

# STRUKTURNE PROMJENE U PODRUČJU ISTRAŽIVANJA



Ova je publikacija nastala u okviru programa rodno osviještene politike Europskog instituta za ravnopravnost spolova. Dostupna je na internetu na EIGE-ovoj platformi za rodno osviještenu politiku:

<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

Europski institut za ravnopravnost spolova pokrenuo je internetsku platformu za rodno osviještenu politiku da bi institucijama EU-a i državnim tijelima pomogao pri integraciji rodne perspektive u njihovo djelovanje. Platforma sadržava informacije o važnosti rodne perspektive u različitim područjima politike i nudi internetske alate za rodno osviještenu politiku.

Platforma doprinosi unapređenju znanja i sposobnosti pojedinaca i institucija koje su potrebne za ugradnju rodne perspektive u različita sektorska područja i tijekom različitih faza razvoja svih politika/programa/projekata. Razumijevanje načina osmišljavanja, planiranja, provedbe, praćenja i vrednovanja politika iz rodne perspektive ojačat će politike EU-a i povećati njihovu društvenu važnost i prilagodljivost.

### **Europski institut za ravnopravnost spolova**

Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE) centar je znanja Europske unije o ravnopravnosti spolova. EIGE podupire tvorce politika i sve mjerodavne institucije u naporu da ravnopravnost između žena i muškaraca postane zbiljom za sve Europljane stavljajući im na raspolaganje specifično stručno znanje te usporedne i pouzdane podatke o ravnopravnosti spolova u Europi.

Europski institut za ravnopravnost spolova, EIGE

Gedimino pr. 16

LT-01103 Vilnius

LITVA

Tel. +370 52157444

E-pošta: [eige.sec@eige.europa.eu](mailto:eige.sec@eige.europa.eu)

<http://www.eige.europa.eu>

<http://www.twitter.com/eurogender>

<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>

<http://www.youtube.com/eurogender>

<http://eurogender.eige.europa.eu>

**Europe Direct je usluga koja vam omogućuje pronaći odgovore  
na pitanja o Europskoj uniji**

**Besplatni telefonski broj (\*):  
00 800 6 7 8 9 10 11**

(\* Informacije su besplatne, kao i većina poziva (premda neke mreže, javne govornice ili hoteli mogu naplaćivati pozive).

Više informacija o Europskoj uniji dostupno je na internetu (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Ured za publikacije Europske unije, 2017.

© Europska unija, 2017.

Umnožavanje je dopušteno uz uvjet navođenja izvora.

Print ISBN 978-92-9493-704-9 doi:10.2839/42540 MH-04-17-156-HR-C

PDF ISBN 978-92-9493-717-9 doi:10.2839/136447 MH-04-17-156-HR-N

*Printed in Belgium*

TISKANO NA PAPIRU IZBIJELJENOME BEZ ELEMENTARNOG KLORA (ECF)

# Strukturne promjene u području istraživanja





# Sadržaj

<b>1. Što su strukturne promjene .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Zašto su potrebne .....</b>	<b>4</b>
Istraživačke i visokoškolske ustanove kao okruženja u kojima se brine o spolu .....	4
Nesvjesne ili implicitne spolne predrasude .....	4
Muška strana znanosti .....	5
Žene u istraživačkim i visokoškolskim ustanovama: brojke rastu, ali zašto tako sporo? .....	5
Istraživanja koja ne uzimaju u obzir spolne razlike i koja su spolno pristrana .....	5
<b>3. Plan za ravnopravnost spolova kao oruđe za strukturne promjene .....</b>	<b>6</b>
<b>4. Tko su sudionici .....</b>	<b>7</b>
Struktura za potporu programu rada za ravnopravnost spolova .....	7
Nadzorno i upravljačko osoblje .....	7
Voditelji .....	7
Istraživačko i/ili nastavno osoblje .....	8
Odjel za ljudske resurse .....	8
Studenti .....	8

# 1. Što su strukturne promjene

Institucionalne promjene su strategija usmjerena na uklanjanje prepreka za ravnopravnost spolova koje postoje u samom sustavu istraživanja, i na prilagodbu institucionalnih praksi. U pristupu na temelju institucionalnih promjena žarište je na organizaciji.

