

ZMIANA STRUKTURALNA W OBSZARZE BADAŃ NAUKOWYCH



Niniejszą publikację opracowano w ramach programu uwzględniania aspektu płci Europejskiego Instytutu Równości Płci. Jest ona dostępna za pośrednictwem platformy uwzględniania aspektu płci EIGE: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

Europejski Instytut Równości Płci utworzył internetową platformę uwzględniania aspektu płci, aby wspierać instytucje UE i organy rządowe w integracji aspektu płci w swojej pracy. Platforma oferuje informacje na temat znaczenia płci dla szeregu obszarów polityki i udostępnia narzędzie internetowe pomagające w uwzględnianiu aspektu płci.

Platforma pomaga w poszerzaniu indywidualnych i instytucjonalnych kompetencji w zakresie uwzględniania aspektu płci w różnych obszarach sektorowych i na różnych etapach opracowywania wszelkich polityk/programów/projektów. Zrozumienie tego, jak opracować, zaplanować, wdrożyć, monitorować i oceniać polityki z perspektywy uwzględniania aspektu płci wzmocni polityki UE, zwiększając ich przydatność i wrażliwość społeczną.

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) to unijne centrum wiedzy o równouprawnieniu kobiet i mężczyzn. EIGE wspiera decydentów politycznych i wszystkie właściwe instytucje w wysiłkach na rzecz równouprawnienia kobiet i mężczyzn w Europie, zapewniając wiedzę fachową oraz porównywalne i rzetelne dane na temat równości płci w Europie.

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE)
Gedimino pr. 16
LT-01103 Wilno
LITWA
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>

**Europe Direct to serwis, który pomoże Państwu
znaleźć odpowiedzi na pytania dotyczące Unii Europejskiej.**

**Numer bezpłatnej infolinii (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(* Informacje są udzielane nieodpłatnie, większość połączeń również jest bezpłatna (niektórzy operatorzy, hotele lub telefony publiczne mogą naliczać opłaty).

Więcej informacji o Unii Europejskiej można znaleźć w portalu Europa (<http://europa.eu>).

Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2017

© Unia Europejska, 2017
Powielanie materiałów dozwolone pod warunkiem podania źródła.

Print ISBN 978-92-9493-709-4 doi:10.2839/97764 MH-04-17-156-PL-C
PDF ISBN 978-92-9493-698-1 doi:10.2839/623459 MH-04-17-156-PL-N

Printed in Belgium

WYDRUKOWANO NA PAPIERZE BIELONYM BEZ CHLORU PIERWIASTKOWEGO (ECF)

Zmiana strukturalna w obszarze badań naukowych



Spis treści

1. Co to jest?	4
2. Dlaczego jest to konieczne?	4
Instytucje badawcze i uczelnie wyższe jako instytucje nieneutralne pod względem płci	4
Nieświadoma lub ukryta dyskryminacja ze względu na płeć	4
Męski wizerunek nauk ścisłych	5
Kobiety w instytucjach badawczych i na uczelniach wyższych: dane statystyczne wskazują na poprawę, ale dlaczego zmiany następują tak wolno?	5
Badania naukowe nieuwzględniające kwestii płci i obarczone stereotypami dotyczącymi płci	5
3. Plan dotyczący równouprawnienia płci (Gender Equality Plan, GEP) jako narzędzie zmiany strukturalnej	6
4. Kto jest zaangażowany?	7
Struktura wspierająca działania na rzecz równości płci	7
Kierownictwo wyższego szczebla oraz stanowiska kierownicze	7
Kierownictwo	7
Pracownicy naukowo-badawczy i/lub dydaktyczni	8
Dział zasobów ludzkich	8
Studenci	8



1. Co to jest?

Zmiana instytucjonalna to strategia ukierunkowana na usuwanie zakorzenionych w samym systemie badań naukowych przeszkód utrudniających osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn, a także na odpowiednie dostosowanie praktyk instytucjonalnych. W podejściu opartym na zmianach instytucjonalnych nacisk kładzie się na organizację.

