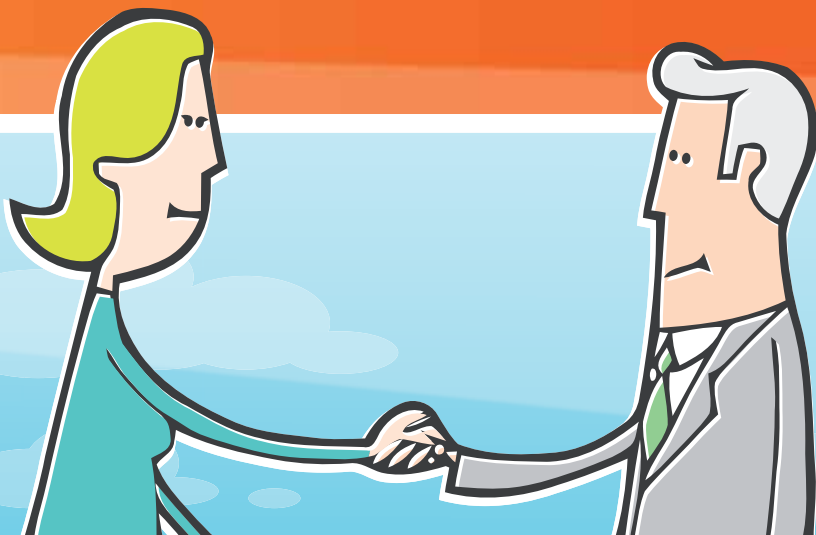




**GENDERA**  
Gender Debate in the  
European Research Area

**Rodová rovnosť  
vo vede a výskume:  
Dobré praktiky a odporúčania  
pre univerzity a  
vedeckovýskumné organizácie**





# PREČO?

## Prečo je tak málo žien vo vedení a riadení vedy a výskumu? Prečo je ich kariérny postup taký pomalý?

„...hoci je percento žien v európskom výskume už dlho vysoké, len veľmi málo z nich sa dostane na vrchol – a to aj v dnešnej dobe.“

**Luisa Prista**, vedúca Oddelenia pre vedeckú kultúru a rodové otázky, DG Research

Rodová rovnosť stále nie je normou vo všetkých oblastiach a etapách života. Stereotypy, skryté významy, rodová necitlivosť a priama diskriminácia sú prítomné v každodenných sociálnych situáciách, pričom veda a výskum nie sú výnimkou.

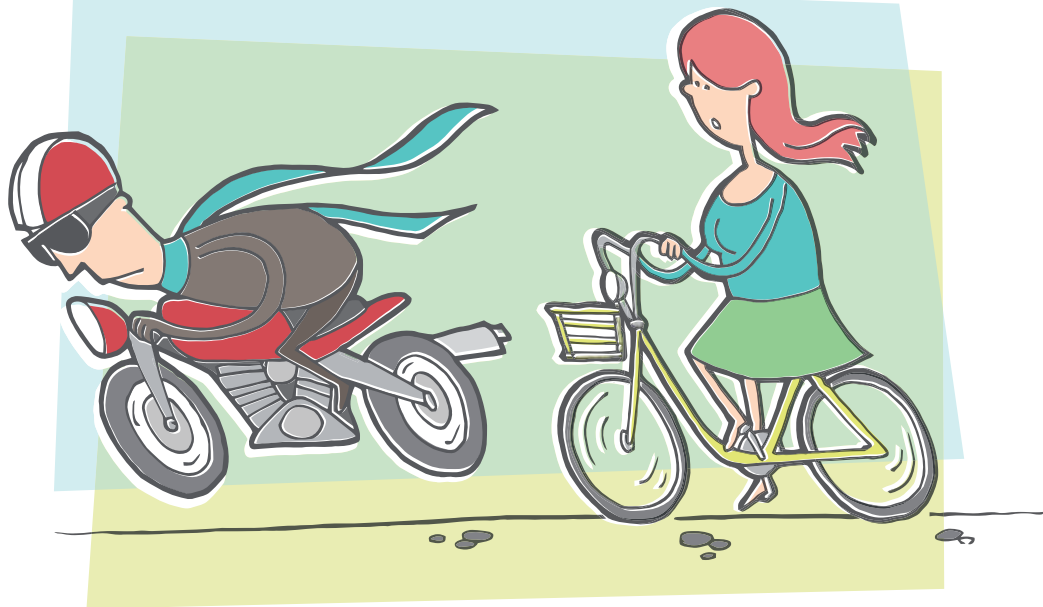
Ľudský talent a motivácia sa strácajú, ak vzdelané a schopné ženy nemajú dostatočné zastúpenie v niektorých oblastiach, nepokračujú v štúdiách tak, ako by mohli, alebo úplne opustia vedeckú kariéru v pokročilom štádiu.

