

# STRUKTURNE SPREMEMBE NA PODROČJU RAZISKAV



Publikacija je bila pripravljena v okviru programa vključevanja načela enakosti spolov, ki ga izvaja Evropski inštitut za enakost spolov. Inštitut jo je v spletni obliki objavil na svoji platformi za vključevanje načela enakosti spolov na naslovu: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>.

Evropski inštitut za enakost spolov je spletno platformo za vključevanje načela enakosti spolov ustvaril zato, da bi institucije EU in vladne organe spodbudil k vključevanju vidika spolov v njihovo delo. Platforma daje vpogled v pomen načela enakosti spolov na najrazličnejših področjih politike ter vsebuje spletna orodja za vključevanje tega načela vanje.

S pomočjo platforme bodo posamezniki in institucije načelo enakosti spolov lažje upoštevali na najrazličnejših panožnih področjih in različnih stopnjah razvoja politike/programa/projekta. Z boljšim razumevanjem načina zasnovane, načrtovanja, izvajanja, spremljanja in ocenjevanja politik z vidika spolov bodo politike EU močnejše, s čimer se bo povečala njihova družbena ustreznost in odzivnost.

### **Evropski inštitut za enakost spolov**

Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE) je središče znanja Evropske unije o enakosti med spoloma. EIGE pomaga odgovornim politikom in vsem pristojnim institucijam v njihovih prizadevanjih, da bi postala enakost med ženskami in moškimi resničnost za vse Evropejce, tako da jim daje na voljo specifično strokovno znanje ter primerljive in zanesljive podatke o enakosti med spoloma v Evropi.

Evropski inštitut za enakost spolov  
Gedimino pr. 16  
LT-01103 Vilna  
LITVA  
Tel. +370 52157444  
E-naslov: [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 služba za pomoč pri iskanju odgovorov  
na vprašanja v zvezi z Evropsko unijo.**

**Brezplačna telefonska številka (\*):  
00 800 6 7 8 9 10 11**

(\* Informacije so brezplačne, kakor tudi večina klicev (nekateri operaterji, telefonske govorilnice ali hoteli lahko klic zaračunajo).

Veliko dodatnih informacij o Evropski uniji je na voljo na internetu.  
Dostop je mogoč na strežniku Europa (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije, 2017

© Evropska unija, 2017  
Reprodukcija je dovoljena z navedbo vira.

Print ISBN 978-92-9493-710-0 doi:10.2839/82176 MH-04-17-156-SL-C  
PDF ISBN 978-92-9493-716-2 doi:10.2839/692125 MH-04-17-156-SL-N

*Printed in Belgium*

TISKANO NA PAPIRJU, BELJENEM BREZ ELEMENTARNEGA KLORA (ECF)

# Strukturne spremembe na področju raziskav





# Vsebina

<b>1. Kaj so strukturne spremembe .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Zakaj so nujne .....</b>	<b>4</b>
Raziskovalne in visokošolske institucije kot spolno zaznamovana okolja .....	4
Nezavedno ali implicitno razlikovanje na podlagi spola .....	4
Dojemanje znanosti kot domene moških .....	4
Ženske v raziskovalnih in visokošolskih institucijah: številke se večajo, ampak zakaj tako počasi? .....	5
Raziskave, v katerih ni upoštevan vidik spola, in raziskave, ki so pristranske glede na spol .....	5
<b>3. Načrt za enakost spolov kot orodje za strukturne spremembe .....</b>	<b>6</b>
<b>4. Kdo je vključen .....</b>	<b>7</b>
Struktura za podpiranje dela na področju enakosti spolov .....	7
Višji vodstveni delavci in vodje .....	7
Menedžerji .....	7
Raziskovalci in/ali predavatelji .....	8
Oddelek za kadrovske zadeve .....	8
Študenti .....	8

# 1. Kaj so strukturne spremembe

Institucionalne spremembe so strategija za odstranjevanje ovir za enakost spolov, ki so del samega raziskovalnega sistema, in prilagajanje institucionalnih praks. V okviru pristopa na podlagi institucionalnih sprememb je poudarek na organizaciji.

