

STRUKTURÁLIS VÁLTOZÁS A KUTATÁSI TÉRSÉGBEN



Ez a kiadvány a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének a nemek közötti egyenlőség érvényesítésével kapcsolatos programja keretében készült. A kiadvány online elérhető az EIGE-nek a nemek közötti egyenlőség érvényesítésével foglalkozó platformján: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete azért hozta létre a nemek közötti egyenlőség érvényesítésével foglalkozó online platformot, hogy támogassa az EU intézményeit és a kormányzati szerveket a nemek közötti egyenlőség szempontjának a munkájuk során történő figyelembevételében. A platform bemutatja, hogy a nemek közötti egyenlőség milyen szerepet játszik a különböző szakpolitikai területeken, valamint a nemek közötti egyenlőség érvényesítésével kapcsolatos online eszközöket kínál.

A platform segít javítani az egyéneknek és intézményeknek a nemek közötti egyenlőség érvényesítésével kapcsolatos kompetenciáit a különböző ágazatokban, és mindezt bármely szakpolitika/program/projekt fejlesztésének különböző szakaszaiban. Annak megértése, hogy miként kell a szakpolitikákat a nemek közötti egyenlőség szempontjából kidolgozni, tervezni, végrehajtani, monitorozni és értékelni, erősíteni fogja az uniós szakpolitikákat, növelve társadalmi jelentőségüket és érzékenységüket.

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete, EIGE

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) a nemek közötti egyenlőség átfogó tudásközpontja az Európai Unióban. Az EIGE támogatja a politikai döntéshozókat és az összes vonatkozó intézményt – többek között speciális szaktudásával és összehasonlítható és megbízható adatok szolgáltatásával a nemek közötti egyenlőségről Európában – azon törekvésekben, hogy a férfiak és nők közötti egyenlőség valósággá váljék minden európai számára.

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete, EIGE
Gedimino pr. 16
LT-01103 Vilnius
LITHUANIA
Tel.: +370 52157444
E-mail: 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>

**A Europe Direct szolgáltatás az Európai Unióval kapcsolatos kérdéseire
segít Önnek választ találni.**

**Ingyenesen hívható telefonszám (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) A legtöbb hívás és a megadott információk ingyenesek
(noha egyes mobiltelefon-szolgáltatókon keresztül, telefonfülkéből és hotelekből
a számot csak díjfizetés ellenében lehet hívni).

Bővebb tájékoztatást az Európai Unióról az interneten talál (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2017

© Európai Unió, 2017
A sokszorosítás a forrás megjelölésével megengedett.

Print ISBN 978-92-9493-701-8 doi:10.2839/09435 MH-04-17-156-HU-C
PDF ISBN 978-92-9493-735-3 doi:10.2839/215723 MH-04-17-156-HU-N

Printed in Belgium

ELEMILŐR-MENTES PAPIRRA NYOMTATVA (ECF)

Strukturális változás a kutatási térségben



Tartalomjegyzék

1. Mit jelent ez?	4
2. Miért van erre szükség?	4
A kutatóhelyek és a felsőoktatási intézmények mint nemi vetülettel rendelkező környezetek	4
Nem tudatos vagy implicit nemi elfogultság	4
A tudományról kialakult maszkulin kép	5
Nők a kutatásban és a felsőoktatási intézményekben: a számok javulnak, de miért ilyen lassan?	5
A nemi vonatkozásokat figyelmen kívül hagyó és a nemi szempontból elfogult kutatás	5
3. A nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó terv mint a strukturális átalakítás eszköze	6
4. Ki vesz részt benne?	7
A nemek közötti egyenlőségre irányuló munkát támogató struktúra	7
Felső vezetés és vezetői beosztások	7
Vezetők	8
Kutatást és/vagy oktatást végző munkatársak	8
Humánerőforrás-osztály	8
Hallgatók	8



1. Mit jelent ez?

Az intézményi változás olyan stratégia, amelynek célja a nemek közötti egyenlőség előtt álló, eredendően a kutatási rendszer részét képező akadályok megszüntetése, valamint az intézményi gyakorlatok kiigazítása. Az intézményi változás megközelítésén belül a szervezet áll a figyelem középpontjában.

Felkérjük az Európai Kutatási Térségben (EKT) működő kutatóhelyeket és a felsőoktatási intézményeket, hogy hajtsanak végre

intézményi átalakítást a humán erőforrásokkal, a finanszírozással, a döntéshozatallal és a kutatási programokkal kapcsolatban. Az intézményi átalakítás fő céljai a nők képviseletének és megtartásának fokozása tudományos karrierjük valamennyi szakaszában, valamint a nemi vetület kutatási és innovációs tartalomba való beépítésének az előmozdítása.