Situácia žien vo vede a výskume sa v súčasnosti opisuje ako „môžu vstúpiť, ale nemôžu plne participovať“.<sup>1</sup> Kariérny postup žien - vedkýň je pomalý. Ženy dosahujú najvyššie kariérne posty menej často než muži. Alarmujúca je najmä situácia v inžinierskych a technologických odvetviach, kde sú tak študentky ako aj vedkyne stále minoritou.

Výskumy ukazujú, že mnohé vynikajúce ženy, ktoré by sa mohli významne presadiť vo vedeckej komunite, akademickom prostredí alebo priemysle, sa ani nesnažia o kariérny rast. Iné vypadnú z kariérneho postupu v neskorších štádiách, často pre výchovu detí. Tento proces sa označuje ako deravé potrubie. Stratá vzdelaných a skúsených žien je stratou pre celú spoločnosť.

<sup>1</sup> In Etzkowitz, H.; Fuchs, S., Gupta, N., Kemelgor, C., Ranga, M., 2008 'The coming gender revolution in science' in E. J. Hackett, O. Amsterdamska, M. Lynch and J. Wajcman (eds), *The handbook of science and technology studies*, Cambridge, MIT Press, pp. 405





Prečo je tak málo žien vo vedúcich a riadiacich pozíciách a prečo je ich postup taký pomalý? Ak nie sú rozdiely medzi ženami a mužmi v intelektoch a schopnostiach potrebných pre kariérny rast, prečo ženy nerovnako vypadávajú z kariérneho rebríčka?

Početné štúdiá ponúkajú dve vysvetlenia. Jednou je konflikt úloh: súvisí s ním harmonizácia pracovného a osobného/rodinného života, ktorá ovplyvňuje najmä časové a mobilné možnosti. Druhou je to, že za bariérou pracovno-osobného konfliktu existujú mnohé skryté formy diskriminácie: drobné rozdiely v pracovných podmienkach žien a mužov, v podpore ich kariérneho postupu a uznání.

*„Členské štáty Európskej únie, ktoré participujú a spolupracujú v európskom výskume, musia vynaložiť väčšie úsilie na podporu rodovej rovnosti v systémoch vedy a výskumu.“*

**Luisa Prista**, vedúca Oddelenia pre vedeckú kultúru a rodové otázky, DG Research

# ČO?

## Čo môže efektívna stratégia rovnosti príležitostí priniesť univerzite alebo vedeckovýskumnej organizácii?

### Zviditeľniť organizáciu a urobiť ju atraktívnejšou pre budúcu generáciu vedeckých pracovníkov/pracovníčok

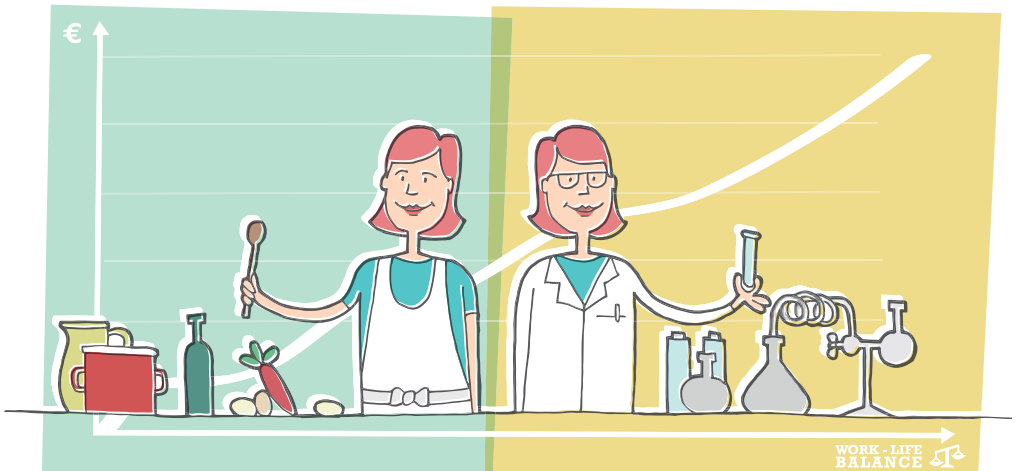
Organizácie, ktoré efektívne zaviedli a dodržiavajú stratégie rovnosti príležitostí, zvýšili ich atraktivnosť a prestíž a následne majú väčší počet kvalitných uchádzačov o zamestnanie.

### Zvýšiť pracovnú zanietenosť a produktivitu vedeckých pracovníkov/pracovníčok

Efektívne zavedenie a manažovanie praktík zameraných na harmonizáciu pracovného a osobného/rodinného života a iných nástrojov pre rovnosť príležitostí vedie k vyššiemu úsiliu a lepším pracovným výkonom. Nespokojnosť zamestnancov s podmienkami pre harmonizáciu pracovného a osobného/rodinného života má negatívne následky: nespokojní zamestnanci málokedy vynaložia väčšie úsilie pri dosahovaní pracovných výsledkov.