Istraživačke i visokoškolske ustanove u europskom istraživačkom prostoru pozvane su na provođenje institucionalnih

promjena na području upravljanja ljudskim resursima, financiranja, donošenja odluka i istraživačkih programa. Glavni su ciljevi institucionalnih promjena povećanje zastupljenosti i zadržavanja žena na svim razinama njihovih znanstvenih karijera i promicanje integracije spolne dimenzije u sadržaj istraživanja i inovacija.

## 2. Zašto su potrebne

**I žene i muškarci rade u istraživačkim i visokoškolskim ustanovama** te preuzimaju različite uloge, kao što je provođenje istraživanja, podučavanje, upravljanje osobljem i strukturama ili provedba postupaka. Istodobno **istraživačke i visokoškolske ustanove također rade za ljude**. Dok visokoškolske ustanove pridonose osposobljavanju budućih ženskih i muških stručnjaka, istraživačke organizacije istražuju raznolik spektar tema koje utječu na život žena i muškaraca.

Da bi se riješila pitanja povezana sa strukturnom (re)produkcijom nejednakosti u istraživačkim i visokoškolskim ustanovama, najvažnije je prepoznati i djelovati na mehanizme koje treba promijeniti. Unatoč tome, provođenje izoliranih mjera neće biti tako učinkovito kao obuhvaćanje strukture kao cjeline sveobuhvatnim i cjelovitim pristupima. Institucionalna promjena potrebna je jer će biti korisna za organizaciju u cjelini i uopće za društvo. Nekoliko mehanizama nastoji (re)producirati nejednakosti u istraživačkim ustanovama.

### **Istraživačke i visokoškolske ustanove kao okruženja u kojima se brine o spolu**

U literaturi i statistici postoje čvrsti dokazi da istraživačke i visokoškolske ustanove reproduciraju društvene vrijednosti koje vode prema predrasudama ili diskriminaciji na temelju spola (kao i u mnogim drugim područjima u društvu). Žene i muškarci koncentriraju se u određenim znanstvenim područjima (horizontalna segregacija). Na primjer, izglednije

je da se više žena može naći u društveno-humanističkim znanostima, a muškarci su skloniji studijskim, nastavnim i/ili istraživačkim temama povezanim s inženjerstvom i tehnologijom. Stereotipni odabiri predmeta studiranja stoga su pravi razlog za zabrinutost. Visoke hijerarhijske položaje češće zauzimaju muškarci (vertikalna segregacija). Osim toga, čini se da se u istraživanju i poučavanju često zanemaruje važna dimenzija spola u njihovom pristupu, sadržaju i analizi. Iz toga proizlazi da postoji rizik da se stajališta, iskustva i potrebe polovice stanovništva mogu previdjeti ili odbaciti. To pak dovodi do proizvoda, usluga i politika koje nisu optimalne zato što su usmjerene samo na dio društva i služe samo njemu.

### **Nesvjesne ili implicitne spolne predrasude**

„Kada donosimo prosudbe ili odluke na temelju prijašnjeg iskustva, naših osobnih duboko ukorijenjenih razmišljanja, pretpostavki i tumačenja, a nismo ni svjesni da to činimo, nesvjesno smo pristrani“, objašnjava u informativnoj obavijesti o nesvjesnim predrasudama profesorica Uta Frith iz Kraljevskog društva (znanstvene akademije Ujedinjene Kraljevine i Commonwealtha). Nesvjesna ili implicitna predrasuda važna je i problematična pri procjeni i vrednovanju ljudi (na primjer pri izboru za radna mjesta ili položaj, stipendije i nagrade itd.) zato što sprječava objektivnu i pravičnu prosudbu. Kao što je jasno vidljivo iz naziva, ljudi mogu imati predrasude kojih nisu svjesni, međutim, postoje tehnike za podizanje svijesti i djelovanje na njih.