W ramach ERA organizacje badawcze i uczelnie zachęca się do wdrażania zmian instytucjonalnych związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, finansowaniem, podejmowaniem decyzji i programami badawczymi. Głównymi celami zmiany instytucjonalnej jest zwiększenie reprezentacji i obecności kobiet na wszystkich szczeblach kariery naukowej, a także wspieranie włączania wymiaru płci w badania naukowe i innowacje.

2. Dlaczego jest to konieczne?

Zarówno **kobiety, jak i mężczyźni pracują w instytucjach badawczych i na uczelniach wyższych**, pełniąc tam różne role: prowadzą badania, zajmują się nauczaniem, zarządzają personelem i strukturami, a także są zaangażowani w procedury wykonawcze. **Instytucje badawcze i szkolnictwa wyższego działają razem na rzecz społeczeństwa**. Uczelnie kształcą przyszłych specjalistów obu płci, natomiast organizacje badawcze zgłębiają różnorodne zagadnienia mające wpływ na życie kobiet i mężczyzn.

Aby rozwiązać problem (powielania) nierówności strukturalnych w sektorze badań naukowych i uczelni wyższych, należy zidentyfikować mechanizmy wymagające zmian i podjąć stosowne kroki. Nie wolno przy tym zapominać, że pojedyncze działania nigdy nie będą tak skuteczne jak kompleksowe podejście do całej struktury. Potrzebna jest zmiana instytucjonalna, ponieważ tylko taka przyniesie korzyści całej organizacji oraz, w bardziej ogólnym ujęciu, społeczeństwu. Za (powielanie) nierówności w instytucjach badawczych odpowiada kilku mechanizmów.

Instytucje badawcze i uczelnie wyższe jako instytucje nieneutralne pod względem płci

Literatura przedmiotu i dane statystyczne dowodzą niezmiennie, że instytucje badawcze i uczelnie wyższe powielają te wartości społeczne, które są odpowiedzialne za nierówne traktowanie/dyskryminację ze względu na płeć (podobnie jak w wielu innych obszarach społecznych). Obserwuje się koncentrację kobiet i mężczyzn w konkretnych obszarach nauki (segregacja pozioma). Na przykład, kobiety są licznie reprezentowane w takich dziedzinach jak nauki społeczne

i humanistyczne, natomiast wśród mężczyzn więcej jest studentów, wykładowców i badaczy zajmujących się inżynierią lub technologią. Stereotypowe wybory kierunku studiów są niepokojące. Najwyższe pozycje w hierarchii organizacji częściej zajmują mężczyźni (segregacja pionowa). Badaniom naukowym i nauczaniu na poziomie wyższym można ponadto zarzucić, że często pomija się istotny wymiar płci w podejściu, treści i analizie. W konsekwencji, punkty widzenia, doświadczenia i potrzeby połowy populacji mogą być pomijane lub lekceważone. Prowadzi to do sytuacji, w której trudno o optymalne produkty, usługi i polityki, ponieważ skierowane są one tylko do części społeczeństwa i służą tylko pewnej grupie.

Nieświadoma lub ukryta dyskryminacja ze względu na płeć

„Z nieświadomą dyskryminacją mamy do czynienia wtedy, gdy osądzamy i podejmujemy decyzje na podstawie swoich wcześniejszych doświadczeń, głęboko zakorzenionych w świadomości wzorców, założeń lub interpretacji, i kiedy nie zdajemy sobie z tego sprawy”, wyjaśnia profesor Uta Frith z Royal Society (brytyjskiej akademii nauk) w nocie informacyjnej na temat nieświadomej dyskryminacji. Nieświadoma lub ukryta dyskryminacja ze względu na płeć ma fundamentalne znaczenie i stanowi problem w sytuacjach oceny i ewaluacji osób (na przykład podczas wyboru na stanowisko, przyznawania stypendiów i nagród etc.), ponieważ utrudnia obiektywną i uczciwą ocenę. Jak sama nazwa wskazuje, zdarza się, że nie jesteśmy świadomi swoich uprzedzeń; istnieją jednak techniki służące podnoszeniu świadomości i pozwalające podjąć stosowne działania.