### Dosiahnuť lojalitu a oddanosť vedeckých pracovníkov/pracovníčok

Efektívny manažment stratégie rovnosti príležitostí vedeckých pracovníkov / pracovníčok vedie k znižovaniu fluktuácie.



# AKO?

## Ako sa môžu univerzity a vedeckovýskumné organizácie stať nositeľmi zmeny?

„Európska komisia má dva hlavné ciele v oblasti rodovej rovnosti vo vede a výskume. Prvým je podpora väčšieho počtu žien vo vedúcich a riadiacich pozíciách. Druhým je integrácia rodových perspektív do výskumu.“

**Luisa Prista**, vedúca Oddelenia pre vedeckú kultúru a rodové otázky,  
DG Research

Mnohé univerzity, vedeckovýskumné organizácie a firmy v Európe sa snažia rozvíjať a implementovať politiku rodovej rovnosti vo vede a výskume už niekoľko rokov a niektoré majú vypracované aj stratégie na podporu kariérneho rastu žien. Napriek tomu sa v tejto oblasti veľa nezmenilo. Je potrebné vynaložiť omnoho viac úsilia na zmenu zaužívaných praktík tradičného mužského modelu realizovania vedy, ktorý penalizuje ženy a aj niektorých mužov v ich vedeckom raste.

Praktické odporúčania, ktoré môžu dopomôcť k zmene vedúcej k rodovej rovnosti vo vede a výskume:

### Časový manažment

- Zaviesť flexibilný pracovný čas a zabezpečiť rovnaké pracovné podmienky pre všetkých.
- Ponúknuť možnosti zladenia pracovného a osobného/ rodinného života, ktoré budú využívať ženy aj muži. Toto môže viesť k zmene vedeckej kultúry, umožňujúcej matkám a otcom harmonizovať prácu aj rodinu a pritom udržať produktivitu.
- Organizovať všetky dôležité stretnutia a zasadnutia počas štandardného pracovného času a efektívne, aby nepresahovali pracovný čas.

### Zviditeľnenie

- Uvedomiť si a uznať, že tí, ktorí zvládnu svoju prácu dobre v kratšom čase, môžu byť často efektívnejší než tí, ktorí sú v práci dlhšie (ale často s menšou produktivitou).
- Uznávať mimopracovný čas zamestnancov a zbaviť sa idey neustále prítomného vedeckého pracovníka/ pracovníčky, ktorí sú vždy k dispozícii.

### Zodpovednosť za podporu v starostlivosti

- Poskytovať starostlivosť o deti a starých ľudí (finančnú i praktickú) pre vedcov/ vedkyne, ktorí/ ktoré majú príležitosť pracovať v zahraničí alebo sa zúčastňujú kongresov, konferencií a seminárov. Zamestnanec/ zamestnankyňa by mala zamestnávateľa informovať o svojich pracovných plánoch a cestách v dostatočnom predstihu, aby bolo možné zrealizovať všetky potrebné podporné kroky.

### Kariérne plánovanie

- Uvedomiť si, že vedci/ vedkyne, ktorí/ ktoré sa rozhodnú využívať flexibilný pracovný čas alebo skrátený pracovný úväzok, tiež potrebujú príležitosti vzdelávať sa, zvyšovať si kvalifikáciu a tým napredovať v kariérnom postupe.
- Podporovať ženy, aby aktívne plánovali svoj kariérny postup. Toto zahŕňa nielen plánovanie pred- a pomaterských prestávok, ale aj dlhodobú stratégiu podpory, motivácie a ambície žien.
- Zaviesť schému mentoringu pre mladých vedeckých pracovníkov a pracovníčky, zvyšovať ich motiváciu a pomáhať im dosiahnuť ich ambície.



### Úlohy a stereotypy

- Identifikovať skúsené ženy – vedkyne, ktoré môžu slúžiť ako vzory, ale aj mužov, ktorí pre rodinné povinnosti prerušili načas svoju kariéru alebo pracujú v skrátenom pracovnom čase. Bojovať proti stereotypu, že starostlivosť o rodinu je len ženská povinnosť.
- Ponúkať školenia vedúce k rastu uvedomelosti, najmä ľuďom vo vedúcich a riadiacich pozíciách, s cieľom poukázať na rodové predsudky, mýty a stereotypy. Postoj a aktivity riaditeľov, prezidentov, rektorov či manažérov sú absolútne kritické pre úspešnú vedeckú kariéru žien.

