

GLOBÁLIS CSELEKVÉSI FELHÍVÁS A TUDOMÁNYOS PÁLYÁN DOLGOZÓ ÉDESANYÁK ÉRDEKÉBEN

Cselekvési terv a kutatásfinanszírozó
szervezetek számára



MOTHERS IN
SCIENCE

GLOBÁLIS CSELEKVÉSI FELHÍVÁS A TUDOMÁNYOS PÁLYÁN DOLGOZÓ ÉDESANYÁK ÉRDEKÉBEN

Cselekvési terv a kutatásfinanszírozó
szervezetek számára



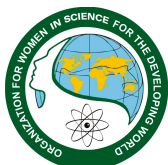
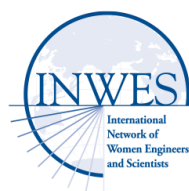
GLOBÁLIS CSELEKVÉSI FELHÍVÁS A TUDOMÁNYOS PÁLYÁN DOLGOZÓ ÉDESANYÁK ÉRDEKÉBEN

CSELEKVÉSI TERV A KUTATÁSFINANSZÍROZÓ SZERVEZETEK SZÁMÁRA 2023

Készítette:



Az alábbi szervezetekkel
együttműködésben:



A jelentést készítette: Isabel Torres*, Nikkita Collins, Diane Ugwu és Anaelle Hertz a Mothers in Science-től (*Levelező szerző: isabel.torres@mothersinscience.com)

További közreműködők: Nadia Rachdaoui (NutraArgan LLC), Solymosi Katalin (Eötvös Loránd Tudományegyetem), Aurelie Carlier (FEM), Luana Russo (FEM), Katie Garner (IAMAS), Olubukola Oluranti Babaloba (OWSD), Iratxe Puebla (Cambridge AWiSE), Erica Keppel (Smithsonian Institution), Fernanda Staniscuaski (Parent in Science) és Lina Caballero Villalobos (Parents in Science Colombia).

Tervezés: Catarina Moreno (caterinamoreno.com)

Javasolt hivatkozás: Torres, I. N., Collins, N., Ugwu, D., & Hertz, A. (2023) *Global Call to Action for Mothers in Science: Action Plan for Funding Agencies, 2023*. Mothers in Science.

A magyar változatot készítette:

Gazdag-Tóth Boglárka (Szegedi Tudományegyetem), Gselmann Eszter (Debreceni Egyetem), Kovács Karolina Eszter (Debreceni Egyetem), Pethő-Szirmai Judit (Magyar Tudományos Akadémia), Pircs Karolina (Simmelweis Egyetem), Solymosi Katalin (Eötvös Loránd Tudományegyetem), Toldy Andrea (Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem)

A Global Call to Action for Mothers in Science című dokumentum alábbi, magyar nyelvű verziója az angol dokumentum pontos és teljes, a Mothers in Science által hitelesített fordítása. Értelmezésbeli eltérés esetén az eredeti angol verzió az irányadó. Kérjük, idézéskor erre hivatkozzon: [LINK](#)

This is a complete and accurate translation of the English original, and following Hungarian version of the Global Call to Action for Mothers in Science has been officially approved by Mothers in Science. In case of any conflict of interpretation between the English and Hungarian documents, the original English version shall prevail. For citation purposes, please refer to [LINK](#).



A Mothers in Science szervezetről:

A Mothers in Science egy nemzetközi non-profit szervezet, amely támogatja a STEMM (science, technology, engineering, mathematics and medicine – a természettudományok, a technológia, a mérnöki tudományok, a matematika és az orvostudomány) területeken dolgozó édesanyákat és a másodlagos gondozókat azzal a céllal, hogy megtartsa őket, valamint erősítse a jelenlétüket a STEMM pályákon. Célunk, hogy hangot adjunk a STEMM területeken dolgozó édesanyáknak, és hogy segítsünk a szervezeteknek, a munkáltatóknak és a döntéshozóknak bizonyítékokon alapuló irányelvek és beavatkozások kidolgozásában a gondozók egyenlőségének és integrációjának előmozdítása érdekében.