2. Miért van erre szükség?

A kutatóhelyeken és a felsőoktatási intézményekben nők és férfiak egyaránt dolgoznak, és különféle szerepeket töltenek be, így például kutatást folytatnak, tanítanak, a személyzetet és a struktúrákat irányítják vagy eljárásokat hajtanak végre. A kutatóhelyek és felsőoktatási intézmények ugyanakkor az emberek javára dolgoznak. Míg a felsőoktatási intézmények a jövő női és férfi szakembereinek képzéséhez járulnak hozzá, a kutatóhelyek olyan témakörök széles skáláját vizsgálják meg, amelyek kihatnak a nők és férfiak életére.

A kutatásban és a felsőoktatási intézményekben fennálló egyenlőtlenségek strukturális szinten való megjelenésének és ismétlődésének megelőzése érdekében elengedhetetlen a változtatásra szoruló mechanizmusok azonosítása, majd a változás érdekében történő fellépés. Elszigetelt intézkedések végrehajtásával mindazonáltal nem érhető el olyan eredmény, mint a struktúra egészének az átfogó és holisztikus megközelítések keretében történő kezelésével. Az intézményi átalakításra azért van szükség, mert az jótékony hatással lesz a szervezet egészére és általánosabban véve a társadalomra. Több olyan mechanizmus működik, amely a kutató intézményekben egyenlőtlenségeket hoz létre (illetve reprodukál).

A kutatóhelyek és a felsőoktatási intézmények mint nemi vetülettel rendelkező környezetek

A szakirodalom és a statisztika alapos bizonyítékokkal szolgál arra nézve, hogy a kutatóhelyek és a felsőoktatási intézmények nemi előítéletekhez/diszkriminációhoz vezető társadalmi értékeket reprodukálnak (ahogyan az a társadalom sok más területén is történik). A nők és a férfiak jellemzően bizonyos tudományos területeken koncentrálnak (horizontális szegregáció). Nagyobb

valószínűséggel találkozunk például nőekkel olyan területeken, mint a társadalomtudományok és a filológia, a férfiak pedig inkább mérnöktudományokhoz és technológiához kapcsolódó témákat tanulnak, tanítanak és/vagy kutatnak. A hallgatók sztereotip tantárgyválasztásai ezért valódi aggodalomra adnak okot. A hierarchiában a legfelső pozíciókat gyakrabban töltik be férfiak (vertikális szegregáció). Ezen túlmenően úgy tűnik, hogy a kutatás és az oktatás megközelítése, tartalma és az annak keretében végzett elemzés gyakran figyelmen kívül hagyja a fontos nemi vetületet. Ennek következtében fennáll annak a kockázata, hogy a népszerűség felé nézeteit, tapasztalatait és igényeit tudatosan vagy sem, de figyelmen kívül hagyják. Ez viszont az optimálisnál gyengébb termékekhez, szolgáltatásokhoz és politikákhoz vezet, mivel azok csak a társadalom egy részét szólítják meg és szolgálják.

Nem tudatos vagy implicit nemi elfogultság

„A nem tudatos elfogultság azt jelenti, hogy előzetes tapasztalataink, saját, mélyen beágyazott személyes gondolkodásmódunk, feltevéseink vagy értelmezéseink alapján ítélkezünk és hozunk döntést, és nem vagyunk tudatában annak, hogy így teszünk” – fejti ki Uta Frith professzor, a Royal Society (az Egyesült Királyság és a Nemzetközösség tudományos akadémiaja) tagja egy nem tudatos elfogultságról szóló tájékoztatóban. A nem tudatos vagy implicit elfogultság kritikus jelentőségű és problémás, ha szerephez jut az emberek értékelése és megítélése során (pl. álláshelyekre vagy pozíciókra, ösztöndíjakra vagy díjakra való kiválasztás céljából történő), mert megakadályozza az objektív és tisztességes értékelést. Mint a megnevezés is utal rá, az embereknek lehetnek olyan előítéletei, amelyeknek nincsenek tudatában, léteznek azonban olyan technikák, amelyekkel fel lehet hívni ezeket a figyelmet és kezelni lehet ezeket.