Raziskovalne organizacije in visokošolske institucije v evropskem raziskovalnem prostoru (ERP) so pozvane k izvajanju

institucionalnih sprememb, povezanih z upravljanjem človeških virov, financiranjem, odločanjem in raziskovalnimi programi. Glavna cilja institucionalnih sprememb sta okrepanje zastopanosti in zadržanje žensk na vseh ravneh njihove znanstvene poklicne poti ter spodbujati vključitev vidika spola v vsebino raziskav in inovacij.

## 2. Zakaj so nujne

**V raziskovalnih organizacijah in visokošolskih institucijah delajo tako ženske kot moški** ter pri tem prevzemajo različne vloge, na primer opravljajo raziskave, poučujejo, upravljajo osebje in strukture ali izvajajo postopke. Hkrati **raziskovalne in visokošolske institucije delajo tudi za ljudi**. Medtem ko visokošolske institucije prispevajo k usposabljanju prihodnjih strokovnjakov in strokovnjakinj, raziskovalne organizacije preučujejo raznoliko paleto tem, ki vplivajo na življenje žensk in moških.

Za obravnavo strukturne (re)produkcije neenakosti v raziskovalnih in visokošolskih institucijah je ključno opredeliti mehanizme, ki jih je treba spremeniti, in v zvezi z njimi ukrepati. Vendar pa izvajanje osamljenih ukrepov ni tako učinkovito kot obravnavanje strukture kot celote na podlagi celovitih in celostnih pristopov. Institucionalne spremembe so potrebne, ker bodo koristile organizaciji kot celoti in družbi na splošno. Obstaja več mehanizmov, ki pogosto (re)producirajo neenakosti v raziskovalnih institucijah.

### Raziskovalne in visokošolske institucije kot spolno zaznamovana okolja

V literaturi in statistiki so na voljo trdni dokazi, da raziskovalne in visokošolske institucije reproducirajo družbene vrednote, ki privedejo do razlikovanja oz. diskriminacije na podlagi spola (kot v številnih drugih sferah družbe). Tako pri ženskah kot pri moških pogosto opažamo izrazito skoncentriranost na določenih znanstvenih področjih (horizontalna segregacija). Večja je na primer verjetnost, da ženske najdemo na področjih, kot so družbene vede in humanistika, moški pa se bolj nagibajo k preučevanju, poučevanju in/ali raziskovanju tem, povezanih s strojništvom ali tehnologijo. Stereotipne izbire predmetov pri študentih zato upravičeno vzbujajo skrb. Hierarhično najvišja delovna mesta pogosteje zasedajo moški (vertikalna segregacija). Poleg tega se zdi, da se pomemben vidik spola pogosto ne upošteva

pri raziskovanju in poučevanju, in sicer v zvezi z njunimi pristopi, vsebinami in analizami, zato obstaja tveganje, da se spregledajo ali zavrnejo stališča, izkušnje in potrebe polovice prebivalstva. To nato povzroči, da so izdelki, storitve in politike vse prej kot optimalni, saj so usmerjeni le na del družbe in služijo le njegovim interesom.

### Nezavedno ali implicitno razlikovanje na podlagi spola

„Nezavedno pristranski smo, kadar si ustvarjamo mnenja ali sprejemamo odločitve na podlagi predhodnih izkušenj, lastnih osebnih globoko zakoreninjenih miselnih vzorcev, domnev ali razlag in se tega ne zavedamo,“ v informativnem sporočilu pojasnjuje profesorica Uta Frith iz Kraljevega združenja (znanstvena akademija Združenega kraljestva in Commonwealtha). Nezavedna ali implicitna pristranskost je težavna in problematična, če je prisotna pri ocenjevanju in vrednotenju oseb (npr. pri imenovanju na delovno mesto ali položaj, dodelitvi štipendij in nagrad), saj ovira objektivno in pravično presojo. Kot je razvidno iz poimenovanja, imajo lahko ljudje predsodke, ki se jih ne zavedajo, vendar pa obstajajo tehnike za ozaveščanje o njih in ukrepanje v zvezi z njimi.