Męski wizerunek nauk ścisłych

Od najmłodszych lat uczymy się kojarzyć nauki ścisłe z mężczyznami. W ciągu ostatnich dziesięcioleci temat ten był przedmiotem szeroko zakrojonych analiz. Jak dowiedziono w przeprowadzonym ostatnio badaniu, które objęło swoim zasięgiem 66 krajów na całym świecie (Miller, Eagly i Linn, 2014), istnieją silne korelacje pomiędzy reprezentacją kobiet w nauce a narodowymi stereotypami dotyczącymi płci i nauk ścisłych, tj. powszechnym kojarzeniem tej dziedziny raczej z mężczyznami niż z kobietami. Zjawisko to obserwuje się nawet w krajach, w których kobiety stanowiły mniej więcej połowę absolwentów kierunków ścisłych i zatrudnionych naukowców.

Kobiety w instytucjach badawczych i na uczelniach wyższych: dane statystyczne wskazują na poprawę, ale dlaczego zmiany następują tak wolno?

Według najnowszych danych Komisji Europejskiej przedstawionych w publikacji *She Figures*, w 2012 r. kobiety stanowiły tylko 33 % europejskich badaczy. Odsetek ten wydaje się być jeszcze niższy w dziedzinach tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn. Przez wiele lat *She figures* dostarczało również dowodów, że kobiety są niedostatecznie reprezentowane na najwyższych stanowiskach w zarządach wyższych uczelni. Dane te są niezwykle rozzaczarowujące, tym bardziej, że w 2012 r. kobiety stanowiły 47 % absolwentów studiów doktoranckich.

Warto jednak podkreślić postępy, które udało się osiągnąć w ciągu ostatnich 10 lat. Zgodnie z treścią *She figures 2015* odsetek kobiet spośród osób posiadających stopień naukowy doktora wzrósł z 43 % w 2004 r. do 47 % w 2014 r. Udział

kobiet na najwyższych szczeblach kariery naukowej wzrósł z 18 % w 2007 r. do 21 % w 2013 r. Odsetek kobiet kierujących wyższymi uczelniami wzrósł z 15,5 % w 2010 r. do około 20 % w 2014 r.

W ostatnich latach zauważono również, że liczba naukowców płci żeńskiej rosła szybciej niż liczba naukowców. Podobną tendencję odnotowano w zakresie liczby kobiet zajmujących się naukami ścisłymi i inżynierią. W obszarze nauk ścisłych kobiety doganiają mężczyzn, chociaż tempo zmian nadal nie jest zadowalające. Odsetek kobiet wśród osób z najwyższym stopniem naukowym, podobnie jak tych stojących na czele wyższych uczelni, wynosi zaledwie 20 %.

Jesteśmy na dobrej drodze, ale nie wolno nam teraz spoczywać na laurach. Nadszedł czas, aby przyspieszyć ten proces i zapewnić naukowcom płci żeńskiej takie możliwości rozwoju kariery, na jakie zasługują.

Badania naukowe nieuwzględniające kwestii płci i obarczone stereotypami dotyczącymi płci

Obszar badań naukowych nadal w przeważającej części albo **nie uwzględnia kwestii płci**, albo **utrwała istniejące stereotypy**. Dzieje się tak na przykład, gdy wyniki badań są ekstrapolowane na całą populację, bez należytego uwzględnienia liczby kobiet i mężczyzn w próbie. Przykładem są badania medyczne: w testach laboratoryjnych często wykorzystuje się wyłącznie samce danego gatunku.

Płeć fizjologiczna i kulturowa są podstawowymi determinantami organizacji życia i społeczeństwa. Uznanie i uwzględnianie różnic pomiędzy nimi ma kluczowe znaczenie w tworzeniu wiedzy naukowej.



3. Plan dotyczący równouprawnienia płci (Gender Equality Plan, GEP) jako narzędzie zmiany strukturalnej

W szczególnym kontekście organizacji badawczych i uczelni wyższych Komisja Europejska postrzega **Plan dotyczący równouprawnienia płci** jako zbiór działań mających na celu:

1. dokonywanie ocen/przeprowadzanie kontroli oddziaływania procedur i praktyk w celu identyfikacji uprzedzeń związanych z płcią;
2. opracowanie i wdrożenie innowacyjnych strategii na rzecz eliminacji uprzedzeń;
3. wyznaczanie celów i monitorowanie postępów na podstawie wskaźników⁽¹⁾.