### Povýšenie a postup

- Zaisťiť, aby kritériá na povýšenie boli transparentné a férové. Ak sú kritériami napr. fyzická prítomnosť na pracovisku, potreba byť vždy k dispozícii alebo mobilita, potom je potrebné ich zdôvodniť a ponúknuť aj inovatívne alternatívne kritériá. Napríklad, v mnohých vedeckotechnologických firmách je mobilita/ cestovanie dôležitým faktorom kariérneho postupu, možno ho však nahradiť alternatívnymi metódami moderných komunikácií (konferencie cez telefón alebo video).
- Rozpoznať, že vysoký potenciál sa môže objaviť v každom veku vedca/ vedkyne, keďže kariérne cesty žien a mužov sú mnohoraké a rôzne. Preto je potrebné odstrániť formálne a neformálne vekové bariéry a zabezpečiť, že povýšenie a postup nie sú limitované vekom. Vedci a vedkyne, ktorých kariéra sa spomalila vzhľadom na kariérne prestávky alebo skrátený pracovný čas, majú mať možnosť povýšenia a postupu aj v neskorších štádiách pracovného života.

### Podpora po návrate do pracovného procesu

- Nerobiť predčasné uzávery o obmedzenej pracovnej a časovej kapacite ženy po návrate z materskej dovolenky alebo po inej kariérnej prestávke. viesť dialóg a diskusiu, čo ženy chcú a čo sú schopné v tomto období zvládnuť.
- Zaviesť štruktúrovaný systém ostať so ženami na materskej dovolenke v pravidelnom kontakte. Konzultovať s nimi dôležité pracovné rozhodnutia a informovať ich o možnostiach a zmenách na pracovisku.
- Prehodnotiť finančné procedúry a zabezpečiť, aby tie oddelenia, na ktorých je niekto na rodičovskej dovolenke alebo kariérnej prestávke, neboli penalizované.

### Monitorovanie

- Monitorovať zvyšovanie plátov a kariérny postup vedcov/ vedkýň, aby bolo možné hodnotiť dopad stratégií a praktík pre rovnosť príležitostí. Zbierané dáta by mali zahŕňať informácie podľa pohlavia, kariérnych prestávok, rodinnej situácie a pod.

*"Nový slogan, ktorý sme prebrali od historičky vedy Londy Schiebingerovej, je osvojenie si poznatkov. To je to, čo teraz potrebujeme urobiť."*

**Luisa Prista**, vedúca Oddelenia pre vedeckú kultúru a rodové otázky, DG Research



# KTO?

Tieto praktické odporúčania boli vypracované v rámci projektu GENDERA.

Hlavným cieľom projektu GENDERA je dopomôcť k implementácii rodovej rovnosti vo vede a výskume a k vytvoreniu prostredia, ktoré je schopné a otvorené integrovať rodové dimenzie do politiky vedy a výskumu v Európe. Tento všeobecný cieľ chce projekt naplniť cez čiastkové špecifické ciele:

- Zber, systematizácia a analýza skúseností z rodových politík a aktivít smerujúcich k rovnosti príležitostí na rôznych univerzitách a vo vedeckovýskumných organizáciách.
- Identifikácia a diskusia o dobrých praktikách na podporu zvýšenia počtu žien vo vedúcich a riadiacich pozíciách s vedením univerzít a vedeckovýskumných organizácií, s politikmi a tvorcami národných politík pre vedu a výskum ako aj s inými dôležitými účastníkmi procesu na národnej a európskej úrovni.

Viac než 60 praktík je možné nájsť na: [www.gendera.eu](http://www.gendera.eu).

## Projektový tím:

- TETALAP – Tudományos és Technológiai Alapítvány (Maďarsko)
- Center for European Initiatives and Research in the Mediterranean (CIREM), Spain
- National Documentation Centre/National Hellenic Research Foundation (EKT/NHRF), Greece
- Jozef Stefan Institute, Slovenia
- Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Slovakia
- Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbH, Austria
- Steinbeis-Europa-Zentrum, Germany
- Agenzia per la Promozione della Ricerca Europea (APRE), Italy
- Ort Braude College of Engineering, Israel