A Mothers in Science weboldala: mothersinscience.com

Miről szól a jelentés:

A Mothers in Science azzal a közös céllal egyesíti a világ minden tájáról származó embereket és szervezeteket, hogy azonnali cselekvésre szólítsa fel a vezetőket a tudományban dolgozó édesanyák támogatása és olyan szabályozások életbe léptetése érdekében, amelyek megszüntetik a rendszerszintű egyenlőtlenségeket, és megtartják a nőket, illetve erősítik a jelenlétüket a STEMM területeken. Megalkottunk egy cselekvési tervet, amely konkrét és végrehajtható stratégiákat vázol fel a gondozók integrációjának előmozdítására, valamint a kutatásfinanszírozásban a nemek között fennálló szakadék megszüntetésére. További információ ezekről az intézkedésekről: Torres et al., 2023.

Az ebben a kiadványban kifejtett nézetek a szerzők sajátjai, és nem feltétlenül tükrözik bármelyik társszervezet, igazgatótanács tag, támogató szervezet vagy közreműködő hivatalos nézeteit.

GLOBÁLIS CSELEKVÉSI FELHÍVÁS A TUDOMÁNYOS PÁLYÁN DOLGOZÓ ÉDESANYÁK ÉRDEKÉBEN

AKCIÓTERV A KUTATÁSFINANSZÍROZÓ SZERVEZETEK SZÁMÁRA

A Mothers in Science (MiS) és partnerei által végzett kutatás kimutatta, hogy a nők több mint harmada világszerte otthagyja teljes munkaidős STEMM-állását (a természettudományok, a technológia, a mérnöki tudományok, a matematika és az orvostudomány területén), miután gyermeket vállalt vagy fogadott örökbe (Sugrue et al., nem publikált). Az Egyesült Államokban az újdonsült édesanyák közel fele hagyja ott a teljes munkaidős STEMM-állását a szülővé válást követő néhány éven belül (Cech & Blair-Loy, 2019). Így az anyasággal kapcsolatos rendszerszintű korlátok – összefoglaló néven: „anyai fal” („maternal wall”) – kritikus mechanizmust jelentenek az úgynevezett „szivárgó STEMM-vezeték” („leaky STEMM-pipeline”) működtetésében, és végső soron hozzájárulnak a nők alulreprezentáltságához a STEMM-területek vezetői pozícióiban (Williams, 2005; Shannon et al., 2019).

A COVID-19 járvány aggasztó módon súlyosbította ezeket az egyenlőtlenségeket, és több évtizedes előrehaladást fordított vissza a nemek közötti szakadék megszüntetése terén a STEMM-területeken, ami hosszú távú kedvezőtlen hatást gyakorolhat a női kutatók pályafutására, különösen a családi feladatokat ellátó fiatal kutatók karrierjére (Gao et al., 2021).

A STEMM-szektornak fokoznia kell az édesanyák és másodlagos gondozók megtartása érdekében tett erőfeszítéseit. A kutatásfinanszírozó szervezetek döntő szerepet játszanak ebben a folyamatban, mivel a kutatást támogató forrásokhoz való hozzáférés alapvető fontosságú az eredményes tudományos tevékenység és a szakmai előmenetel szempontjából.

GLOBÁLIS CSELEKVÉSI FELHÍVÁS A TUDOMÁNYOS PÁLYÁN DOLGOZÓ ÉDESANYÁK ÉRDEKÉBEN

AKCIÓTERV A KUTATÁSFINANSZÍROZÓ SZERVEZETEK SZÁMÁRA

Egyre több bizonyíték igazolja, hogy a nők kevésbé sikeresek a kutatásfinanszírozásban a nemi előítéletek (gender bias) miatt (Besselaar et al., 2018; Witteman et al., 2019; Wijnen et al., 2021), ami rávilágít az azonnali cselekvés szükségességére. Kutatásunk (Sugrue et al. nem publikált) több strukturális akadályt azonosított a STEM-szektorban tanuló vagy dolgozó anyák karrierje előtt:

- Riasztó mértékű előítéletesség és diszkrimináció az anyasággal szemben.
- Munkahelyi kirekesztés és kevesebb szakmai lehetőség.
- A szülési szabadság széles körben elterjedt megbélyegzése.
- A támogatás hiánya és szakmai elszigeteltség.

A nemek közötti szakadék megszüntetése a kutatásfinanszírozás terén elengedhetetlen a nők akadémiai szférában történő megtartásához, és ezáltal a kutatási kiválósághoz és a tudományos előmenetelhez. A finanszírozó ügynökségeknek olyan szabályokat kell alkalmazniuk, amelyekkel az értékelési folyamatokban kiküszöbölhető a tudatalatti előítéletesség (unconscious bias), és amelyek biztosítják a kutatásfinanszírozási források igazságos elosztását.