Zakres GEP może bardzo się różnić w zależności od rodzaju organizacji prowadzącej prace badawcze, kontekstu instytucjonalnego, w którym jest wdrażany, dyscyplin, których dotyczy, oraz rodzaju uprzedzeń i nierówności, jakie zdiagnozowano.

GEP może zostać podzielony na różne etapy lub fazy, z których każda wymaga specyficznych rodzajów interwencji.

1. **Faza analizy**, w której gromadzone są dane z podziałem na płeć; procedury, procesy i praktyki są poddane krytycznej ocenie w celu wykrycia nierówności pomiędzy kobietami a mężczyznami oraz uprzedzeń związanych z płcią.
2. **Faza planowania**, w trakcie której definiuje się cele, określa poziomy docelowe, decyduje o zadaniach i środkach służących rozwiązaniu problemów, przydziała zasoby i obowiązki, a także ustala terminy.
3. **Faza wdrażania**, podczas której realizuje się działania i podejmuje szeroko zakrojone wysiłki, aby stopniowo rozszerzać sieć zainteresowanych stron.

4. Faza monitorowania, podczas której procesy i postępy są regularnie kontrolowane. Wnioski z monitorowania umożliwiają podjęcie działań naprawczych, pozwalających na optymalizację wyników.

Ten zbiór działań o różnym stopniu złożoności ma odzwierciedlać strategiczny pogląd służący osiągnięciu równości płci. Inicjatywy, takie jak ustalanie ogólnych celów związanych z równością płci, nie stanowią *per se* strategii/planu na rzecz równości kobiet i mężczyzn, ponieważ zobowiązania z nich wynikające należy dopiero przełożyć na konkretny zestaw kroków i działań. Z tego samego powodu szersza strategia na rzecz różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji i/lub plan obejmujący, poza innymi zagadnieniami, również kwestie płci nie stanowią planu dotyczącego równouprawnienia płci. Jeśli taka strategia nie opiera się na wystarczających danych dotyczących płci, a jedynie odnosi się do płci za pośrednictwem ograniczonej liczby działań i wskaźników, jest mało prawdopodobne, że równość kobiet i mężczyzn rzeczywiście uda się osiągnąć.

Uprzedzenia i nierówność płci można zwalczać na różne sposoby; różnorodność obserwuje się także w podejściu i dostępności wewnętrznej lub zewnętrznej wiedzy fachowej na ten temat. W ostatnim czasie uprzedzenia związane z płcią i nierówności w coraz większym stopniu rozpatrywano z uwzględnieniem ich płaszczyzn przecięcia z innymi rodzajami dyskryminacji, np. ze względu na niepełnosprawność, wiek, orientacja seksualną, religię lub pochodzenie etniczne. Podejmowanie działań w zakresie innych nierówności, które przecinają się z tymi związanymi z płcią, może ułatwiać wprowadzanie zmian, a także przyczyniać się do podjęcia kompleksowych działań i strategii. Wymaga także większych zasobów analitycznych, danych i szerszego zakresu wiedzy niż działania skoncentrowane wyłącznie na płci, nieuwzględniające innych nierówności.

(1) Źródło: Komunikat Komisji Europejskiej **Wzmocnione partnerstwo w ramach europejskiej przestrzeni badawczej na rzecz doskonałości i wzrostu gospodarczego** (COM(2012) 92 final) <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2012/PL/1-2012-392-PL-F1-1.Pdf>

4. Kto jest zaangażowany?

Co do zasady, wszystkie zainteresowane strony reprezentujące organizacje badawcze lub instytucje szkolnictwa wyższego mobilizuje się do opracowania i wdrożenia GEP. Ich zaangażowanie, które może być bezpośrednie lub pośrednie w zależności od profilu zainteresowanych stron, buduje poczucie przynależności, które pomaga pokonywać przeszkody i opory na wszystkich poziomach procesu.