## Niekoľko faktov zo Slovenska

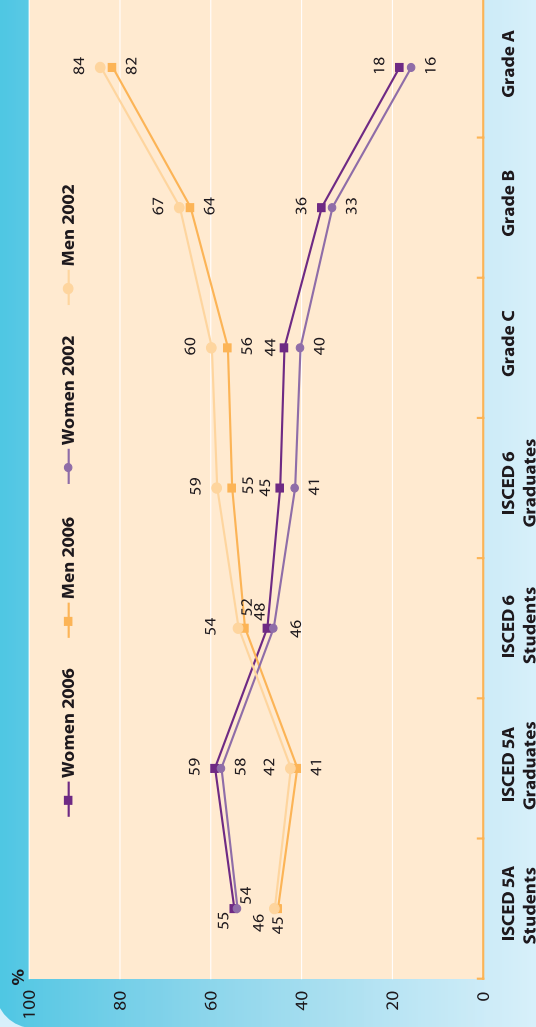
- Problematika rodovej rovnosti vo vede a výskume je téma, ktorá na Slovensku nemá dostatočný status, zázemie ani víziu. Transformácia spoločnosti a prechod na trhovú ekonomiku negatívne ovplyvnili rozvoj vedy a výskumu. Napriek deklarovanej podpore vedy zo strany štátu patrí Slovenská republika ku krajinám, ktoré investujú do vedy najmenej, čo sa prejavuje nielen na úrovni vedeckej produkcie, ale aj na poklese statusu a prestíže vedeckých pracovníkov a popularity tohto povolania. Nie je preto prekvapujúce, že v takejto atmosfére sa javí téma rodovej rovnosti vo vede a výskume prinajmenšom ako nepotrebná, prípadne ako zbytočný luxus.
- Jedným zo základných predpokladov uplatnenia sa vo sfére vedy a výskumu je vzdelanie, predovšetkým vysokoškolské. Štatistické údaje zo Slovenska ukazujú niekoľko zaujímavých faktov. Od roku 1997 sledujeme prevahu počtu vysokoškolských študentiek nad študentmi na prvom a druhom stupni štúdia, avšak existujú výrazné rodové rozdiely v koncentrácii medzi určitými odvetvami, najmä v odboroch patriacich pod technické vedy (25% žien) a vojenské a bezpečnostné vedy (36,8% žien), v odboroch patriacich pod zdravotníctvo naopak sledujeme vysokú koncentráciu žien-študentiek (78,7%). Situácia sa pre ženy a mužov vyrovnáva na treťom stupni vysokoškolského štúdia – v doktorandskom štúdiu, kde celkový podiel žien a mužov je takmer rovnaký (50%). Tieto údaje svedčia o pomerne vyrovnaných šanciach pre ženy i mužov uplatniť sa vo vedeckej sfére, pokiaľ ide o ich vzdelanostnú úroveň.

## Aké je reálne zastúpenie žien vo vede a výskume na Slovensku?

- Napriek skutočnosti, že vedecko-akademické kariéry žien a mužov sú po ukončení vysokoškolského, prípadne doktorandského štúdia takmer identické, v ďalšom vývoji sa prejavuje známy nožnicový efekt, na ktorý upozorňujú aj viaceré správy Európskej komisie (napr. ETAN, ENWISE alebo WIRDEM), ako aj Národná správa o postavení žien vo vede v SR (2007). Priebeh vedecko-akademickej kariéry nadobúda od úrovne postdoktorandov a odborných asistentov tvar roztvárajúcich sa nožníc. Je alarmujúce, že vedecko-pedagogické a vedecké pracovníčky s najvyššími akademickými titulmi profesor a doktor vied tvoria iba 2,3% z celkového počtu žien vo vede a výskume, zatiaľčo u mužov je zastúpenie až 15,4%. Aj keď počet profesoriiek v posledných rokoch rastie, stále ani zďaleka nedosahuje úroveň počtu profesorov.
- Ešte horšia je situácia žien vo vedúcich a riadiacich funkciách na univerzitách a vo vedeckovýskumných organizáciách. Táto problematika nie je systematicky sledovaná a neexistujú k nej presné štatistické dáta. Z viacerých štúdií je zrejmé, že na vrcholových vedúcich a riadiacich pozíciách prevládajú muži. Na Slovensku máme len dve rektorky na verejných a štátnych vysokých školách (z celkového počtu 23) a jednu na súkromnej vysokej škole. Posledné výskumy sledujúce výsledky organizácií v období celosvetovej ekonomickej krízy pritom naznačujú, že inštitúcie riadené ženami dosiahli omnoho lepšie hospodárske výsledky než tie, ktoré riadili muži. Tak isto už existujú presné údaje, ktoré dokazujú, že podpora rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí vo vede a výskume „sa ekonomicky vypláca“ – nevyužiť potenciál vzdelaných žien vo všetkých odvetviach a na všetkých štádiách ich pracovnej a životnej trajektórie je hazardom a stratou nielen pre každú univerzitu alebo vedeckovýskumnú inštitúciu, ale aj pre celú spoločnosť.
- Väčšie a efektívnejšie uplatnenie žien vo sfére vedy a výskumu si vyzáda špecifický prístup a prijatie jasných stratégií a opatrení smerujúcich k podpore akademickej kariéry žien. Tomuto cieľu chce napomôcť aj **medzinárodný projekt GENDERA**, ktorého súčasťou je aj táto príručka a ktorý má za cieľ vytvorenie Národného akčného plánu pre rovnosť príležitostí vo vede a výskume.