## Muška strana znanosti

Od rane dobi učimo povezivati znanost s muškarcima. Ta se tema intenzivno istraživala tijekom zadnjih desetljeća. Kao što je prikazano u najnovijoj studiji kojom je obuhvaćeno 66 zemalja diljem svijeta (Miller, Eagly i Linn, 2014.), postoje snažne veze između zastupljenosti žena u znanosti i nacionalnih stereotipa o spolu u znanosti, što znači da se muškarci više povezuju sa znanosti nego žene. Taj nalaz vrijedi i za zemlje u kojima je približno polovica svih studenata znanosti i zaposlenih istraživača bila ženskog spola.

## Žene u istraživačkim i visokoškolskim ustanovama: brojke rastu, ali zašto tako sporo?

Prema najnovijem izdanju Europske komisije *She figures handbook*, u 2012. godini samo 33 % europskih istraživača bile su žene. Čini se da je taj postotak još manji u područjima u kojima obično prevladavaju muškarci. *She figures* također od početka svojeg izlaženja navodi dokaze da su žene odavno nedovoljno zastupljene na čelu visokoškolskih ustanova. Ti su rezultati krajnje razočaravajući jer je 2012. godine postotak žena s doktoratom u Europi iznosio 47 %.

Unatoč tome, valja istaknuti napredak postignut tijekom zadnjih deset godina. Kako je navedeno u izdanju *She figures 2015.*, udjel žena s doktoratom porastao je s 43 % u 2004. na 47 % u 2014. godini. Udjel žena na najvišem

stupnju akademske karijere porastao je s 18 % u 2007. na 21 % u 2013. godini. Udjel žena na čelu visokoškolskih ustanova porastao je s 15,5 % u 2010. na 20 % u 2014. godini.

U novije je vrijeme također primjetno da se broj žena istraživačica povećavao brže od broja muškaraca. Sličan je trend uočten u broju žena znanstvenica i inženjerki. Žene znanstvenice sustižu muškarce, ali napredak je još uvijek prespor. Udjel žena na najvišem stupnju znanstvene karijere iznosi samo 20 %, kao i udjel žena na čelu sveučilišta.

Na pravom smo putu, ali sada nije vrijeme za stajanje. Vrijeme je za ubrzanje procesa i osiguranje u konačnici da sve naše znanstvenice ostvare karijeru koju zaslužuju.

## Istraživanja koja ne uzimaju u obzir spolne razlike i koja su spolno pristrana

Velik dio istraživanja još uvijek **ne uzima u obzir spolne razlike** ili je spolno pristrano. Tako je, na primjer, kada se rezultati istraživanja ekstrapoliraju na stanovništvo kao cjelinu, ne uzimajući u obzir sastav uzorka. Na primjer, u medicinskom istraživanju često se događa da se za testiranja uzimaju samo mušjaci.

Spol i rod temeljne su odrednice organizacije života i društva. Dakle, prepoznavanje i uzimanje tih razlika u obzir ima najveću važnost u kreiranju znanstvenih spoznaja.

### 3. Plan za ravnopravnost spolova kao oruđe za strukturne promjene

U specifičnom kontekstu istraživačkih i visokoškolskih ustanova Europska komisija smatra **plan za ravnopravnost spolova** nizom mjera usmjerenih na:

1. procjenu utjecaja te reviziju postupaka i praksi za utvrđivanje spolnih predrasuda;
2. prepoznavanje i provođenje inovativnih strategija za ispravljanje ikakvih predrasuda;
3. postavljanje ciljeva i praćenje napretka putem pokazatelja<sup>(1)</sup>.