HIVATKOZÁSOK

Cech, E. A. & Blair-Loy, M. (2019) The changing career trajectories of new parents in STEM. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, vol. 116(10), pages 4182-4187.

Williams, J.C. (2005) The glass ceiling and the maternal wall in academia. *New Directions for Higher Education- Wiley Periodicals*, vol. 230.

Shannon, G., Jansen, M., Williams, K., Cáceres, C., Motta, A., Odhiambo, A., Eleveld, A. & Mannell, J. (2019) Gender equality in science, medicine and global health: where are we and why does it matter?. *The Lancet*, vol. 393(10171), pages 560-569.

Gao, J., Yin, Y., Myers, K. R., Lakhani, K. R. & Wang, D. (2021) Potentially long-lasting effects of the pandemic on scientists. *Nature Communications*, vol. 12(6188).

Wijnen, M. N., Massen, J. J. M. & Kret, M. E. (2021) Gender bias in the allocation of student grants. *Scientometrics*, vol. 126, pages 5477-5488.

Witteman, H. O., Hendricks, M., Straus, S. & Tannenbaum, C. (2019) Are gender gaps due to evaluations of the applicant or the science? A natural experiments at a national funding agency. *The Lancet*, vol. 393(10171) pages 531-540.

Besselaar, P. van den, Schiffbaenker, H., Sandtrom, U. & Mom, M. (2018) Explaining gender bias in ERC grant selection- Life Sciences care. *STI 2018 Conference Proceedings*, pages 346-352.

FELHÍVJUK A KUTATÁSFINANSZÍROZÓ SZERVEZETEKET, HOGY HAJTSÁK VÉGRE AZ ALÁBBI INTÉZKEDÉSEKET:

1 Nyújtsanak pénzügyi támogatást a kutatási folytonosság biztosításához

- Az ösztöndíjaknak és a kutatási ösztöndíjaknak legalább 16 hetes fizetett szülői szabadságot szükséges biztosítaniuk az édesanyák és az édesapák számára, amely ösztöndíj a hivatalos lejárat dátumán túl is meghosszabbítható, beleértve a támogatás keretében felvett alkalmazottak fizetését is. (1)
- Biztosítsanak rugalmas finanszírozási lehetőséget az édesanyák számára technikai segítők felvételéhez, akik kutatási vagy terepmunkát végeznek a terhesség, a szülői, gyermekgondozási vagy egészségügyi szabadság idején (beleértve a vetélést vagy a termékenységi kezelést is) a szülés után legalább 6 hónapos időszakra. (2) Biztosítsanak rugalmas gyermekgondozási támogatást (3) és kiegészítő juttatást a konferenciákon történő részvétel támogatásához (4) a szülők számára; adjanak dupla juttatást az egyedülálló szülőknek.
- Biztosítsanak reintegrációs ösztöndíjakat és kutatási ösztöndíjakat azoknak a kutatóknak, akik hosszabb időre megszakították a pályafutásukat szülői, gondozási vagy egészségügyi szabadság miatt. (5)

2 Biztosítsanak rugalmas eljárást a szülőknek és gondozóknak

- Tolják ki a jogosultsági feltételek (6) (beleértve a korhatárra vonatkozó követelményeket) és az értékelési időszak (7) időhatárát azoknál a kutatóknál, akik egészségügyi szabadságon vannak vagy voltak, a szabadság időtartamával arányosan számolva (édesanyák esetében szülésenként minimum 18 hónappal).
- Tegyék lehetővé a támogatás induló dátumának halasztását (8), és hosszabbítsák meg a támogatást hosszabb szülői, gondozási vagy egészségügyi szabadság esetén.
- Automatikusan támogassák a rugalmas munkavégzést, illetve a távmunkát, és tegyék lehetővé a részmunkaidős munkavégzést a gyermek születése vagy örökbefogadása után egy évig mind az édesanyák, mind az édesapák számára. (9)
- Biztosítsanak rugalmas állásinterjú-ütemezést a jelentkezők számára, és tegyék lehetővé a virtuális interjúkat.

