, powinni brać udział w szkoleniach przygotowujących do objęcia wysokich stanowisk. Z kolei kadrę kierowniczą należy szkolić w zakresie równouprawnienia płci w badaniach, jako że zagadnienie to stanowi osobną dziedzinę umiejętności.

5.13 Komitet popiera krajowe i międzynarodowe systemy nagród, takie jak program UNESCO – L'Oréal „Kobiety w nauce”<sup>(12)</sup>, „Athena Swan”<sup>(13)</sup>, a także inne inicjatywy, gdyż nie tylko zachęcają kobiety do udziału w działalności naukowej i skłaniają instytucje do wprowadzenia zmian strukturalnych, lecz stają się również skutecznym narzędziem komunikacji promującym równość płci.

## 6. Przykłady dotyczące polityki kadrowej i działań organizacyjnych

6.1 Jednym ze środków wykorzystywanych do promowania równowagi płci są umiarkowane działania pozytywne, które przewidziano w Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej oraz w granicach określonych przez orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Umożliwiają one nadanie priorytetowego charakteru podaniom osób starających się o dane stanowisko, których płeć jest reprezentowana w odsetku niższym niż 40 % w tej samej kategorii stanowiska, pod warunkiem że kandydaci mają w przybliżeniu te same kwalifikacje.

6.2 Placówki badawcze i wyższe uczelnie mają do dyspozycji dwa różne sposoby zapobiegania ewentualnej stronniczości ze względu na płeć podczas rekrutacji osób. Pierwszy z nich polega na określeniu wytycznych w celu zapewnienia, że procedury mianowania będą nadzorowane przez władze wydziału, rzecznika równouprawnienia płci lub inny odpowiedzialny organ. W ramach drugiego podejścia wymaga się od wydziałów przedstawiania sprawozdań dotyczących rekrutacji, co umożliwi opracowanie danych statystycznych uwzględniających aspekt płci w zakresie zgłoszonych kandydatur, osób, które przeszły selekcję wstępną, i osób zatrudnionych. Duże znaczenie ma przeciwdziałanie procedurom nieformalnym podczas rekrutacji, jako że działają one zazwyczaj na korzyść mężczyzn. Mowa tu o „zaproszeniach nieformalnych” do zgłaszania kandydatur na dane stanowisko czy o redagowaniu ogłoszeń o naborze tak, by lepiej pasowały do kwalifikacji i doświadczenia mężczyzn.

6.3 Można zorganizować programy dostosowane do potrzeb i dzienne ośrodki opieki nad dziećmi. Informacje te można by uwzględnić w ogłoszeniach o pracę, które przyciągałyby kandydatów. Oferowanie ewentualnego dodatkowego okresu grantu po urlopie rodzicielskim może równie skutecznie przyciągnąć większą liczbę kandydatów obu płci.

6.4 Kilka europejskich państw opracowało osobne bazy danych badaczek i ekspertek. Są one szczególnie przydatne podczas poszukiwań konkretnego badacza lub badaczki mającego szczególne umiejętności do zespołu badawczego lub instytucji, w których kobiety nie są wystarczająco reprezentowane.

6.5 Należy wzmocnić sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci, by zagwarantować, że kwestia płci zostanie wzięta pod uwagę przy ocenie budżetów i podziale środków. Oznacza to konieczność włączenia perspektywy płci na wszystkich szczeblach procesu budżetowego, co umożliwi monitorowanie i ocenianie równości oraz podejmowanie, w miarę potrzeby, ukierunkowanych interwencji.

6.6 Można by ustanowić specjalne fundusze krajowe lub instytucjonalne, by zapewnić wsparcie finansowe dla kobiet-naukowców w dyscyplinach, gdzie występuje niski odsetek kobiet. Również można by nagradzać, za pomocą różnych programów zachęt, instytucje lub wydziały aktywnie propagujące równouprawnienie płci i osiągające pozytywne wyniki w tej dziedzinie.

<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 Można poprawić równowagę płci wśród zatrudnionych na stałych etatach i w komisjach poprzez zachęcanie wydziałów do zapraszania kobiet-naukowców z państw trzecich w charakterze wykładowców i jako członków komisji.

6.8 Pracodawcy powinni unikać żądania wysokiego stopnia specjalizacji w ogłoszeniach o pracę dla pracowników naukowych i pracowników naukowych po doktoracie, aby zachęcić większą liczbę kandydatów i uniknąć zbyt wczesnego odrzucania kandydatów.

6.9 W skład wszystkich komisji rekrutacyjnych powinny wchodzić kobiety, a same komisje powinny zachowywać równowagę płci. Może to zachęcić kobiety do składania wniosków o pracę i przyczynić się do ich częstszego przyjmowania.

6.10 Należy włączyć do programów szkoleń dla kadry kierowniczej znajomość problematyki równouprawnienia płci. Kwalifikacje w zakresie równouprawnienia płci mogłyby być jednym z kryteriów obsadzania stanowisk kierowniczych; kryterium to mogłoby również być elementem oceny kierownictwa <sup>(14)</sup>.

6.11 Istotne jest, aby monitorować równość płci za pomocą odpowiednich wskaźników dotyczących zasobów ludzkich i przydziału zasobów finansowych. Dlatego też przy gromadzeniu danych należy zawsze uwzględnić dezagregację ze względu na płeć.

6.12 Grupy badawcze wywierają stymulujący efekt na środowisko badawcze. Jak wykazały analizy, grupy, do których należą osoby o różnym doświadczeniu, mają lepsze szanse na uzyskanie szerszej perspektywy badań. Badania pokazują również, że tworzenie mieszanych zespołów badawczych stwarza lepsze warunki dla kreatywności i innowacji, a także zwiększa częstotliwość publikacji <sup>(15)</sup>.

6.13 Pakiety na rozpoczęcie pracy naukowej (fundusze na projekty, sprzęt i wynagrodzenie dla asystentów naukowców) mogą ułatwiać nowo mianowanym kobietom rozpoczęcie kariery naukowej. Doświadczenie pokazuje, że kobiety nie wynegocjują tak dobrych warunków do prowadzenia badań, jak to czynią mężczyźni. Pakiety na rozpoczęcie pracy naukowej miałyby zaradzić tej sytuacji, dlatego też należałoby im poświęcić szczególną uwagę.

Bruksela, 15 października 2014 r.

Przewodniczący  
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego  
Henri MALOSSE

<sup>(14)</sup> IDAS – krajowy program szkoleń dla kadry kierowniczej, mający na celu zwiększenie liczby kobiet na wyższych stanowiskach akademickich na szwedzkich uniwersytetach i uczelniach wyższych.

<sup>(15)</sup> „The Scientist”, 7 listopada 2005 r. i „Science”, tom 309, 2005 r.