A tudományról kialakult maszkulin kép

Már korai életkorban megtanuljuk, hogy a természettudományt a férfiakhoz társítjuk. E témát az elmúlt évtizedekben széles körű kutatás keretében vizsgálták. Mint egy nemrégiben készült, világszerte 66 országot lefedő tanulmányból (Miller, Eagly és Linn, 2014) is kiderül, erős kapcsolat áll fenn a nők természettudományban való képviselése és a természettudománnyal és a nemekkel kapcsolatos nemzeti sztereotípiák között, ami azt jelenti, hogy a férfiakat rendszerint jobban társítják a természettudományhoz, mint a nőket. Ez a megállapítás azokra az országokra is igaz, amelyekben a nők adják a nemzeteken belül a természettudományos végzettséggel rendelkezők és a foglalkoztatott kutatók hozzávetőlegesen felét.

Nők a kutatásban és a felsőoktatási intézményekben: a számok javulnak, de miért ilyen lassan?

Az Európai Bizottság *She figures handbook* című legfrissebb kiadványa szerint 2012-ben az európai kutatóknak csak 33%-a volt nő. Ez a százalékarány jellemzően a férfiak által uralt területeken rendszerint még alacsonyabb. A *She figures* az évek során adatokat szolgáltatott arról is, hogy a nők hagyományosan alulreprezentáltak a felsőoktatási intézmények vezető pozícióiban. E megállapítások rendkívül kiábrándítóak, mivel 2012-ben a doktori címmel (PhD-fokozattal) rendelkező európaiak 47%-a nő volt.

Mindazonáltal érdemes rávilágítani az elmúlt 10 év alatt elért előrelépésekre. Amint az a *She figures 2015*-ből kiderül, a doktori fokozattal rendelkező nők aránya a 2004 és 2014 közötti időszakban

43%-ról 47%-ra növekedett. A tudományos pályán a legfelsőbb szintet elérők körében a nők aránya 2007 és 2013 között 18%-ról 21%-ra nőtt. A felsőoktatási intézményeket vezető nők aránya 2010 és 2014 között 15,5%-ról 20%-ra emelkedett.

Az utóbbi időben az is megfigyelhető volt, hogy a női kutatók száma gyorsabban nőtt, mint a férfi kutatóké. Hasonló trend figyelhető meg a női tudósok és mérnökök számát illetően. A női tudósok kezdik behozni a férfiakat, de a haladás még mindig túl lassú. A tudományos karrier legfelső szakaszában a nők aránya csak 20%, ahogyan az egyetemeket vezető nők aránya is.

Jó úton haladunk, de még nem állhatunk meg. Ideje felgyorsítani a folyamatot és végre gondoskodni arról, hogy valamennyi női tudósunk felépíthesse azt a karriert, amelyet megérdemel.

A nemi vonatkozásokat figyelmen kívül hagyó és a nemi szempontból elfogult kutatás

A kutatás jelentős része figyelmen kívül hagyja a nemi szempontokat, vagy nemi szempontból elfogult. Ez történik például akkor, amikor a kutatási eredményeket a népesség egészére extrapolálják anélkül, hogy kellően figyelembe vennék a minta összetételét. Az orvosi kutatásban például gyakran előfordul, hogy csak hímivarú állatokat használnak a vizsgálatokhoz.

A nem és a nemi hovatartozás az élet és a társadalom szerveződésének alapvető meghatározója. Ezért e különbségek felismerése és figyelembevétele rendkívül fontos a tudományos ismeretek létrehozásában.

3. A nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó terv mint a strukturális átalakítás eszköze

A kutatóhelyek és a felsőoktatási intézmények sajátos összefüggésében az Európai Bizottság a nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó tervet olyan intézkedéscsomagnak tekinti, amelynek céljai a következők:

1. hatásvizsgálatok, illetve eljárási és módszertani auditok végrehajtása azon esetek azonosítására, amikor sérül a nemek közötti egyenlőség elve;
2. innovatív stratégiák azonosítása és végrehajtása e hibák kiigazítása érdekében;
3. célszámok meghatározása és az előrehaladás nyomon követése mutatók segítségével⁽¹⁾.

A nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó tervek hatóköre erőteljesen eltérhet a kutatást végző szervezet típusától és attól az intézményi környezettől függően, amelyben a tervet végrehajtják, továbbá a figyelembe vett tudományágaktól vagy a diagnózis részeként feltárt nemi elfogultság és egyenlőtlenség típusától függően.

A nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó terv különböző lépésekre vagy szakaszokra bontható, amelyek mindegyike meghatározott típusú beavatkozást igényel.