### Dojemanje znanosti kot domene moških

Že v zgodnjem otroštvu se naučimo povezovati znanost z moškimi. V zadnjih desetletjih je bila ta tema predmet obsežnih raziskav. Kot je razvidno iz nedavne študije, ki je zajemala 66 držav po vsem svetu (Miller, Eagly in Linn, 2014), obstajajo močne povezave med zastopanostjo žensk v znanosti ter nacionalnimi stereotipi o spolu in znanosti, kar pomeni, da se moške pogosteje povezuje z znanostjo kot ženske. Ta ugotovitev velja tudi za države, v katerih so ženske pomenile približno polovico vseh študentov znanosti in zaposlenih raziskovalcev.

### Ženske v raziskovalnih in visokošolskih institucijah: številke se večajo, ampak zakaj tako počasi?

Glede na najnovejšo izdajo publikacije Evropske komisije z naslovom *She figures handbook*, je bilo leta 2012 med evropskimi raziskovalci le 33 % žensk. Ta delež je navadno še manjši na področjih, na katerih značilno prevladujejo moški. Publikacija *She figures* poleg tega vse od začetka izhajanja zagotavlja dokaze, da so ženske od nekdanj podpovprečno zastopane na vodstvenih položajih visokošolskih institucij. Te ugotovitve niso preveč spodbudne, saj je bilo leta 2012 med vsemi doktorji znanosti 47 % žensk.

Vseeno je vredno poudariti napredek, dosežen v zadnjih desetih letih. Kot je navedeno v publikaciji *She figures 2015*, se je delež žensk z doktoratom s 43 % leta 2004 povečal na 47 % leta 2014. Delež žensk na najvišji stopnji akademske poklicne poti se je z 18 % leta 2007 povečal na 21 % leta 2013. Delež žensk med vodji visokošolskih institucij pa se je s 15,5 % leta 2010 povečal na 20 % leta 2014.

Pred kratkim je bilo mogoče opaziti tudi, da se število raziskovalk povečuje hitreje od števila raziskovalcev in podoben trend je bil ugotovljen tudi v zvezi s številom znanstvenic in

inženirk. Število znanstvenic se sicer približuje številu njihovih moških kolegov, vendar je ta napredek še vedno prepočasen. Delež žensk na najvišji stopnji znanstvene poklicne poti je le 20 odstotni, tako kot delež ženskih vodij univerz.

Smo na pravi poti, vendar ni časa za počitek. Čas je, da pospešimo proces in znanstvenicam dokončno zagotovimo poklicno pot, ki si jo zaslužijo.

### Raziskave, v katerih ni upoštevan vidik spola, in raziskave, ki so pristranske glede na spol

V večini raziskav se še vedno **ne upošteva vidik spola** oziroma lahko v zvezi z njimi opazimo **pristranskost glede na spol**. Tako je na primer, kadar se rezultati raziskav ekstrapolirajo na populacijo kot celoto, ne da bi se ustrezno upoštevala sestava vzorca. V medicinskih raziskavah se pogosto pri testiranjih uporabljajo le živali moškega spola.

Biološki in družbeni spol sta temeljna dejavnika organizacije življenja in družbe. Pri ustvarjanju znanstvenega znanja je zato najbolj pomembno, da se te razlike priznajo in upoštevajo.

## 3. Načrt za enakost spolov kot orodje za strukturne spremembe

Evropska komisija v posebnem okviru raziskovalnih organizacij in visokošolskih institucij šteje, da je **načrt za enakost spolov** sklop ukrepov, katerih cilj je:

1. izvajati ocene učinka oz. revizij postopkov in praks za prepoznavanje razlikovanja na podlagi spola;
2. opredeliti in izvajati inovativne strategije za odpravljanje vsakršnega razlikovanja;
3. določiti cilje in spremljati napredek z uporabo kazalnikov<sup>(1)</sup>.

Obseg načrta za enakost spolov se lahko močno razlikuje, odvisno od vrste organizacije, ki opravlja raziskave, institucionalnega okvira, v katerem se zadevni načrt izvaja, obravnavanih panog ali vrste razlikovanj na podlagi spola in neenakosti, opredeljenih v okviru diagnoze.