3 Szüntessék meg az elfogultságot és a hátrányos megkülönböztetést

- Követeljék meg a pályázó kutatóintézetektől, hogy hajtsanak végre egy nemek közötti egyenlőségi tervet (GEP, gender equality plan), amely konkrét intézkedésekkel segíti elő az édesanyák és gondozók integrációját (pl. a szülői/gondozási adatok nyomon követése és közzététele, a vezetők és a személyzet kötelező képzése a terhességi/anyasági előítéletek ellen, automatikus rugalmas munkavégzés, fizetett szülői szabadságra vonatkozó szabályzat). (10)
- Legyen egyértelmű a nemi/anyasági előítéletességgel kapcsolatos állásfoglalás a bírálói irányelvekben, és legyen erőteljesebb a nyelvezetük (pl. tartalmazzanak kivonatokat a vonatkozó diszkriminációellenes törvényekből). (11)
- A bírálóknak és a bírálóbizottság tagjainak nemi/anyasági előítéletesség elleni képzésen szükséges részt venni. (12)
- A pályázó kutatóintézeteknek nyilvánosságra kell hozniuk, hogy a vezető kutató (PI) vagy a társpályázók bármelyike ellen folyik-e vizsgálat, vagy korábban kapott-e fegyelmi figyelmeztetést vagy aktív szankciót állítólagos diszkrimináció vagy zaklatás miatt. Az ilyen szankciókban részesült vezető kutatók kérelmeit el kell utasítani. A vizsgálat alatt álló kutatóknak nyújtott finanszírozást azonnal meg kell szüntetni, és ha a vádak bebizonyosodnak, szabjanak ki szankciókat a finanszírozás időtartama alatt. (13)
- Hozzanak létre egy anonim online bejelentő rendszert, amely lehetővé teszi a támogatottak számára, hogy biztonságosan jelentsék a felettes(ek) vagy kutatóintézet(ek) által elkövetett bármilyen jellegű helytelen viselkedést, diszkriminációt vagy zaklatást. A panaszokat egy független bizottság haladéktalanul vizsgálja ki. (14)
- Kövessék nyomon a sikerességi arányokat (díjak/pályázók) nők és férfiak, valamint gyermekes és gyermektelen pályázók vonatkozásában. Végezzenek hasonló elemzéseket a (kiutalt/igényelt) támogatási összegekre vonatkozóan. (15)
- Hozzanak létre nemi kvótákat a nemi elfogultság korrigálása, a nők jelentkezésének ösztönzése, valamint a nők képviseletének növelése érdekében a nemek közötti egyenlőség eléréséig és az előítéletek megszűnéséig. (16)

4 Egyszerűsítsék a pályázást és reformálják meg az értékelési folyamatot

- A pályázati eljárásokat egyszerűsíteni kell a kérelmezők és felülvizsgálók adminisztratív terheinek csökkentése, és ezáltal az értékelési folyamat megkönnyítése és felgyorsítása érdekében. (17)
- Egyszerű, átlátható és számszerűsíthető értékelési folyamatot kell kialakítani, világos iránymutatásokkal a bírálók számára. Hozzáférést kell biztosítani a pályázók számára az összes bíráló értékeléséhez és észrevételeihez, és lehetővé kell tenni számukra, hogy fellebbezenek a finanszírozási döntés ellen. A panaszokat egy független bizottság haladéktalanul vizsgálja ki. (18)
- A nem kutatói szerepeket és eredményeket mérhető módon kell értékelni a publikáláson felül (pl. tanítás/mentorálás, tudományos ismeretterjesztés, a méltányosság, a sokszínűség és a befogadás (EDI) előmozdítása, részvétel akadémiai bizottságokban, szakértői értékelésekben). (19)
- Fontos a nemek közötti egyenlőség és sokszínűség népszerűsítése a bírálói és kiválasztási bizottságokban (20), valamint a nők aktív ösztönzése, hogy többet pályázzanak kutatási ösztöndíjakra (pl. ösztöndíjak kiírása csak nőknek). (21)
- A pályázók számára lehetővé kell tenni, hogy megmagyarázzák a személyes okok miatt a pályájukban bekövetkezett megszakításokat, illetve a publikációk késedelmét, beleértve a szülői, gondozási vagy egészségügyi szabadságot, és a bírálóknak figyelembe kell venniük (és meg kell említeniük) ezeket az indokokat a pályázó értékelésében. (22)