- 1. Elemzési szakasz**, amelyben nemek szerint bontott adatokat gyűjtenek; kritikusan értékelik az eljárásokat, folyamatokat és gyakorlatokat a nemek közötti egyenlőtlenségek és a nemi elfogultság feltárása céljából.
- 2. Tervezési szakasz**, amelyben kitzúzik a célokat, célszámokat határoznak meg, döntenek a feltárt problémák orvoslására szolgáló intézkedésekről, elosztják az erőforrásokat és feladatokat, valamint megállapodnak a határidőkről.
- 3. Végrehajtási szakasz**, amelyben végrehajtják a tevékenységeket, és kapcsolatfelvétellel irányuló erőfeszítéseket tesznek, hogy fokozatosan bővítsék az érdekelt felek hálózatát.

4. Nyomonkövetési szakasz, amelyben rendszeresen nyomon követik és értékelik a folyamatot és az előrehaladást. A nyomonkövetési tevékenység(ek)ből származó megállapítások kiigazító és javító intézkedések és tevékenységek megszervezését teszik lehetővé az eredmények optimalizálása érdekében.

Ezzel az intézkedéscsomaggal, amely összetettség szempontjából különböző intézkedéseket tartalmazhat, egy nemek közötti egyenlőség elérését célzó stratégiai szemléletet kívánnak kifejezésre juttatni. A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó általános célok elfogadására irányuló kezdeményezések önmagukban nem képeznek a nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó stratégiát/tervet, mivel ezeknek a kötelezettségvállalásoknak elvégzendő lépések és intézkedések konkrét készletében kell manifesztálódniuk. Ugyanezen okból az egyebek mellett a nemek közötti egyenlőséggel is foglalkozó, tágabb sokszínűségi vagy antidiszkriminációs stratégia és/vagy terv szintén nem tekinthető automatikusan egyenértékűnek a nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó terv meglétével. Ha ez a stratégia nem támaszkodik a nemi szempontokra vonatkozó elégséges adatra, és csak korlátozott számú intézkedés és mutató révén foglalkozik a nemi szempontokkal, nem várható, hogy ténylegesen sikerül vele elérni a nemek közötti egyenlőséget.

Ákárcsak a választott megközelítés és a nemi szempontokkal kapcsolatban rendelkezésre álló belső vagy külső szakértelem, a nemi elfogultság és a nemek közötti egyenlőtlenségek kezelésének módja is különféle lehet. Az utóbbi időben egyre jellemzőbb, hogy a nemi elfogultságot és a nemek közötti egyenlőtlenségeket az egyenlőtlenséghez alapul szolgáló más mögöttes okokat – így a fogyatékossgot, az életkort, a nemi irányultságot, a vallási vagy az etnikai hovatartozást – együttesen figyelembe véve kezelik. A nemi hovatartozáson alapuló egyenlőtlenség mellett fennálló más egyenlőtlenségek együttes kezelése hatékonyan erősítheti a változást, és átfogó intézkedéseket és stratégiákat indíthat el. Ugyanakkor több elemzési erőforrást, adatot és szélesebb körű szakértelmet is igényel ahhoz képest, mintha a nemek közötti egyenlőtlenséget az egyenlőtlenség más okaitól elszigetelten kezelnék.

(1) Forrás: Az Európai Bizottság közleménye „Megerősített partnerség az európai kutatási térségben a kiválóság és a növekedés támogatására” címmel (COM(2012) 392 final) (<http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2012/HU/1-2012-392-HU-F1-1.Pdf>).

4. Ki vesz részt benne?

Az alapelv az, hogy a kutatóhelyek vagy felsőoktatási intézmények valamennyi érdekelt felét mozgósítani kell a nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó terv kidolgozása és végrehajtása érdekében. E felek részvétele, amely az érdekelt fél profiljától függően lehet közvetlen vagy közvetettebb, megteremti az odatartozás érzetét, amely az egész folyamat során, minden szinten segít az akadályok és az ellenállás leküzdésében.

Noha az európai egyetemek és kutatóintézetek szervezeti felépítése különböző, a nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó tervben az alábbiakban felsorolt, különféle típusú szereplők vesznek részt (illetve különböző szereplőknek kell részt venniük). A résztvevők feladataiban kölcsönösen meg kell állapodni, és azokat már a kezdet kezdetén nagyon világosan meg kell határozni. Együttműködésük kritikus jelentőségű a nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó terv sikeres kidolgozása és végrehajtása szempontjából.

