

Bez danych nie ma polityki równościowej

Podejście MINDtheGEPs do opartej na dowodach polityki na rzecz równości płci

Fakty i liczby wzmocniają naszą zdolność do podejmowania działań kulturowych i strukturalnych na rzecz równości płci. Wierzmy, że dzielenie się wiedzą na temat nierówności płci zdobytą w ramach projektu MINDtheGEPs może przyczynić się do trwałej zmiany. Wychodząc z założenia, że wszelkie polityki muszą opierać się na danych, niniejsze opracowanie zawiera zalecenia jak zbudować solidne podstawy planów równości płci w organizacjach.

Potrzebujemy kilku rodzajów danych, aby móc uchwycić różne czynniki zachęcające i zniechęcające, które (de)konstruuje nierówności płci w różnych fazach kariery naukowej (wczesnej, środkowej, późnej) i na różnych poziomach (indywidualnym, organizacyjnym, krajowym). Dlaczego? Ponieważ płęć jest konstruktem społecznym, który charakteryzuje się wieloma zazębiającymi się barierami, wymagającymi wielu krzyżujących się działań, aby je usunąć.

Projekt MINDtheGEPs ma w szczególności na celu identyfikację i usunięcie wielu przeszkód na drodze do równości płci w organizacjach badawczych i innowacyjnych. Zgodnie z priorytetami Europejskiej Przestrzeni Badawczej w zakresie równości płci projekt MINDtheGEPs ma na celu usunięcie barier w rekrutacji i rozwoju kariery kobiet-naukowców, poprawę równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, rozwiązanie problemu nierówności płci w procesie podejmowania decyzji oraz uwzględnienie perspektywy płci w badaniach i nauczaniu. Są to kluczowe wyzwania, którymi należy się zająć, aby powstrzymać marnotrawstwo talentów, które stanowi przeszkodę dla rozwoju Europy, aby zróżnicować poglądy i metodologie w celu zwiększenia jakości, dokładności metodologicznej i znaczenia badań, a także dobrobytu indywidualnego i społecznego. Ponadto opracowanie to rzuca światło na to, jak dominująca logika nauki podtrzymuje ideał „bezwzględnie oddanego pracownika”, wzorzec który szkodzi nie tylko kobietom, ale także mężczyznom i całej organizacji.



Niniejsze opracowanie zostało napisane dla organizacji prowadzących badania naukowe (publicznych i prywatnych uniwersytetów i ośrodków badawczych), Komisji Europejskiej oraz członków społeczności naukowej. Zalecenia oparte są na sprawozdaniu z etapu 2.2 przedłożonym Komisji Europejskiej. Dane z tego raportu zostaną upublicznione w recenzowanych publikacjach i dokumentach roboczych z projektu.

Sposób cytowania: Solera C, Balzano A, Turco F, Pisacane L, Fernow J & Gogola J (2023) Bez danych nie ma polityki równościowej, Podejście MINDtheGEPs do opartej na dowodach polityki na rzecz równości płci. Zenodo, DOI: 10.5281/zenodo.8026875

Implikacje polityki i zalecenia: Nauka z doświadczenia MINDtheGEPs

Projekt MINDtheGEPs ma na celu wdrożenie siedmiu planów równości płci (GEP) w instytucjach partnerskich, aby 1. wzmocnić i uzupełnić ramy krajowe, 2. monitorować zmniejszanie się dysproporcji/nierówności płci, aby 3. zwiększyć wartość badań i doskonałość innowacji; 4. poprawić zróżnicowanie zespołów naukowych pod względem obsady, treści badawczych i publikacji oraz programów nauczania. MINDtheGEPs przyjmuje multidyscyplinarne, wielowymiarowe podejście do rozwiązania problemu nierówności płci w instytucjach szkolnictwa wyższego i instytucjach badawczych funkcjonujących w pięciu różnych krajach, w których panują tradycyjne reżimy płci (Włochy, Hiszpania, Serbia, Irlandia, Polska). Celem projektu jest wdrożenie planów równości płci w 7 organizacjach, a mianowicie na Uniwersytecie Jagiellońskim, Politechnice w Munster, Uniwersytecie w Belgradzie - Instytucie Elektrotechniki, Uniwersytecie Gdańskim, Uniwersytecie w Turynie, Narodowej Radzie Badań Naukowych Włoch (CNR) oraz CTAG - Centrum Technologii Motoryzacyjnej w Galicji. Konsorcjum jest kierowane przez Centrum Badań na rzecz Kobiet i Gender Studies (CIRSDe) Uniwersytetu w Turynie, a wspierane przez Knowledge & Innovation, Uniwersytet w Uppsali i wydawnictwo Elsevier. Jakościowe i ilościowe dane dotyczące podstawowych przyczyn nierówności między płciami w organizacjach mają kluczowe znaczenie dla projektowania i wdrażania skutecznych, dostosowanych do potrzeb poszczególnych instytucji planów równości płci (GEP). Prowadzony pod nadzorem Uniwersytetu w Turynie wstępny etap opracowania GEP w ramach projektu MINDtheGEPs był poświęcony zebraniu i analizie 4 rodzajów danych:

- **Dane ilościowe i jakościowe dotyczące prawodawstwa i polityki na poziomie makro:** w dziedzinie badań i innowacji oraz szkolnictwa wyższego; równych szans; regulacji zatrudnienia i rynku pracy; opieki i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w tym polityki przyjaznej ojcom.
- **Dane ilościowe na poziomie mezo:** 53 wskaźniki, takie jak udział kobiet w organach zarządzających lub w różnych grupach zaszerogowania; udział kobiet ubiegających się o konkurencyjne fundusze lub wygrywających je; istnienie działań dotyczących płci.
- **Dane ilościowe na poziomie mikro:** ankieta internetowa dla pracowników naukowych i administracyjnych dotycząca przekonań na temat tego, jak działają i powinny działać organizacje prowadzące badania naukowe.
- **Dane jakościowe na poziomie mikro:** 63 jakościowe wywiady częściowo strukturalizowane z kluczowymi informatorami (takimi jak rektorzy i prorektorzy, dyrektorzy wydziałów, członkowie komisji konkursowych, przewodniczący organów ds. równości szans); 118 jakościowych wywiadów częściowo strukturalizowanych z badaczami (zarówno początkującymi, jak i zaawansowanymi, mężczyznami i kobietami, reprezentującymi zarówno dziedziny STEMM, jak i SSH).

Ten ogromny zbiór danych i analiza stanowią podstawę, na której zbudowano 7 planów GEP w ramach projektu MINDtheGEPs. W niniejszym opracowaniu przedstawiono kilka spostrzeżeń na temat każdego z czterech kluczowych obszarów, na których koncentruje się projekt MINDtheGEPs: zrównoważenie rekrutacji i rozwoju kariery, upłciowienie badań i nauczania, podejmowanie decyzji oraz poprawa równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Oddziaływanie jest częścią naszego podejścia do rozwoju GEPs. Projekt MINDtheGEPs przyczynił się do głębszego zrozumienia uprzedzeń i nierówności płci w organizacjach partnerskich, budując głębszą wiedzę na temat różnych formalnych i nieformalnych praktyk i procedur, które (re)produkują nierówność płci. Ponadto poznaliśmy sposoby ich poprawy. Projekt ułatwił także zwiększenie świadomości na temat kwestii płci wśród personelu i organów zarządzających, co było bezpośrednim wynikiem partycypacyjnego podejścia do zbierania danych ilościowych i jakościowych. W szczególności zarówno gromadzenie danych ilościowych, jak i jakościowych angażowało kluczowe podmioty i docierało do dużej grupy pracowników, w tym nauczycieli, badaczy, personelu administracyjnego i technicznego. To zaangażowanie na różnych poziomach organizacji miało kluczowe znaczenie dla aktywizacji grup interesariuszy do stopniowego angażowania się we wdrażanie GEPs. Umożliwiło również budowanie trwałych podstaw dla dziedzictwa GEP w perspektywie średnio- i długoterminowej.

Zrównoważenie rekrutacji i rozwoju kariery

„To jest tragedia, pracuje się cały czas, nie ma godzin... nie ma weekendów... (...) wiesz, że musisz produkować, więc zawsze starasz się produkować...”; „Jeśli perspektywa jest taka, że trzeba czekać przez sześć lat, harując dzień i noc, siedem dni

w tygodniu, aby mieć na swoim koncie dwadzieścia cztery prace, zanim uzyska się stałą posadę, to kobiety będą rezygnować. Zawsze znajdzie się wystarczająco dużo fanatycznie oddanych mężczyzn gotowych to zaakceptować, ale nie sądzę, że będzie taka sama liczba kobiet”.

Według słów wielu badaczy, zwłaszcza kobiet, niedawna neoliberalna zmiana w sposobie zarządzania organizacjami badawczymi wyrządziła wiele szkód. Postrzegana jest jako dążenie w kierunku długiej i niepewnej ścieżki, gdzie „pracoholizm” jest pożądaną cechą. A to wszystko w imię pozornie neutralnego „merytokratycznego” ideału. Należy temu zaradzić poprzez połączenie działań strukturalnych i kulturowych:

- **Działania strukturalne**, takie jak wprowadzenie realistycznych kontraktów badawczych dających pewność zatrudnienia, czy też zachęty ekonomiczne dla zdominowanych przez mężczyzn wydziałów zatrudniających lub awansujących kobiety, lub zapewnienie dodatkowych funduszy na mobilność dla kobiet bez stałej posady. Przyczyniłoby się to do zapobiegania rezygnacji kobiet z bycia naukowcem i do wspierania ich awansu.
- Kluczowe znaczenie mają **działania kulturowe**, takie jak szkolenia pozwalające osiągnąć najwyższe stanowiska, czy programy mentorskie skierowane do młodych naukowców od „alternatywnych” liderów, które podważają normę, że poświęcenie się pracy i nadmierna produktywność to dobre rzeczy.