5 A sokszínűség és inklúzió vizsgálata és nyomon követése

- Minden finanszírozási ciklusban gyűjteni kell az ösztöndíjak és kutatási támogatások kérelmezői és kedvezményezettjei nemére/társadalmi nemére és szülői/gondozói státuszra vonatkozóan lebontott adatokat (ideértve a gyermekek számát/életkorát, a szülői/gyermekgondozási szabadság időtartamát, egyedül neveli-e a gyermeket vagy párban). Az éves jelentéseket nyilvánosan hozzáférhetővé kell tenni. (23)
- Az irányelveket haladéktalanul ki kell alakítani, illetve végre kell hajtani az ezekben a felmérésekben észlelt egyenlőtlenségek kiküszöbölése, valamint a sokszínűség és a befogadás növelése érdekében. (24)

6 Támogatás a COVID-19 intézkedések hatásainak ellensúlyozására

- Az ösztöndíjak és kutatási ösztöndíjak időtartamát legalább két évvel meg kell hosszabbítani, beleértve az ösztöndíjjal felvett hallgatók és technikai személyzet finanszírozását is a COVID-19 járvány által érintett édesanyák, egyedülálló szülők és gondozók esetében. (25)
- A COVID-19 világjárvány által érintett édesanyák, egyedülálló szülők vagy gondozók esetében legalább három évvel meg kell hosszabbítani a támogatásra való jogosultsági feltételeket (beleértve a korhatár-követelményeket) és az értékelési időszakot.
- Újra megpályázható ösztöndíjakat és kutatási ösztöndíjakat kell biztosítani azoknak a szülőknek és gondozóknak, akiknek meg kellett szakítaniuk karrierjüket a COVID-19 járvány miatt.

3 -ból 1
nő azt mondja, hogy amióta szülő lett,
megkérdőjelezte a kompetenciáját a
munkáltatója.

A nők **3 -szor** gyakrabban
mondják, mint a férfiak, hogy **kevesebb**
szakmai lehetőséget kaptak, amióta
szülők lettek.

Az anyák **34%** hagyja ott a teljes munkaidős STEMM
állását, miután szülő lesz.

PÉLDÁK JÓ GYAKORLATOKRA:

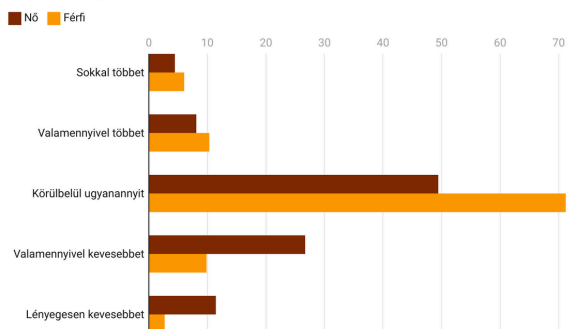
- 1** A kanadai Natural Sciences and Engineering Research Council posztdoktori ösztöndíjai legfeljebb 12 hónapig tartó fizetett szülési szabadságot biztosítanak édesanyák és édesapák számára, amely az ösztöndíj megszűnésének időpontja után is meghosszabbítható. [\[LINK\]](#)
A Max Weber Fellowships (Olaszország) ösztöndíjai akár 16 hét fizetett szülési szabadságot biztosítanak, amely az ösztöndíj lejárta után is meghosszabbítható. [\[LINK\]](#)
A Wellcome Trust (UK) kutatási ösztöndíjai tartalmazzák a kutatási költségek, valamint a díjazott és a szülési szabadság idejére ösztöndíjjal felvett alkalmazottak fizetésének fedezésére szolgáló kiegészítéseket. [\[LINK\]](#)
- 2** A National Institutes of Health (USA) kiegészíti a posztdoktori és kutatási ösztöndíjakat a kutatási költségek fedezésére, valamint további tudományos munkatársak felvételére a kutató várandóssága és a fizetett szülési szabadsága idején. [\[LINK\]](#)