A nemek közötti egyenlőségre irányuló munkát támogató struktúra

A nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó tervhez mindenekelőtt egy kifejezetten e célból kialakított struktúrának kell határozott támogatást nyújtania. A nemek közötti egyenlőségre irányuló munkát támogató struktúrák kifejezetten e célra szolgáló szervezeti mechanizmusok, amelyeknek az a feladata, hogy munkájukkal támogassák a nemek közötti egyenlőség irányába mutató strukturális átalakítást. Előfordulhat, hogy a kutatóhelyen vagy felsőoktatási intézményben már létezik ilyen struktúra. Erre példaként szolgálhatnak a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó hivatalok/egységek, az ombudsmani szolgálatok és a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó hálózatok. Ezek a legalkalmasabb helyek arra, hogy elindítsák a nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó tervet, biztosítsák annak végrehajtását és nyomon kövessék azt. Ha az Ön szervezete nem rendelkezik ilyen struktúrával, annak létrehozása az Ön tervének egyik intézkedése lehet.

E struktúrák eredményesebbek, ha:

1. egynél több olyan személyből állnak, aki teljes munkaidőben dolgozik (vagy akiknek a munkaideje együttesen teljes munkaidőt tesz ki), és akinek a feladata kizárólag a nemek közötti egyenlőség előmozdítása;
2. nem elszigetelten működnek, hanem hálózatba kapcsolnak;
3. azokat a legfelsőbb szintű vezetők (pl. egyetemi rektor vagy dékán vagy a kutatóközpont igazgatója) nyíltan támogatják.

Mi a szerepe a nemek közötti egyenlőségre irányuló munkát támogató struktúrának a nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó tervben?

1. A nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó terv létrehozása, végrehajtása, nyomon követése és értékelése.
2. Gyakorlati támogatás és eszközök biztosítása a nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó terv végrehajtásában részt vevő szereplők számára.
3. Együttműködés az érdekelt felekkel és bevonásuk valamennyi szinten a nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó tervben foglalt intézkedések végrehajtásának biztosítása érdekében.
4. A nemek közötti egyenlőség előnyeivel kapcsolatos tájékozottság növelése a kutatóhelyeken.
5. A szervezeten belül a nemek közötti egyenlőség felé tett előrelépés értékelése.

Felső vezetés és vezetői beosztások

A szervezet irányításáért felelős szereplők tartoznak ide: a felsőoktatási intézményekben például a rektor vagy a kancellár, a kutatóhelyeken pedig a testületi elnök vagy az igazgató. Az ő kezükben van a döntéshozatal joga, és ezért nagyon fontos szövetségesek a nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó terv létrehozásában és végrehajtásában.

Mi a felső vezetés és a vezető beosztású személyek szerepe a nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó tervben?

1. A nemek közötti egyenlőség elvének nyílt támogatása a szervezetben/a szervezet tekintetében.
2. A nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó terv és a végrehajtásáért felelős struktúra nyilvános jóváhagyása. Lásd például a Sciences Po (Párizs) HeForShe kampányrendezvényét, amelyen a Sciences Po igazgatója és elöljárója is felszólalt, és kifejezetten támogatta a nemek közötti egyenlőséget (<https://www.youtube.com/watch?v=b834mK1nlcw>).
3. Elegendő pénzügyi forrás és humán erőforrás rendelkezésre bocsátása a nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó terv végrehajtásához.
4. A szervezeten belül a nemek közötti egyenlőség irányába mutató strukturális átalakítást támogató megfelelő dokumentáció, eljárások és tevékenységek jóváhagyása.
5. Rendszeres, naprakész tájékoztatás kérése a terv végrehajtásáról és a nemek közötti egyenlőség felé tett előrelépésről.



Vezetők

Ezek a szereplők felelősek a szervezet osztályainak mindennapi irányításáért. A kutatóhelyekkel összefüggésben e szereplők közé tartoznak a karok dékánjai, az osztályvezetők vagy a részlegek igazgatói. Közlelbi kapcsolatban lehetnek az oktatást és/vagy kutatást végző munkatársakkal, valamint a hallgatókkal (a szervezettől függően).

Mi a vezetők szerepe a nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó tervben?

1. A nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó terv nyilvános támogatása.
2. A felső vezetés által előírt és a nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó tervben felsorolt intézkedések, eljárások és tevékenységek gyakorlati végrehajtásának biztosítása.
3. A nemi vetület kutatásba és oktatásba való beépítését biztosító kezdeményezések előmozdítása.
4. Az érintett egységek utasítása arra, hogy információkat és adatokat szolgáltatassanak a nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó terv végrehajtásának és a nemek közötti egyenlőség irányába tett előrelépésnek a nyomon követéséhez.