Chociaż europejskie uniwersytety i instytucje badawcze różnią się od siebie pod względem struktury organizacyjnej, różne rodzaje podmiotów, które wymieniono poniżej, są (lub będą) zaangażowane w GEP. Ich obowiązki należy ustalić wspólnie i sprecyzować już na samym początku. Współpraca ma kluczowe znaczenie dla pomyślnego opracowania i wdrożenia GEP.

Struktura wspierająca działania na rzecz równości płci

Przede wszystkim, planowi dotyczącemu równouprawnienia płci należy zapewnić silne wsparcie ze strony specjalnie w tym celu utworzonej jednostki. Struktury wspierające działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn są specjalnie do tego celu stworzonymi jednostkami organizacyjnymi, upoważnionymi do wspierania zmian strukturalnych na rzecz równości płci. Takie struktury już istnieją w niektórych organizacjach badawczych lub uczelniach wyższych. Należą do nich na przykład biura/jednostki na rzecz równości kobiet i mężczyzn, usługi rzeczników praw lub sieci działające w tym obszarze. To one powinny inicjować, zapewnić wdrażanie i nadzorować GEP. Jeśli organizacja nie posiada takiej struktury, utworzenie jej może być jednym z działań w ramach planu.

Struktury te są skuteczniejsze, gdy:

1. składają się z więcej niż (odpowiednika) jednego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin, którego zadanie polega wyłącznie na prowadzeniu działań na rzecz równości płci;
2. nie działają w izolacji, ale korzystają z powiązań w ramach sieci;
3. są publicznie wspierane przez kierownictwo najwyższego szczebla (np. rektora lub dziekana szkoły wyższej lub dyrektora ośrodka badawczego).

Jaka jest rola struktury wspierającej działania na rzecz równości płci w GEP?

1. opracowanie, wdrażanie, monitorowanie i ocena GEP;
2. zapewnienie praktycznego wsparcia i narzędzi podmiotom zaangażowanym we wdrażanie GEP;

3. współpraca i zaangażowanie zainteresowanych stron na wszystkich szczeblach w realizację GEP;
4. podnoszenie świadomości w zakresie korzyści płynących z równości płci w organizacjach badawczych;
5. ocena postępów w zakresie równości płci w organizacji.

Kierownictwo wyższego szczebla oraz stanowiska kierownicze

Te podmioty są odpowiedzialne za zarządzanie organizacją. W szkołach wyższych role te pełnią rektorzy, natomiast w organizacjach badawczych prezesi zarządu lub dyrektorzy. To oni podejmują decyzje, co czyni z nich bardzo ważnych sojuszników w procesie opracowania i wdrażania GEP.

Jaką rolę w GEP pełnią osoby na najwyższych stanowiskach?

1. publicznie wspierają zasadę równości płci w organizacji;
2. publicznie popierają GEP i struktury odpowiedzialne za jego realizację (zob. np. nagranie na temat kampanii pod hasłem HeForShe (OnDlaNiej), którą przeprowadzono w Instytucie Nauk Politycznych w Paryżu (Sciences Po), z udziałem dyrektora i rektora tej uczelni, którzy wyraźnie poparli ideę równości kobiet i mężczyzn: <https://www.youtube.com/watch?v=b834mK1nIcw>);
3. zapewniają wystarczające zasoby finansowe i ludzkie umożliwiające realizację GEP;
4. zatwierdzają dokumentację, procedury i działania wspierające zmiany strukturalne w zakresie równości płci w organizacji;
5. wnoszą o regularne aktualizacje dotyczące realizacji planu oraz postępów w osiągnięciu równości płci.

Kierownictwo

Kadra kierownicza jest odpowiedzialna za zarządzanie poszczególnymi działami organizacji. W kontekście organizacji badawczych, obejmuje dziekanów, wykładowców, kierowników działów i dyrektorów poszczególnych służb. Mogą oni blisko współpracować z pracownikami naukowymi i personelem dydaktycznym, a także ze studentami (w zależności od organizacji).



Jaka jest rola kadry kierowniczej w GEP?

1. publicznie wspierają GEP;
2. dbają o praktyczne wdrażanie środków, procedur i działań wyznaczonych przez kierownictwo wyższego szczebla i wymienionych w GEP;
3. podejmują działania sprzyjające włączaniu wymiaru płci w badania i nauczanie;
4. instruują odpowiednie jednostki w zakresie przekazywania informacji i danych, w celu monitorowania wdrażania GEP oraz postępów w obszarze równości płci.