Načrt za enakost spolov je mogoče razčleniti v različne korake ali faze, pri čemer vsaka od njih zahteva posebne vrste ukrepov.

1. **Analitična faza**, v kateri se zbirajo podatki, razčlenjeni glede na spol; postopki, procesi in prakse se kritično ocenijo za odkrivanje razlik med spoloma in razlikovanja na podlagi spola.
2. **Faza načrtovanja**, v kateri so opredeljeni nameni, določeni cilji, sprejeti ukrepi za odpravo opredeljenih težav, dodeljeni viri in odgovornosti ter dogovorjeni roki.
3. **Faza izvajanja**, v kateri se izvajajo dejavnosti in potekajo prizadevanja za ozaveščanje, da bi se postopoma razširila mreža deležnikov.

**4. Faza spremljanja**, v kateri se redno spremljata ter ocenjujeta proces in napredek. Ugotovitve, pridobljene s spremljanjem, omogočajo prilagoditvene in izboljševalne ukrepe in dejavnosti, zato je rezultate mogoče optimizirati.

Namen tega sklopa ukrepov, ki imajo lahko različne stopnje kompleksnosti, je oblikovati strateško stališče za doseganje enakosti spolov. Pobude, kot je sprejetje splošnih ciljev glede enakosti spolov, same po sebi niso strategija oz. načrt za enakost spolov, saj se morajo te zaveze udejanjiti v konkretnem sklopu ukrepov in dejanj, ki jih je treba izvajati. Iz istega razloga širše strategije in/ali načrta za raznolikost ali nediskriminacijo, ki med drugim obravnavata vprašanje spola, ni mogoče samodejno šteti za enakovredne načrtu za enakost spolov. Če taka strategija ne temelji na zadostnih podatkih o spolu ter se v njej spol obravnava le v omejenem številu ukrepov in kazalnikov, je malo verjetno, da bo enakost spolov dejansko dosežena.

Razlikujejo se lahko tudi načini obravnave samih spolnih predsodkov in neenakosti med spoloma ter tudi izbrani pristop in razpoložljivost notranjega ali zunanjega strokovnega znanja o enakosti spolov. V zadnjem času se spolni predsodki in neenakosti med spoloma vse bolj obravnavajo ob upoštevanju njihovega prekrivanja z drugimi razlogi za neenakost, kot so invalidnost, starost, spolna usmerjenost, vera ali narodnost. Obravnava drugih neenakosti, ki se prekrivajo s spolom, lahko zagotovi učinkovite vzroke za spremembe ter poleg tega spodbudi oblikovanje celovitih ukrepov in strategij, vendar pa zahteva tudi več analitičnih virov in podatkov ter širši razpon strokovnega znanja, kot bi bilo potrebno, če bi se vidik spola obravnaval ločeno od drugih razlogov za neenakost.

<sup>(1)</sup> Vir: Sporočilo Evropske komisije z naslovom *Okrepljeno partnerstvo za odličnost in rast v Evropskem raziskovalnem prostoru* (COM(2012)0392 final), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?qid=1483970903111&uri=CELEX%3A52012DC0392>.



## 4. Kdo je vključen

V razvoj in izvajanje načrta za enakost spolov so načeloma vključeni vsi deležniki raziskovalne organizacije ali visokošolske institucije. Njihovo sodelovanje, ki je lahko neposredno ali bolj posredno, odvisno od profila zadevnega deležnika, bo ustvarilo občutek pripadnosti, kar bo pripomoglo k premostitvi ovir in nasprotovanj v celotnem procesu na vseh ravneh.

Čeprav se organizacijska struktura evropskih univerz in raziskovalnih institucij razlikuje, so v načrt za enakost spolov vključene (oziroma jih je treba vključiti) različne vrste udeležencev, navedenih v nadaljevanju. Od samega začetka se je treba medsebojno dogovoriti o njihovih odgovornostih in jih pojasniti. Njihovo sodelovanje je ključno za uspešen razvoj in izvajanje načrta za enakost spolov.

