

Нема података: Нема политика!

Приступ MINDtheGEPs пројекта политикама за планове родне равноправности засноване на доказима

Чињенице и бројке јачају нашу способност да предузмемо културне и структуралне акције ка родној равноправности. Верујемо да дељење знања пројекта MINDtheGEPs о родним неравнотежама може да допринесе одрживој промени. Овај кратак преглед који се односи на политике у овом домену укључује препоруке како да се у истраживачким организацијама постави основа за планове родне равноправности (Gender Equality Plans - GEPs) засноване на доказима, на основу претпоставке да без података неће бити ни саме политике.

Потребно нам је неколико типова података да бисмо могли да сагледамо различите факторе притиска и повлачења (push and pull factors) коју (де)конструишу родне неједнакости током различитих фаза истраживачке каријере (почетне, средње, напредне) и на различитим нивоима (индивидуални, организациони, национални). Зашто? Зато што је род друштвена структура коју карактеришу вишеструке испреплетане баријере, чије уклањање захтева вишеструке испреплетане активности.

Пројекат MINDtheGEPs посебно има за циљ идентификовање и уклањање вишеструких препрека на путу ка родној равноправности у истраживачким и иновационим организацијама. У складу са кључним приоритетима Европског истраживачког простора у домену родне равноправности, MINDtheGEPs има за циљ уклањање баријера за запошљавање, задржавање и напредовање жена истраживача, побољшање равнотеже између пословног и приватног живота, уклањање родне неравнотеже у доношењу одлука и јачање родне димензије у науци и образовању.

Ово су кључни изазови са којима се треба позабавити како би се зауставило расипање талената које подрива будући напредак Европе и како би се диверсификовали погледи и методологије и повећао квалитет, методолошка тачност и релевантност истраживања, као и индивидуално и друштвено благостање. Поред тога, овај рад баца светло на то како доминантна логика науке ствара идеал „безусловно посвећеног радника“ који штети не само женама већ и мушкарцима и целој организацији.



Овај кратак приказ је написан за истраживачке организације (јавне и приватне универзите и истраживачке центре), Европску комисију и научну заједницу. Препоруке су засноване на Извештају 2.2 Пројекта који је достављен Европској комисији. Подаци из овог извештаја биће објављени у рецензираним публикацијама и радним документима Пројекта.

Цитирајте као: Solera C, Balzano A, Turco F, Pisacane L, Fernow J, Drecun A & Lukić B, Нема података: Нема политика! Приступ MINDtheGEPs пројекта политикама за планове родне равноправности засноване на доказима Zenodo, DOI: 10.5281/zenodo.7924834

Импликације политике и препоруке: Учење на основу MINDtheGEPs искуства

MINDtheGEPs има за циљ да спроведе седам планова родне равноправности у партнерским институцијама како би ојачао и допунио националне оквире, пратио смањење родног јаза кроз повећање вредности истраживања и иновацијску изврсност; побољшао диверсификацију научних тимова, у погледу људских ресурса, истраживачких садржаја и публикација и наставних планова и програма. MINDtheGEPs има мултидисциплинарни и мултидимензионални приступ изазову родне неравнотеже у пет различитих земаља које још увек имају традиционалне родне приступе (Италија, Шпанија, Србија, Ирска, Пољска), и у различитим типовима истраживачких организација, спроводећи планове родне равноправности на Јагелонском универзитету, Мунстер технолошком универзитету, Универзитету у Београду – Електротехничком факултету, Универзитету у Гдањску, Универзитету у Торину, Националном истраживачком савету Италије (CNR) и Центру за аутомобилску технологију Галиције (STAG). Конзорцијум предводи Истраживачки центар за жене и родне студије Универзитета у Торину (CIRSDe), уз подршку организације “Знање и иновације” (Knowledge & Innovation), Упсала Универзитета и издавачке куће Елсевиер.