Područje primjene plana za ravnopravnost spolova može znatno varirati, ovisno o vrsti organizacije koja obavlja istraživanje, institucionalnom kontekstu u kojemu se ono provodi, obuhvaćenim disciplinama ili vrsti spolnih predrasuda i neravnopravnosti prepoznane u okviru dijagnoze.

Plan za ravnopravnost spolova može se podijeliti na različite korake ili faze, od kojih svaka zahtijeva posebne vrste intervencija.

1. **Faza analize**, u kojoj se prikupljaju podatci razvrstani prema spolu; postupci, procesi i prakse kritički se procjenjuju s obzirom na otkrivanje spolne neravnopravnosti i predrasuda.
2. **Faza planiranja**, u kojoj se definira svrha, utvrđuju ciljevi, odlučuje se o postupcima i mjerama za otklanjanje uočenih problema, popisuju se resursi i odgovornosti te se dogovoraju vremenski okviri.
3. **Faza provedbe**, u kojoj se provode aktivnosti i poduzimaju napor za veću osviještenost da bi se postupno proširila mreža dionika.

**4. Faza praćenja**, u kojoj se proces i napredak redovito prate i ocjenjuju. Nalazi iz postupaka praćenja omogućuju mjere i aktivnosti prilagodbe i poboljšanja, tako da se rezultati mogu optimizirati.

Taj niz postupaka, koji mogu imati različite stupnjeve složenosti, namijenjen je izražavanju strateškog stajališta usmjerenoga na postizanje ravnopravnosti spolova. Inicijative, kao što je usvajanje ciljeva opće ravnopravnosti spolova, same po sebi nisu strategija ni plan za ravnopravnost spolova, jer se te obveze moraju materijalizirati u konkretan niz koraka i postupaka koje treba poduzeti. Iz istog razloga šira raznolikost ili strategija i/ili plan protiv diskriminacije koji se, među ostalim, odnose na spol, ne bi trebali automatski podrazumijevati postojanje plana za ravnopravnost spolova. Ako se takva strategija ne oslanja na dovoljne podatke o spolu, a pitanja o spolu rješavaju se samo ograničenim brojem mjera i pokazatelja, malo je vjerojatno da će se ravnopravnost spolova uistinu postići.

Način na koji se rješavaju pitanja spolnih predrasuda i neravnopravnosti također može varirati, kao i odabrani pristup i dostupnost unutarnjeg ili vanjskog stručnog znanja o ravnopravnosti spolova. Nedavno, pitanja spolnih predrasuda i neravnopravnosti rješavala su se uzimajući u obzir njihovo preklapanje s drugim vrstama neravnopravnosti, na primjer prema invalidnosti, dobi, seksualnoj orijentaciji, vjeri ili etničkoj pripadnosti. Rješavanje ostalih vrsta neravnopravnosti koje se preklapaju sa spolnom neravnopravnošću može ponuditi učinkovite prednosti za promjenu, a može i potaknuti sveobuhvatne mjere i strategije. No također zahtijeva dodatne analitičke resurse, podatke i širi spektar stručnog znanja za rješavanje pitanja spola odvojeno od drugih osnova za neravnopravnost.

(1) Izvor: Komunikacija Europske komisije – Produčeno partnerstvu za izvrsnost i rast u Europskom istraživačkom prostoru (COM(2012) 92 final) <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2012/EN/1-2012-392-EN-F1-1.Pdf>



## 4. Tko su sudionici

U načelu, svi dionici istraživačke ili visokoškolske ustanove aktivni su u razvoju i provedbi plana za ravnopravnost spolova. Njihova uključenost, koja može biti izravna ili neizravna, ovisno o profilu dionika, stvorit će osjećaj pripadnosti koji će pomoći u svladavanju prepreka i otpora tijekom cijelog procesa na svim razinama.