### Struktura za podpiranje dela na področju enakosti spolov

Najprej, načrt za enakost spolov mora temeljiti na zanesljivi posebni podporni strukturi. Strukture za podpiranje dela na področju enakosti spolov so posebne organizacijske ureditve, pooblašene, da prek svojega dela podpirajo strukturne spremembe na področju enakosti spolov. V raziskovalni organizaciji ali visokošolski instituciji lahko taka struktura že obstaja. Primeri vključujejo urade oz. enote za enakost spolov, službe varuha človekovih pravic ali mreže za enakost spolov. To so najboljša mesta za uvedbo načrta za enakost spolov, zagotavljanje njegovega izvajanja in njegovo spremljanje. Če vaša organizacija nima take strukture, je lahko njeno oblikovanje eden od ukrepov vašega načrta.

Te strukture so učinkovitejše, kadar:

1. jih sestavlja več kot ena oseba (njen ustreznik), ki je zaposlena s polnim delovnim časom in katere naloge se nanašajo izključno na spodbujanje enakosti spolov;
2. ne delajo izolirano in so dobro mrežno povezane;
3. jih javno podpirajo najvišji vodstveni delavci (npr. rektor ali dekan univerze ali direktor raziskovalnega središča).

Vloga strukture za podpiranje dela na področju enakosti spolov v načrtu za enakost spolov:

1. oblikovanje, izvajanje, spremljanje in ocenjevanje načrta za enakost spolov;
2. zagotavljanje praktične podpore in orodij udeležencem, ki sodelujejo pri razvoju načrta za enakost spolov;
3. sodelovanje in vključevanje deležnikov na vseh ravneh, da se zagotovi izvajanje ukrepov iz načrta za enakost spolov;

4. ozaveščanje o koristih enakosti spolov v raziskovalnih organizacijah;
5. ocenjevanje napredka na področju enakosti spolov v zadevni organizaciji.

### Višji vodstveni delavci in vodje

To so udeleženci, odgovorni za vodenje organizacije. V visokošolski instituciji je to lahko dekan ali rektor, v raziskovalni organizaciji pa predsednik upravnega odbora ali direktor. Višji vodstveni delavci in vodje lahko sprejemajo odločitve, zato so zelo pomembni zavezniki pri oblikovanju in izvajanju načrta za enakost spolov.

Vloga višjih vodstvenih delavcev in vodij v načrtu za enakost spolov:

1. javna podpora načela enakosti spolov v organizaciji oziroma za njo;
2. javna podpora načrta za enakost spolov in struktur, odgovornih za njegovo izvajanje (oglejte si videoposnetek dogodka v okviru kampanje HeForShe (On za njo), ki je potekal na univerzi Sciences Po (Pariz) ter na katerem sta direktor in rektorica te univerze izrecno podprla enakost spolov: <https://www.youtube.com/watch?v=b834mK1nlcw>);
3. zagotavljanje zadostnih finančnih sredstev in človeških virov za izvajanje načrta za enakost spolov;
4. potrjevanje ustrezne dokumentacije, postopkov in dejavnosti za spodbujanje strukturnih sprememb na področju enakosti spolov v organizaciji;
5. zahtevanje rednih informacij o izvajanju načrta in napredku na področju enakosti spolov.

### Menedžerji

Ti udeleženci so odgovorni za vsakodnevno upravljanje oddelkov organizacije. V okviru raziskovalnih organizacij so to med drugim dekani fakultet, predstojniki oddelkov ali direktorji služb. Lahko so tesneje povezani s predavatelji in/ali raziskovalci ter študenti (odvisno od organizacije).

Vloga menedžerjev v načrtu za enakost spolov:

1. javna podpora načrtu za enakost spolov;
2. zagotavljanje praktičnega izvajanja ukrepov, postopkov in dejavnosti, ki jih zahtevajo višji vodstveni delavci in so navedeni v načrtu za enakost spolov;

3. podpora spodbudam za zagotavljanje vključevanja vidika spola v raziskovanje in poučevanje;
4. zahtevanje od ustreznih enot, naj zagotavljajo informacije in podatke za spremljanje izvajanja načrta za enakost spolov in napredka na področju enakosti spolov.