# Niekoľko zaujímavých štatistík

Pomer mužov a žien v typickej akademickej kariére, študenti a akademici, EU-27, 2002/2006



Source: Education Statistics (Eurostat); WIS database (DG Research); Higher Education Authority for Ireland (Grade A)

**Exceptions to the reference year (s):** **ISCED 5A Graduates 2002:** DK (2003), FR (2003); **ISCED 6 Graduates 2006:** IT (2004); **2002:** DK (2003), FR (2003), RO (2003); **WIS 2006:** EE (2004), IE (Grade A: 2002-2003), EL (2000), MT (2004), PT (2003), SI (2007), SK (2007), FI (2007); **2002:** IE (2004), EL (1999), NL (2003), UK (2003)

**Data unavailable:** **ISCED 6 students 2006:** DE, LU; **2002:** DE, LU, RO, SI; **ISCED 5A - 6 Graduates LU;** **WIS 2002:** LU, IE (2004 - no grade A); Grade C unavailable: BG, RO (included in B)

**Break in series:** CZ (2005)

**Provisional data:** ES

**Data estimated:** EU-27 (by DG Research) for WIS, ISCED 6 students, ISCED 5A-6 graduates; SI

Head count (Grades A, B, C)

NO: before 2007 biannual data

Data for Ireland on Grade A professors does not include the Institutes of Technology

## Definition of grades:

**A:** The single highest grade/post at which research is normally conducted.

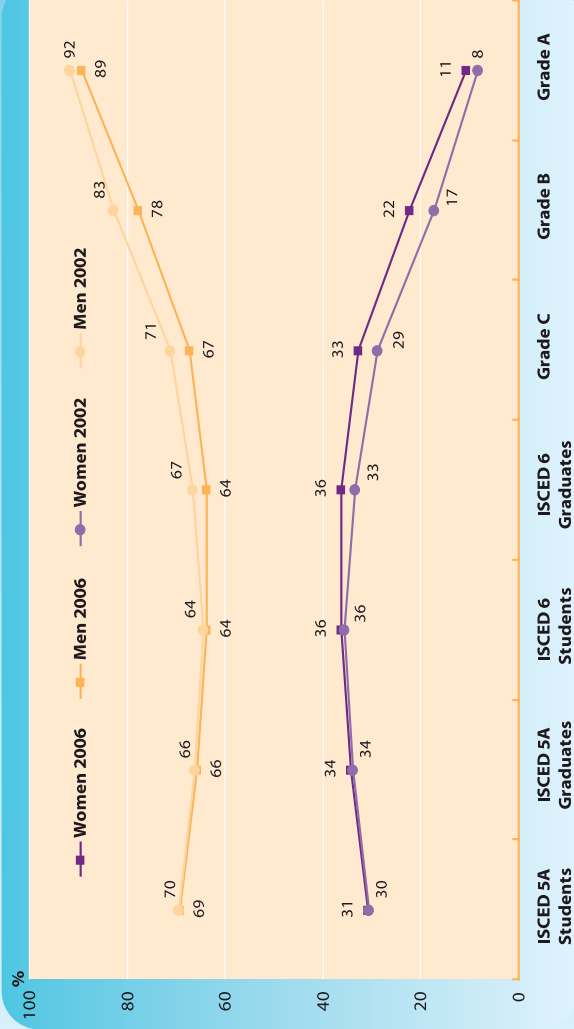
**B:** Researchers working in positions not as senior as top position (A) but more senior than newly qualified PhD holders.

**C:** The first grade/post into which a newly qualified PhD graduate would normally be recruited.

**ISCED 5A:** Tertiary programmes to provide sufficient qualifications to enter into advanced research programmes & professions with high skills requirements.

**ISCED 6:** Tertiary programmes which lead to an advanced research qualification (PhD).

## Pomer mužov a žien v tipickej akademicki kariéri vo vede a tehnike, študenti a akademici, EU-27, 2002/2006



Source: Education Statistics (Eurostat); WIS database (DG Research)

**Exceptions to the reference year (s):** ISCED 6 students 2002: RO (men 2003), SI (men 2005); WIS 2006: ES (2007), MT (2004), PT (2003), SI (2007), SK (2007), FI (2007); 2002: IE (2004), FR (2000), LT (2005), NL (2003), UK (2003)

**Data unavailable:** ISCED 6 students 2002: DE, FR, LU, NL, SI (Women); WIS 2006: BG, EE, EL, FR, LV, LU, HU, RO, IE (Grade A); 2002: BG, EE, EL, ES, LV, LU, HU, RO, IE (Grade A)

**Break in series:** CZ (2005)

**Provisional data:** ES

**Data estimated:** EU-27 (by DG Research) for WIS, ISCED 6 students, SI

Head count (Grades A, B, C)

NO: before 2007 biannual data

### Definition of grades:

**A:** The single highest grade/post at which research is normally conducted.

**B:** Researchers working in positions not as senior as top position (A) but more senior than newly qualified PhD holders.