Квалитативни и квантитативни докази о основним узроцима родних разлика у организацијама су од пресудног значаја за дизајнирање и спровођење ефикасних Планова родне равноправности, направљених по мери и од стране самих организација. У MINDtheGEPs-у, под надзором Универзитета у Торину, прелиминарна фаза израде Планова родне равноправности била је посвећена прикупљању и анализи четири врсте података у седам јавних и приватних истраживачких организација:

- **Квантитативни и квалитативни подаци о законским оквирима и политикама на макро нивоу:** у области истраживања и иновација и високог образовања; једнаких могућности; регулисања запошљавања и тржиште рада; равнотеже пружања неге и пословног и приватног живота, укључујући политике прилагођене очевима.
- **Квантитативни подаци на мезо нивоу:** 53 индикатора као што је удео жена у органима управљања или у различитим звањима; удео жена које се пријављују за или освајају фондове на конкурсима; постојање родних мера.
- **Квантитативни подаци на микро нивоу:** веб-анкета истраживачког и административног особља о ставовима о томе како организације које се баве истраживањем раде и треба да раде.
- **Квалитативни подаци на микро нивоу:** 63 квалитативно полу-структурирана интервјуа са кључним саговорницима (као што су ректори и ректорке, проректори и проректорке, декани и деканке, директори и директорке департмана и одсека; чланови и чланице конкурсних комисија; руководиоци тела која се баве темама једнаких могућности); 118 квалитативних полу-структурираних интервјуа са истраживачима и истраживачицама (ране и напредне каријере, мушкараца и жена, из поља природних наука, инжењерства, математике и медицине, као и друштвено-хуманистичких наука).

Ово огромно прикупљање и анализа података је основа на којој је изграђено седам MINDtheGEPs планова о родној равноправности. У кратком прегледу, дат је одређени увид у сваку од четири кључне области на које се MINDtheGEPs фокусира: успостављање равнотеже у запошљавању и напредовању у каријери, истраживање и подучавање о родној равноправности, доношење одлука и побољшање равнотеже пословног и приватног живота.

Утицај је део нашег приступа развоју Планова родне равноправности. MINDtheGEPs је допринео дубљем разумевању родних предрасуда и неравнотеже у партнерским институцијама, изграђујући дубље знање о различитим формалним и неформалним праксама и процедурама које производе родну неједнакост. Поред тога, научили смо начине да их побољшамо. Пројекат је такође омогућио повећање свести о родним питањима међу запосленима и извршним/управљачким телима као директан резултат партиципативног приступа и квантитативног и квалитативног прикупљања података. Конкретно, и квантитативно и квалитативно прикупљање података укључило је кључне актере и допрело до велике групе запослених, укључујући наставнике и наставнице, истраживачки кадар, и административно и техничко особље. Ово ангажовање на различитим нивоима у институцијама било је кључно за активирање заинтересованих страна да се постепено укључују у спровођење Плана родне равноправности. Изграђујући тиме одрживе основе за допринос Плана родне равноправности на средњи и дуги рок.

Балансирање запошљавања и напредовања у каријери

„То је трагедија, стално се ради, нема радног времена... нема викенда не... (...) знаш да мораш да будеш продуктивна, мораш да произведеш, па се увек трудиш да будеш продуктивна...“; „Ако је перспектива таква да ће морати да чекају шест година убијајући се радећи дан и ноћ, седам дана у недељи, да би биле продуктивне на двадесет четири посла пре него што пређу праг и добију стално запослење, жене ће одустати. Увек ће бити довољно фанатичних мушкараца спремних да то прихвате, али мислим да неће бити исти број жена.“

По речима многих истраживача, посебно жена, недавна неолиберална промена у начину управљања истраживачким организацијама нанела је велику штету. Доживљава се као наметање дугог и несигурног пута, где је бити „радохоличар“ пожељна особина. Све у име наводно неутралног „меритократског“ идеала. Ово се мора решити комбинацијом структуралних и културних акција:

- **Структуралне акције**, као што је увођење реалистичних истраживачких уговора са сигурношћу посла, или економских подстицаја за одељења у којима доминирају мушкарци да запошљавају или унапређују жене, или обезбеђивање додатних средстава за мобилност за жене без сталног радног односа које се старају о члановима породици. Ово би допринело спречавању да жене одустану од тога да буду научнице (познато као „leaky pipeline“ или „одлив кадрова“) и подржало би њихово напредовање.
- **Културне акције**, као што су обуке за достизање највиших позиција, или менторски програми усмерени на младе истраживачице од стране „алтернативних“ женских лидера да доводе у питање норму да су преданост послу и прекомерна продуктивност добре ствари, показале су се као кључне.