A National Science Foundation (USA) kiegészítést kínál egy technikus vagy kutatói asszisztens felvételéhez a kutatási ösztöndíjat elnyert kutató (vezető kutató, posztdoktori vagy végzős hallgató) hivatalos szülési szabadsága alatt. [\[LINK\]](#)
A German Research Council (Németország) kiegészíti a posztdoktori és kutatási ösztöndíjakat, hogy fedezze a kutatási ösztöndíj nyertesének várandóssága vagy szülési szabadsága alatt felmerülő kutatási költségeit, ideértve további akadémiai vagy hallgatói személyzet felvételét is. [\[LINK\]](#)
- 3** A National Institutes of Health (USA) gyermekgondozási támogatást nyújt (\$2.500) az NRSA-n végzetek és posztdoktori kutatók részére. [\[LINK\]](#)
- 4** A National Geographic (USA) segítséget nyújt az eltartottak gondozásában, míg a kutató a családjától távol van, hogy megkönnyítse a szakmai és kapcsolatépítési lehetőségekben való részvételét. [\[LINK\]](#)
A National Institutes of Health (USA) kiegészíti a konferenciatámogatást a konferencia helyszínén felmerülő gyermekgondozási költségek fedezésére, hogy lehetővé tegye a támogatottak számára a konferenciákon való részvételt. [\[LINK\]](#)
A Wellcome Trust (UK) fedezi a gyermekgondozási költségeket személyenként 1000 fontig, hogy biztosítsa a támogatottak vagy az ösztöndíjból alkalmazottak konferenciákon való részvételét. [\[LINK\]](#)
- 5** A Daphne Jackson Trust (UK) posztdoktori ösztöndíjakat biztosít azoknak a kutatóknak, akik családi, gondozási vagy egészségi okokból bekövetkezett hosszabb szünet után visszatérnek a pályára. [\[LINK\]](#)
A British Heart Foundation (UK) négyéves (egy évvel meghosszabbítható) kutatási ösztöndíjat kínál azoknak a posztdoktori kutatóknak, akik hosszabb karrierszünet után térnek vissza a kutatásba. [\[LINK\]](#)
Az American Physical Society (Kanada és USA) posztdoktori kutatási ösztöndíjakat kínál azoknak a nőknek, akik hosszabb karrierszünet után szeretnék folytatni a kutatói pályájukat a fizika területén. [\[LINK\]](#)
- 6** A National Institutes of Health (USA) kiterjeszti a korai stádiumú kutatói jogosultságot azon kutatók számára, akik szülési, gondozási, egészségi okokból, rokkantsági szabadság vagy katonai szolgálat miatt szakították meg a karrierjüket. [\[LINK\]](#)
A European Research Council (EU) meghosszabbítja a Starting, Consolidator és Advanced grant támogatásokra való jogosultságot szülési szabadság (18 hónap vagy indokolt esetben még több), apasági szabadság (amely megegyezik az apasági szabadság időtartamával) vagy tartós betegség esetén. [\[LINK\]](#)
A Dutch Research Council (Hollandia) meghosszabbítja a Talent Scheme támogatásra való jogosultságot szülési szabadság (18 hónap), apasági szabadság (6 hónap), gondozás vagy tartós betegség miatt. [\[LINK\]](#)