Iako se organizacijska struktura europskih sveučilišta i istraživačkih institucija razlikuje, razne vrste sudionika navedenih u nastavku (trebaju biti) uključene u plan. Njihove se odgovornosti moraju zajednički dogovoriti i pojasniti od samog početka. Njihova je suradnja vrlo važna za uspješan razvoj i provedbu plana.

### Struktura za potporu programu rada za ravnopravnost spolova

Prije svega, namjenska struktura treba snažno podupirati plan za ravnopravnost spolova. Strukture za potporu programu rada za ravnopravnost spolova namjenske su organizacijske mjere, ovlaštene da svojim djelovanjem podupiru strukturne promjene prema ravnopravnosti spolova. Takva struktura može postojati već u istraživačkoj ili visokoškolskoj ustanovi. Primjeri obuhvaćaju urede ili jedinice za ravnopravnost spolova, usluge javnog pravobranitelja ili mreže za ravnopravnost spolova. Oni su najbolja mjesta za pokretanje, osiguranje provedbe i praćenje plana za ravnopravnost spolova. Ako vaša organizacija nema takvu strukturu, njezino stvaranje može biti jedna od mjera vašeg plana.

Te su strukture učinkovitije kada:

1. se sastoji od više od (ekvivalentno) jedne osobe zaposlene na puno radno vrijeme i čije je djelovanje posvećeno samo promicanju ravnopravnosti spolova;
2. ne rade u izolaciji i dobro su umrežene;
3. javno ih podupiru voditelji na najvišim položajima (npr. sveučilišni rektor ili dekan, ili ravnatelj istraživačkog centra).

Uloga strukture za potporu programu rada za ravnopravnost spolova u sklopu plana za ravnopravnost spolova:

1. uspostava, provedba, praćenje i vrednovanje plana za ravnopravnost spolova;
2. praktična potpora i opskrba potrebnim oruđem sudionika provedbe plana;

3. suradnja i angažiranje sudionika na svim razinama radi provedbe planskih mjera;
4. podizanje svijesti o prednostima ravnopravnosti spolova u istraživačkim ustanovama;
5. procjena napretka prema ravnopravnosti spolova u ustanovi.

### Nadzorno i upravljačko osoblje

To su sudionici odgovorni za upravljanje organizacijom. Dok u visokoškolskim ustanovama to može biti rektor ili dekan, u istraživačkim organizacijama to može biti predsjednik upravnog odbora ili ravnatelj. Oni su ovlašteni donositi odluke i stoga su vrlo važni saveznici pri uspostavi i provedbi plana za ravnopravnost spolova.

Uloga je upravljačkog osoblja i voditelja u planu za ravnopravnost spolova:

1. javna potpora načelima ravnopravnosti spolova u organizaciji ili za nju;
2. javna potpora planu i strukturama odgovornima za njegovu provedbu. Vidjeti, na primjer, video o kampanji HeForShe održanoj u Sciences Po (Pariz), uz intervencije redatelja i ravnatelja Sciences Poa, koja izričito podupire ravnopravnost spolova: <https://www.youtube.com/watch?v=b834mK1nlcw>
3. osiguravanje dovoljno financijskih i ljudskih resursa za provedbu plana;
4. odobravanje relevantne dokumentacije, postupaka i aktivnosti koje podupiru strukturne promjene glede ravnopravnosti spolova u organizaciji;
5. zahtijevanje redovitih obavijesti o provedbi plana i napretku prema ravnopravnosti spolova.

### Voditelji

Ti su sudionici zaduženi za svakodnevno vođenje dijelova organizacije. U kontekstu istraživačkih organizacija, to su dekani sveučilišta, voditelji odjela ili direktori. Oni mogu biti tješnje povezani s nastavnim i/ili istraživačkim osobljem, kao i sa studentima (ovisno o organizaciji).