Poprawa równowagi między życiem zawodowym a prywatnym

„Jeśli masz dziecko, to produkujesz mniej. A ponieważ jesteś oceniana za swoją produktywność, podczas gdy ty wychowujesz dzieci, inni produkują; w rezultacie jesteś pomijana, więc z tego powodu nikt nie ma dzieci”. Nasze dane wyraźnie pokazują, że w kontekście, w którym dodatkowe wsparcie w zakresie obowiązków opieki rodzicielskiej jest rzadkie, a w dodatku oczekuje się silnego poświęcenia się pracy, matki (ale także nieliczni zaangażowani ojcowie), które nie mogą dopasować się do modelu bezwarunkowo oddanego pracownika, są karane. W przypadku młodych kobiet ta penalizacja przybiera również formę odkładania decyzji o założeniu rodziny lub rezygnacji z takich planów.

- **Działania strukturalne**, takie jak zmniejszenie obciążenia pracą dydaktyczną lub biurokratyczną po powrocie z urlopu rodzicielskiego lub odnowienie/rozszerzenie umów o usługi opieki nad dziećmi lub osobami starszymi, mogą pomóc w złagodzeniu „kary” dla opiekunów.
- **Działania kulturowe** skierowane zarówno do kobiet, jak i mężczyzn, zarówno na dole, jak i na szczycie organizacji, pomagają zdekonstruować dominującą logikę nauki, pokazując jej ograniczenia nie tylko dla kobiet, ale dla całej organizacji. Pomoże to zmniejszyć stres i promować bardziej współpracujących i kreatywnych naukowców.

Uptciowienie badań i nauczania

Mapowanie szkoleń oferowanych przez partnerów pokazuje brak kursów i warsztatów zorientowanych na płeć, szczególnie u tych partnerów, którzy nie posiadają ośrodków studiów w zakresie kulturowej tożsamości płci w ramach organizacji. Nasze dane pokazują, że:

- **Kiedy oferowane są szkolenia**, doświadczenie jest pozytywne. Szkolenia z zakresu wzmocnienia pozycji społecznej wykorzystujące podejście partycypacyjne są pozytywnie postrzegane, ponieważ dają badaczom możliwość zdobycia nowych umiejętności i perspektyw.
- **Gender i płeć powinny być traktowane jako** dwa zasadnicze wymiary, którymi należy się zająć w badaniach naukowych i nauczaniu, **nie tylko w naukach humanistycznych, ale także w ramach nauk ścisłych.**
- **Działania strukturalne**, takie jak nagrody za prace magisterskie lub doktorskie z oficjalną publiczną prezentacją są sposobem na to, aby wysokiej jakości badania uwzględniające płeć stały się pożądanymi i widocznymi. Specjalne fundusze na zaproszenia do składania wniosków, które wspierają badania wrażliwe na płeć, mogą dawać inspirację i powinny być promowane.

Struktura płci w organach decyzyjnych: liderzy i instytucje

Nasze dane pokazują, że większość partnerów projektu MINDtheGEPs osiąga wynik poniżej wskaźnika szklanego sufitu, co jest zgodne z bardziej ogólnym trendem europejskim, gdzie wartość 1 wskazuje, że nie ma różnicy między mężczyznami i kobietami pod względem prawdopodobieństwa osiągnięcia najwyższych stanowisk. Z tym „szklanym sufitem” należy się zmierzyć zarówno poprzez działania kulturowe, jak i strukturalne. Nasze dane sugerują, że:

- **Działania strukturalne**, takie jak wprowadzenie parytetów płci, mogą mieć pozytywny wpływ w perspektywie średnioterminowej, ale samo dostosowanie liczb nie spowodowało i nie może spowodować przekształcenia instytucji. Ponadto może to być postrzegane jako polityka odgórna.
- **Działania kulturowe**, takie jak zapewnienie szkoleń na temat uprzedzeń w samych definicjach przywództwa i doskonałości oraz w praktykach awansu, mogą zmienić instytucję w głębszy sposób, zapewniając bardziej długoterminowe skutki. Będzie to również prawdopodobnie postrzegane jako polityka zorientowana bardziej oddolnie.



MINDtheGEPs
gender equality in research

© MINDtheGEPs 2023.
Raport został opublikowany na licencji Creative Commons 4.0 Attributions International.



Projekt MINDtheGEPs (Modyfikacja instytucji poprzez opracowanie planów równości płci) otrzymał dofinansowanie z programu Unii Europejskiej Horyzont 2020 w ramach umowy o dofinansowanie nr 101006543. Za poglądy i opinie wyrażone w tym opracowaniu odpowiadają wyłącznie autorzy i nie muszą one odzwierciedlać poglądów Komisji Europejskiej.