- 7** A FAPERGS-Foundation for Support to Research in the State of Rio Grande do Sul (Brazília) egy évvel meghosszabbítja az ösztöndíjak teljesítményértékelési periódusát minden szülési vagy örökbefogadási szabadság esetében, függetlenül azok időtartamától. [\[LINK, portugál nyelvű oldal\]](#)
- 8** A Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada (Kanada) lehetővé teszi a támogatás kezdő időpontjának elhalasztását szülői, gyermekgondozási vagy egészségi okok miatt legfeljebb 3 évvel. [\[LINK\]](#)
- 9** A Wellcome Trust (UK) lehetővé teszi a díjazottak számára, hogy rugalmas és részmunkaidős munkavégzést kérjenek, és ezeket a kéréseket eseti alapon bírálja el. [\[LINK\]](#)
A UK Research and Innovation (UK) lehetővé teszi az ösztöndíjasok számára, hogy rugalmas és részmunkaidős munkavégzésre pályázzanak, hogy összekapcsolják a kutatást a személyes kötelezettségeikkel. [\[LINK\]](#)
- 10** A Gender Equality Plan (GEP) megléte ma már minden olyan akadémiai intézmény és kutatószervezet jogosultsági feltétele, amely kutatási támogatást kér az Európai Bizottságtól. [\[LINK\]](#)
- 11** Albiston és tsai. (2012) laboratóriumi kísérletben kimutatták, hogy amikor a diszkriminációs törvények (Family and Medical Leave Act, USA) kifejezetten szerepeltek az értékelői irányelvekben, az édesanyákkal kapcsolatos előítéletesség szinte teljesen megszűnt a teljesítményértékelésekben. [\[LINK\]](#)
- 12** A Banting Postdoctoral fellowship (Kanada) forrásokat biztosít, és határozottan bátorítja a bírálókat, hogy töltsenek ki egy, az ügynökség által kínált „tudatalatti előítéletesség” online képzési modult. [\[LINK\]](#)
- 13** A Wellcome Trust (UK) megköveteli a pályázóktól, hogy közöljék, kaptak-e korábbi szankciókat zaklatásért vagy köteleességszegésért, beleértve a diszkriminációt is, amely esetben kizárják őket. Szankciók alkalmazhatók azon támogatottakkal szemben, akik megszegik a szervezet zaklatással kapcsolatos irányelveit, ilyen pl. a finanszírozás megszüntetése, illetve korlátozás a jövőbeli pályázatokra vonatkozóan. [\[LINK\]](#)
- 14** A University of Cambridge (UK) rendelkezik egy olyan online rendszerrel, amelyen keresztül az egyetem bármely hallgatója, alkalmazottja vagy látogatója „névtelenül jelentheti az alkalmazottak, hallgatók vagy a közösség tagjainak helytelen magatartását, beleértve a zaklatást, a megfélemlítést, a diszkriminációt és a szexuális visszaéléseket is”. [\[LINK\]](#)
- 15** A Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada (Kanada) jelentéseket készít a női és férfi pályázók sikerességi arányáról (díjak száma/pályázók száma). [\[LINK, 64. oldal\]](#)
- 16** A National Health Medical Research Council (Ausztrália) genderkvótákat vezetett be a Vezetési ösztöndíjaik esetén azzal a céllal, hogy a nyertesek között egyenlő számban legyenek férfiak és nők/nembináris pályázók. [\[LINK\]](#)
- 17** Az Australian Centre for Health Services Innovation (Ausztrália) a támogatási kérelmeket egy 1200 szavas pályázatra rövidítette, amely a kutatási projektekre összpontosít. Ez a szakértői értékelés és a pályázat-előkészítési idő drasztikus csökkenéséhez vezetett a kutatási kiválóság veszélyeztetése nélkül. [\[LINK\]](#)

- 18** A Fond National de la Recherche Scientifique (Belgium) értékelési jelentést ad a pályázóknak. [\[LINK\]](#)
A Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada (Kanada) lehetővé teszi a pályázók számára, hogy fellebbezzenek a finanszírozási döntés ellen. A fellebbezéseket általában három hónapon belül elbírálják. [\[LINK\]](#)
- 19** A Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada (Kanada) speciális iránymutatásokkal rendelkezik a pályázók nem kutatási hozzájárulásának értékelésére, mint például a tájékoztatás, az EDI és a mentorálás. [\[LINK\]](#)
A L'Oréal-UNESCO For Women in Science Research Excellence Fellowships fontos értékelési kritériumnak tekinti a tanórán kívüli tevékenységeket vagy az önkéntességet, amelyek igazolják a „nők támogatása iránti elkötelezettséget”. [\[LINK\]](#)
- 20** A Research Foundation-Flanders (Belgium) biztosítja, hogy a szakértői testület tagjainak legfeljebb kétharmada legyen azonos nemű, hogy csökkentse a nemi elfogultságot az értékelési folyamatban. [\[LINK\]](#)
- 21** A Swiss National Science Foundation (Svájc) öt évre fizetést és kutatási költségeket fedező ösztöndíjakat ítél oda olyan női kutatóknak, akiknek nagy esélyük van a professzori kinevezésre. [\[LINK\]](#)
- 22** A Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada (Kanada) lehetővé teszi a pályázóknak, hogy magyarázatot adjanak a karrierben és/vagy a produktivásban bekövetkezett esetleges késedelmekre, amelyek többek között egészségi állapot, családi kötelezettségek, szülési szabadság, fogyatékoság, trauma vagy veszteség miatt következtek be. [\[LINK\]](#)
A National Institutes of Health (USA) lehetővé teszi a jelentkezők számára, hogy megmagyarázzák a múltbeli eredményességüket befolyásoló tényezőket, például a családi gondozási kötelezettségeket, betegséget, fogyatékoságot vagy katonai szolgálatot. [\[LINK\]](#)
- 23** Az Innovate UK (UK) minden pályázatáról egyenlőségi, sokszínűségi és inklúziós (EDI) adatokat gyűjt. [\[LINK\]](#)
- 24** Az Innovate UK (UK) vállalja, hogy felülvizsgálja szervezeti felépítését, folyamatait és munkakörnyezetét, valamint azokat a gyakorlatokat, amelyek az összegyűjtött egyenlőségi, sokszínűségi és inklúziós (EDI) adatok szerint állandósíthatják az akadályokat. [\[LINK\]](#)
- 25** A Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada (Kanada) minden jogosult aktív Discovery Grant kedvezményezettnek egyszeri egyéves hosszabbítást biztosított a jelenlegi finanszírozási szinten lévő forrásokkal a „COVID-19 intézkedések hatásának csökkentése érdekében”. [\[LINK\]](#)