Побољшање равнотеже између посла и приватног живота

„Ако имате дете, мање сте продуктивни. И тако, зато што вас процењују по вашој продуктивности, док рађате децу, други су продуктивни; дакле, заобилазе те и/па због тога нико нема децу“. Наши подаци јасно показују да, у контексту где је додатна подршка породице за послове неге оскудна, удружена са очекивањима велике посвећености послу, мајке (али и мали број очева), који не могу да се уклопе у модел безусловног радника, бивају кажњени. За младе жене, ова казна такође има облик одлагања или одлуке да не стварају породицу.

- **Структуралне акције**, као што је смањење наставног или бирократског оптерећења приликом повратка са родитељског одсуства, или обнављање/проширивање уговора са службама за бригу о деци или старима, могу да помогну да се ублаже „казне“ онима који примарно брину о члановима домаћинства.
- **Културне акције** усмерене и на жене и на мушкарце, како на најнижем хијерархијском нивоу тако и на врху организација, помажу у деконструкцији преовлађујуће логике науке, показујући њену границу не само за жене већ и за целокупну организацију. Ово ће послужити да се смањи стрес и да се промовишу истраживачи и истраживачице склонији сарадњи и креативности.

Родно осетљиво истраживање и настава

Мапирање обука које нуде партнери показало је недостатак родно оријентисаних курсева и радионица, посебно код оних партнера који немају центре за родне студије у оквиру саме организације. Наши подаци показују да:

- **Када се понуди обука**, искуство је позитивно. Обуке за оснаживање које имају партиципативни приступ се доживљавају позитивно јер пружају могућност стицања нових вештина и перспектива.
- **Род и пол треба посматрати** као две кључне димензије којима се треба бавити у научном истраживању и настави, **не само у хуманистичким наукама, већ и у природним и техничким наукама.**
- **Структуралне акције** као што су додела награда за мастер или докторске тезе уз званичне јавне презентације су начин да се висококвалитетна родно уоквирена истраживања учине пожељним и видљивим. Посебни фондови за предлоге позива који подржавају родно осетљива истраживања могу да инспиришу и треба их промовисати.

Доносиоци одлука: Родна компонента код лидера и институција

Наши подаци показују да већина партнера MINDtheGEPs пројекта постиже незадовољавајуће резултате према „Индексу стакленог плафона“ („Glass Ceiling Index“), што је у складу са општим европским трендом где вредност 1 указује да нема разлике између мушкараца и жена у погледу вероватноће да дођу до највиших позиција. Овај „стаклени плафон“ треба да се реши и културним и структуралним акцијама. Наши подаци сугеришу да:

- **Структуралне акције**, као што је увођење родних квота, могу да имају позитиван ефекат на средњи рок, али само прилагођавање бројева није и не може да трансформише институције. Поред тога, ово се може схвати као политика постављена одозго надолу.
- **Културне акције**, као што је обезбеђивање обука о пристрасности у самим дефиницијама лидерства и изврности, и промоција родне равноправности, могу да промене институцију на дубљи начин, пружајући дугорочније утицаје. Ово ће, уз то, вероватно бити схваћено као политика која је више оријентисана одоздо према горе.



MINDtheGEPs
gender equality in research

© MINDtheGEPs 2023.

Овај извештај је објављен под Creative Commons 4.0 Attributions међународном лиценцом.



MINDtheGEPs (Modifying Institutions by Developing Gender Equality Plans) пројекат је добио средства од програма Европске уније за истраживање и иновације Хоризонт 2020 у складу са Уговором о гранту бр. 101006543. Ставови и мишљења изражена у овом кратком прегледу представљају искључиву одговорност аутора и не одражавају нужно ставове Европске комисије.