**C:** The 1st grade/post into which a newly qualified PhD graduate would normally be recruited.

**ISCED 5A:** Tertiary programmes to provide sufficient qualifications to enter into advanced research programmes & professions with high skills requirements.

**ISCED 6:** Tertiary programmes which lead to an advanced research qualification (PhD).

**SET elds of education = 400** Science, maths and computing + 500 Engineering, manufacturing and construction.

**SET elds of science = Engineering and Technology + Natural Sciences.**

## Počet žien vo vedení univerzít (alebo príbuzných inštitúcií) s možnosťou udeľovania titulu PhD., 2007

	Women	Men
<b>EU-27</b>	9	91
<b>BE</b>	7	93
<b>BG</b>	9	91
<b>CZ</b>	7	93
<b>DK</b>	0	100
<b>DE</b>	7	93
<b>EE</b>	18	82
<b>IT</b>	6	94
<b>CY</b>	0	100
<b>LV</b>	20	80
<b>LT</b>	0	100
<b>LU</b>	0	100
<b>HU</b>	0	100
<b>NL</b>	7	93
<b>AT</b>	4	96
<b>PL</b>	8	92
<b>RO</b>	2	98
<b>SI</b>	15	85
<b>SK</b>	4	96
<b>FI</b>	25	75
<b>SE</b>	43	57
<b>HR</b>	14	86
<b>TR</b>	9	91
<b>IS</b>	33	67
<b>NO</b>	29	71
<b>CH</b>	8	92
<b>IL</b>	29	71

Source: WIS database (DG Research)

Exceptions to the reference year: BE, DK, DE, EE, HU, AT, PL, SI, SK, FI, SE, CH, HR, IL: 2008; CY, LT, IT, IS: 2008/2007; RO: 2007/2006

Data unavailable: IE, EL, ES, FR, MT, PT, UK  
Data estimated: EU-27 (by DG Research)

Zdroj: She Figures 2009

## Počít zamestnancov – akademikov podľa stupňa a pohlavia, 2007

	Grade A		Grade B		Grade C		Grade D	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men
BE	246	2047	657	1997	1475	3341	4175	4548
BG	551	1792	2776	4480	:	:	7324	6284
CZ	267	1832	2669	5862	253	566	3304	3915
DK	150	1107	917	2753	672	1128	1783	2271
DE	1509	11138	4854	21747	1618	3311	49342	81434
EE	94	454	372	630	966	740	653	328
EL	58	544	458	690	589	663	720	857
IE	216	1699	431	1468	753	1608	1481	2280
ES	2041	9034	24926	43754	2200	2368	37682	35059
FR	6069	26084	30870	48522	3036	5781	8523	11685
IT	3631	15994	6280	12453	10658	12913	:	:
CY	6	57	21	85	142	166	107	246
LV	157	382	254	346	2631	1683	:	:
LT	106	628	925	1297	1135	979	3246	1879
LU	5	49	12	30	50	113	:	:
HU	502	2166	1571	3379	4006	4918	778	1225
MT	1	43	193	415	23	139	2	6
NL	318	2552	422	1938	1586	3413	6453	9050
AT	309	1847	615	2708	2579	3930	3972	5641
PL	1940	7628	3254	8280	19219	24982	:	:
PT	303	1148	917	1750	2751	3581	2349	2312
RO	3644	7869	8935	9209	x	x	1260	1047
SI	214	1073	307	718	994	1182	275	336
SK	350	1388	869	1631	3520	3497	514	425
FI	609	1991	1660	1723	773	608	3804	4717
SE	841	3811	10848	12260	416	578	4647	4518
UK	2885	13601	12374	21273	24591	27340	16816	19927
HR	148	416	444	549	106	97	715	640
TR	3675	9541	8037	15380	3754	4336	16188	18209
IS	44	192	74	158	128	112	:	:
NO	537	2427	1863	3548	1109	1291	4841	4197
CH	1304	4708	626	2001	7837	12997	1294	1402
IL	184	1267	232	835	434	782	273	324