Uloga je voditelja u planu za ravnopravnost spolova:

1. javna potpora planu;
2. osiguranje praktične provedbe mjera, postupaka i aktivnosti koje zahtijeva upravljačko osoblje i koje su navedene u planu;
3. promicanje inicijativa radi integracije spolne dimenzije u istraživanje i poučavanje;
4. zahtijevanje od odgovarajućih jedinica da daju informacije i podatke za praćenje provedbe plana i napretka prema ravnopravnosti spolova.

### Istraživačko i/ili nastavno osoblje

Istraživačko i/ili nastavno osoblje može imati golemu ulogu u promjeni načina poučavanja znanstvenih disciplina i obavljanja istraživanja. Integriranje spolne dimenzije u sadržaj istraživanja i inovacije te u poučavanje otvara nove vidike i stvara novo znanje. Uzimanje u obzir spolne dimenzije u istraživanju može pozitivno i snažno utjecati na društvo i poboljšati život ljudi.

Uloga je istraživačkog i/ili nastavnog osoblja u planu za ravnopravnost spolova:

1. integracija spolne dimenzije u sadržaj istraživanja i poučavanja (vidjeti odjeljak o integriranju spolova u sadržaj istraživanja i obrazovanja);
2. aktivno sudjelovanje u inicijativama u okviru plana za ravnopravnost spolova;
3. poticanje promjena raspravljajući o statusu quo organizacije i predlaganje mjera za promicanje strukturnih promjena;
4. organiziranje aktivnosti usmjerenih na integraciju spolne dimenzije u sadržaj istraživanja i inovacije i/ili koje pridonose promicanju strukturnih promjena za napredak u ravnopravnosti spolova u organizaciji.

Na primjer, Sveučilište Santiago de Compostela utemeljilo je nagradu za uključivanje spolne dimenzije u postojeće istraživačke projekte i nastavne prakse.

### Odjel za ljudske resurse

Odjel odgovoran za upravljanje ljudskim resursima organizacije ima važnu ulogu u promicanju strukturnih promjena prema ravnopravnosti spolova. Taj odjel može promicati nepristrane i poštenije postupke te mjere koje pridonose postizanju spolno uravnoteženog sastava osoblja organizacije. Osim toga, može provoditi mjere koje osiguravaju ravnopravno napredovanje u karijeri i uravnoteženo usklađivanje poslovnog i obiteljskog života.

Uloga je osoblja za ljudske resurse u planu za ravnopravnost spolova:

1. sustavno prikupljanje podataka o osoblju organizacije razvrstanome prema spolu i izvješćivanje o njima;
2. razvijanje spolno osjetljivih i specifičnih pokazatelja za praćenje napretka prema ravnopravnosti spolova u organizaciji;
3. pregled i/ili izrada mjera zapošljavanja i selekcije te postupaka koji pridonose spolno uravnoteženom sastavu osoblja organizacije na svim razinama;
4. pregled i/ili uspostava mjera za bolje usklađivanje profesionalnog i obiteljskog života, radnih obveza i obveza skrbi;
5. pregled i/ili uspostava politike protiv uznemirivanja i žalbeni postupak.

### Studenti

Visokoškolske ustanove imaju veliku odgovornost u podučavanju svojih studenata. To obuhvaća podizanje svijesti o pitanjima spola u svim disciplinama i predmetnim područjima. Osim toga, također ih treba poticati i učiti da se integriraju i primijene spolnu perspektivu na svoja istraživanja. Studenti mogu i sami postati učitelji ili istraživači. Podizanje svijesti i osjetljivosti studenata o ravnopravnosti spolova pridonosi promjeni stavova i ponašanja u drugim područjima njihovog života.

Uloga je studenata u planu za ravnopravnost spolova:

1. aktivno sudjelovanje u inicijativama organiziranima u okviru plana za ravnopravnost spolova;
2. integracija spolne dimenzije u sadržaj istraživanja;
3. učenje i mogućnost prepoznavanja spolnih predrasuda.





MH-04-17-156-HR-N

<http://eige.europa.eu>



Ured za publikacije

ISBN 978-92-9493-717-9