Kutatást és/vagy oktatást végző munkatársak

A kutatást és/vagy oktatást végző munkatársak úttörő szerepet játszhatnak annak megváltoztatásában, ahogyan a tantárgyakat tanítják és a kutatást végzik. A nemi vetület kutatási és innovációs tartalomba való beépítése új távlatokat nyit meg és új tudást teremt. A nemi vetület kutatásban való figyelembevétele pozitív és erőteljes hatást gyakorolhat a társadalomra és az emberek életének jobbítására.

Mi a kutatást és/vagy oktatást végző munkatársak szerepe a nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó tervben?

1. A nemi vetület beépítése a kutatás tárgyába és az oktatásba (lásd a „nemi vetület beépítése a kutatásba és az oktatott tartalomba” című részt).
2. Aktív részvétel a nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó terv keretében szervezett kezdeményezésekben.
3. A változás elindítása a szervezet fennálló helyzetének megvitatásával és javaslatokkal a strukturális átalakítást előmozdító intézkedésekre.
4. Olyan tevékenységek szervezése, amelyek a nemi vetületnek a kutatás és az innováció tárgyába való beépítésére összpontosítanak és/vagy hozzájárulnak a szervezetben a nemek közötti egyenlőség terén történő előrelépést segítő strukturális változás előmozdításához.

Például a Santiago de Compostela Egyetem létrehozott egy díjat az olyan meglévő kutatási projektek és tanítási gyakorlatok elismerésére és láthatóvá tételére, amelyek kiemelkedők a nemi vetület beépítése terén.

Humánerőforrás-osztály

A szervezet humánerőforrásainak kezeléséért felelős osztály kulcsfontosságú a nemek közötti egyenlőség irányába mutató strukturális változás elősegítésében. Ez az osztály előmozdíthatja az elfogulatlan és tisztességesebb eljárásokat és intézkedéseket, amelyek hozzájárulnak annak eléréséhez, hogy a szervezet személyzetének összetétele a nemek szempontjából kiegyensúlyozott legyen. Ezen túlmenően végrehajthat olyan intézkedéseket, amelyek biztosítják az egyenlő szakmai előmenetelt és a munka és a családi élet kiegyensúlyozott összeegyeztetését.

Mi a humánerőforrásokkal foglalkozó munkatársak szerepe a nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó tervben?

1. A szervezet személyzetére vonatkozó, nemek szerint bontott adatok módszeres gyűjtése és jelentése.
2. Nemi szempontokra érzékeny és nemi szempontokon alapuló mutatók kidolgozása a szervezetben belül a nemek közötti egyenlőség irányába történő előrehaladás nyomon követéséhez.
3. A felvételi és kiválasztási intézkedések és eljárások felülvizsgálata, illetve olyan intézkedések és eljárások létrehozása, amelyek hozzájárulnak ahhoz, hogy a szervezet személyzetének összetétele minden szinten kiegyensúlyozott legyen a nemek szempontjából.
4. Az intézkedések felülvizsgálata és/vagy olyan intézkedések kialakítása, amelyek célja a szakmai és családi élet, a munkavégzési és a gondozási feladatok jobb összeegyeztetése.
5. A zaklatásellenes politika és a panasztételi eljárás felülvizsgálata és/vagy bevezetése.

Hallgatók

A felsőoktatási intézmények egyik fő feladata hallgatóik oktatása. Ez magában foglalja azt is, hogy valamennyi tudományágban és tárgyterületen fel kell hívni a hallgatók figyelmét a nemek szempontjából lényeges kérdésekre. Ezen túlmenően arra is biztatni kell és meg kell tanítani őket, hogy a nemi szempontot beépítsék a saját kutatásukba és alkalmazzák abban. A hallgatók maguk is tanárrá vagy kutatóvá válhatnak. A hallgatók nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos ismereteinek gyarapítása és az azzal kapcsolatos érzékenységük növelése életük más területein is hozzájárul hozzáállásuk és magatartásuk megváltozásához.

Mi a hallgatók szerepe a nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó tervben?

1. Aktív részvétel a nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó terv keretében szervezett kezdeményezésekben.
2. A nemi vetület beépítése a kutatás tárgyába.
3. A nemi szempontú elfoglaltság felismerésének megtanulása.



MH-04-17-156-HU-N

<http://eige.europa.eu>



Kiadóhivatal

ISBN 978-92-9493-735-3