**Source:** WIS database (DG Research); Higher Education Authority for Ireland (Grade A)

**Exceptions to the reference year:** HR: 2008; UK: 2007/2006; DK, IE (except for

grade A: 2002-2003); FR, CY, LU, AT, IL: 2006; EE, MT: 2004; PT: 2003; EL: 2000

**Data unavailable:** Grade C unavailable; BG, RO (included in B); Grade D unavailable;

BE (French-speaking community), IT, LV, LU, PL, IS

**Provisional data:** ES

**Data estimated:** SI

Head count

Data for Ireland on Grade A professors does not include the Institutes of Technology

Some differences exist in coverage and definitions between countries

'x': data included in another cell; ':': not available

Zdroj: She Figures 2009

Vydal:  
**Tudományos és Technológiai Alapítvány**  
www.tetalap.hu

Grafický design:  
**PIXOFIL Visual Communication**  
www.pixofil.com

Tlač:  
**2001 Volt Bt.**

Adresa vydavateľa:  
1027 Budapest, Bem J. u. 2., Hungary Budapest 2010

Citácie:  
Interview with Luisa Prista and Marina Marchetti  
by  
Marte Ericsson Ryste and Anita Haslie  
19th of May, 2010



**JOIN THE DEBATE ON GENDER  
EQUALITY IN RESEARCH!**

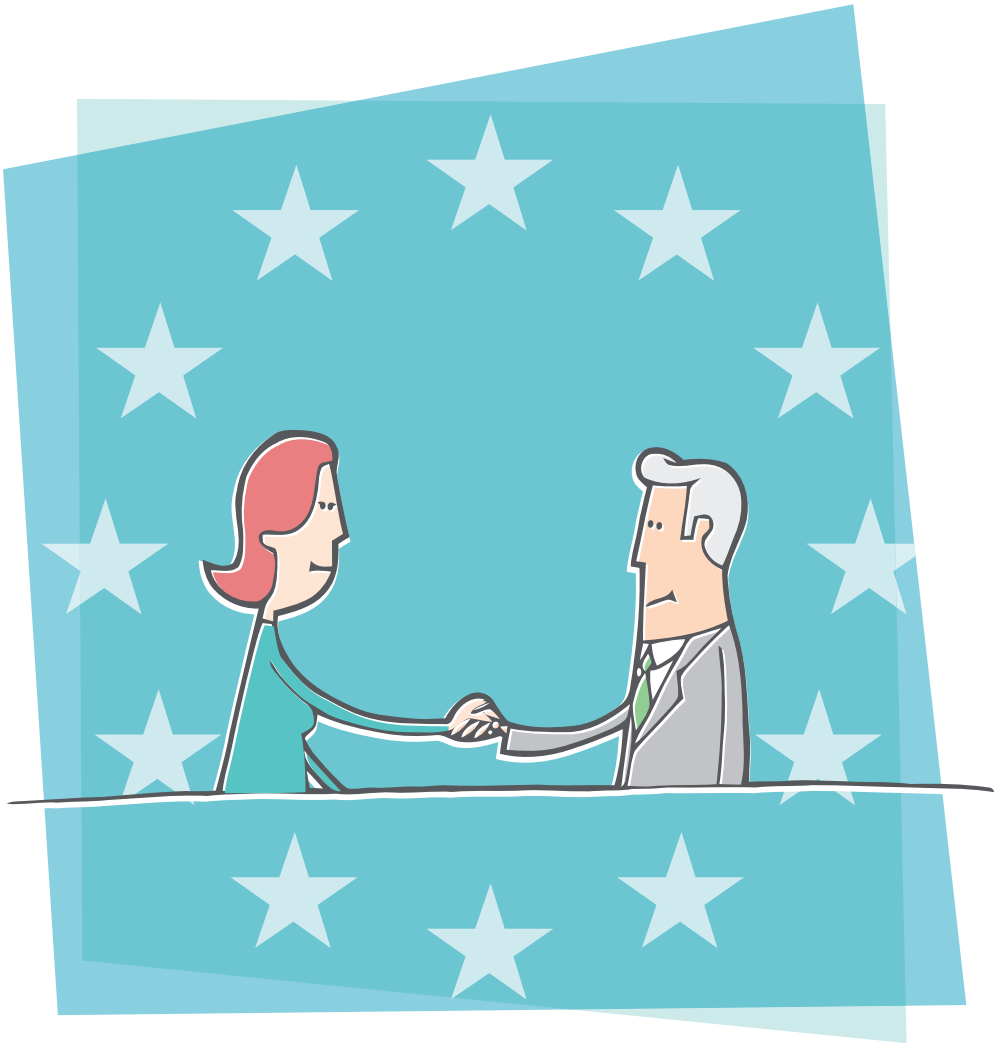
This project is supported by the European Commission under the FP7 Capacities programme





**JOIN THE DEBATE ON GENDER  
EQUALITY IN RESEARCH!**

This project is supported by the European Commission under the FP7 Capacities programme



Viac informácií o projekte GENDERA nájdete na:  
[www.gendera.eu](http://www.gendera.eu)