Amióta szülő lett, általánosságban véve kevesebb, több vagy nagyjából ugyanannyi szakmai lehetőséget kapott?

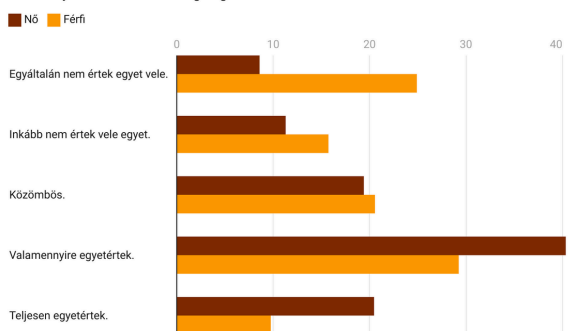


A készítéshez használt program: Datawrapper

A STEM-szektorban tanuló vagy dolgozó nők

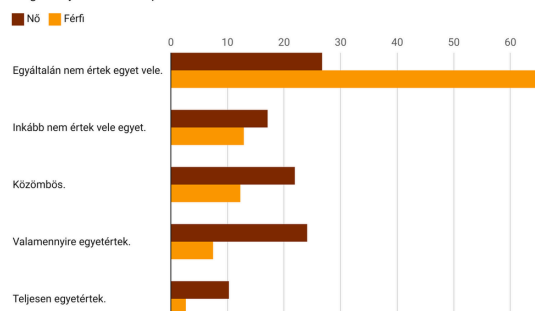
több mint 60 %-a
azt mondja, hogy a szülőség negatív hatással volt a karrierjére.

Véleményem szerint a szülőség negatívan érintette a karrieremet.



A készítéshez használt program: Datawrapper

Amióta szülő lettem, munkaadóm/főnököm vagy kollégáim közvetve vagy közvetlenül megkérdőjelezték a kompetenciámat.



A készítéshez használt program: Datawrapper

ADATOK

A bemutatott adatokat a Mothers in Science által 2020. szeptember 15. és december 31. között végzett felmérésben gyűjtöttük össze, amely a STEM-szektorban tanuló vagy dolgozó szülők helyzetét vizsgálta. Valamennyi válasz a résztvevők COVID-19 világjárvány előtti helyzetének felel meg. A válaszok önbevalláson alapulnak. Összesen 8930 résztvevő – köztük anyák, apák és nem szülők – töltötte ki a felmérést. A tanulmányban 128 ország szolgáltatott adatot, bár az Egyesült Államok, Franciaország, az Egyesült Királyság, Németország és Ausztrália felülreprezentáltak. A várakozásoknak megfelelően a nők is felülreprezentáltak, ami gyakori lehet a nőkkel és a gyermekgondozási kérdésekkel kapcsolatos felmérésekben. A felmérést a Mothers in Science tervezte és készítette. A felmérést a Mothers in Science terjesztette a következő partnerekkel együtt: INWES, 500 Women Scientists, Femmes & Sciences, Parent in Science and Washington University St Louis. Az adatokat elemezte: Victoria Sugrue (MiS és University of Otago), Mira Rahal (Laboratoire d'Economie de Paris), Adeline Samson (University of Grenoble), Elise Arnaud (University of Toulouse), Anaëlle Hertz (University of Toronto), Saga Pardede (University of Agder), Nikkita Collins (Boston University School of Medicine) és Isabel Torres* (Mothers in Science).

*Levelező szerző: isabel.torres@mothersinscience.com.