Pracownicy naukowo-badawczy i/lub dydaktyczni

Pracownicy naukowo-badawczy i/lub dydaktyczni mogą odegrać kluczową rolę w ewolucji sposobu nauczania i prowadzenia badań. Uwzględnienie wymiaru płci w badaniach naukowych i innowacjach, a także w nauczaniu, otwiera nowe horyzonty i przyczynia się do tworzenia nowej wiedzy. Uwzględnianie wymiaru płci w badaniach może mieć potężny i pozytywny wpływ na społeczeństwo i na poprawę jakości życia.

Jaka jest rola kadry naukowo-badawczej/dydaktycznej w GEP?

1. włączają wymiar płci w badania naukowe i nauczanie (zob. część „Uwzględnianie płci w badaniach i edukacji”);
2. aktywnie uczestniczą w inicjatywach organizowanych w ramach GEP;
3. inicjują zmiany, podejmując dyskusję na temat *status quo* w organizacji oraz proponują działania wspierające zmiany strukturalne;
4. organizują działania ukierunkowane na włączanie wymiaru płci w badania naukowe i innowacje i/lub przyczyniające się do wspierania zmian strukturalnych na rzecz równości płci w organizacji.

Na przykład, w University of Santiago de Compostela przyznaje się nagrodę, która służy wyróżnieniu i uwidocznieniu wyjątkowych projektów badawczych i praktyk nauczania uwzględniających wymiar płci.

Dział zasobów ludzkich

Dział odpowiedzialny za zarządzanie zasobami ludzkimi organizacji spełnia kluczową rolę w promowaniu strukturalnych zmian na rzecz równości kobiet i mężczyzn. Może wspierać i promować niedyskryminacyjne i bardziej sprawiedliwe procedury i działania, które przyczyniają się do osiągnięcia większej równowagi pomiędzy liczbą zatrudnionych w organizacji kobiet i mężczyzn. Można ponadto wdrożyć środki, które zapewnią równe możliwości awansu zawodowego oraz ułatwią godzenie pracy i życia rodzinnego.

Jaka jest rola pracowników działu zasobów ludzkich w GEP?

1. systematycznie gromadzą dane z podziałem na płeć i opracowują sprawozdania dotyczące personelu organizacji;
2. opracowują wskaźniki uwzględniające kwestie płci i z podziałem na płeć, aby monitorować postępy w osiągnięciu celu w postaci równości płci w organizacji;
3. dokonują przeglądu i/lub tworzą środki w zakresie procedur rekrutacji i selekcji, które przyczyniają się do większej równowagi w liczbie kobiet i mężczyzn spośród pracowników organizacji na wszystkich szczeblach;
4. dokonują przeglądu i/lub opracowują działania na rzecz lepszego godzenia życia zawodowego i rodzinnego, pracy i obowiązków opiekuńczych;
5. dokonują przeglądu i/lub wprowadzają politykę przeciwdziałania nękanii oraz procedury wnoszenia skarg.

Studenci

Na barkach uczelni spoczywa ogromny obowiązek związany z kształceniem studentów. Należy do niego podnoszenie świadomości w zakresie zagadnień związanych z płcią we wszystkich dyscyplinach i obszarach tematycznych. Ponadto studentów należy wspierać i uczyć, w jaki sposób mogą uwzględniać perspektywę płci w swoich badaniach. Poza tym studenci sami mogą w przyszłości zostać nauczycielami i badaczami. Podnoszenie świadomości i wrażliwości studentów w zakresie równości kobiet i mężczyzn przyczynia się do zmiany postaw i zachowań w innych sferach życia.

Jaka jest rola studentów w GEP?

1. aktywnie uczestniczą w inicjatywach organizowanych w ramach GEP;
2. uwzględniają aspekt płci w badaniach naukowych;
3. uczą się rozpoznawać uprzedzenia i stereotypy związane z płcią.



MH-04-17-156-PL-N

<http://eige.europa.eu>



Urząd Publikacji

ISBN 978-92-9493-698-1