### Raziskovalci in/ali predavatelji

Osebe, ki ima odgovornosti v zvezi z raziskovanjem in/ali poučevanjem, ima lahko pionirsko vlogo pri spremembi načina poučevanja znanstvenih disciplin in izvajanja raziskav. Vključitev vidika spola v vsebino raziskav in inovacij ter v poučevanje odpira nova obzorja in ustvarja novo znanje. Upoštevanje vidika spola v raziskavah lahko pozitivno in učinkovito vpliva na družbo ter izboljšanje življenja ljudi.

Vloga raziskovalcev in/ali predavateljev v načrtu za enakost spolov:

1. vključevanje vidika spola v vsebino raziskav in poučevanje (glej razdelek o vključevanju vidika spola v raziskovalne in izobraževalne vsebine);
2. dejavno sodelovanje pri pobudah, organiziranih v okviru načrta za enakost spolov;
3. pospeševanje sprememb z razpravljanjem o trenutnem stanju organizacije in predlogi ukrepov za spodbujanje strukturnih sprememb;
4. organizacija dejavnosti, ki so osredotočene na vključevanje vidika spola v vsebino raziskav in inovacij in/ali prispevajo k spodbujanju strukturnih sprememb za pospeševanje napredka na področju enakosti spolov v organizaciji.

Tako na primer Univerza v Santiagu de Composteli podeljuje priznanje, s katerim nagraduje obstoječe raziskovalne projekte in prakse poučevanja, katerih odlika je vključenost vidika spola, ter širi njihovo prepoznavnost.

### Oddelek za kadrovske zadeve

Oddelek, pristojen za upravljanje človeških virov organizacije, je ključen za spodbujanje strukturnih sprememb na področju enakosti spolov. Ta oddelek lahko spodbuja nepristranske in pravičnejše postopke in ukrepe, ki prispevajo k doseganju uravnotežene zastopanosti spolov v sestavi osebja organizacije. Poleg tega lahko izvaja ukrepe, ki zagotavljajo enakopravno poklicno napredovanje ter uravnoteženo usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

Vloga kadrovskega osebja v načrtu za enakost spolov:

1. sistematično zbiranje in sporočanje podatkov o osebju organizacije, razčlenjenih glede na spol;
2. razvoj kazalnikov, ki upoštevajo vidik spola, in kazalnikov glede na spol za spremljanje napredka na področju enakosti spolov v organizaciji;

3. ocenjevanje in/ali oblikovanje zaposlitvenih in izbirnih ukrepov ter postopkov, ki prispevajo k uravnoteženi zastopanosti spolov v sestavi osebja organizacije na vseh ravneh;
4. ocenjevanje in/ali vzpostavitev ukrepov za boljše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja ter delovnih obveznosti in obveznosti oskrbe;
5. ocenjevanje in/ali vzpostavitev politike proti nadlegovanju ter pritožbenega postopka.

### Študenti

Visokošolske institucije imajo veliko odgovornost pri poučevanju študentov. To vključuje njihovo ozaveščanje o vprašanih, pomembnih za spol, v vseh znanstvenih disciplinah in na vseh tematskih področjih. Poleg tega je treba študente spodbujati in jih učiti, kako naj vidik spola vključijo v svoje raziskave ter ga v njih uporabljajo. Tudi študenti lahko postanejo učitelji ali raziskovalci. Ozaveščanje študentov in krepitev njihove rahločutnosti glede enakosti spolov prispevata k spreminjanju vedenjskih vzorcev in ravnanj v drugih sferah njihovega življenja.

Vloga študentov v načrtu za enakost spolov:

1. dejavno sodelovanje pri pobudah, organiziranih v okviru načrta za enakost spolov;
2. vključevanje vidika spola v raziskovalne vsebine;
3. učenje in zmožnost prepoznavanja spolnih predsodkov.





MH-04-17-156-SL-N

<http://eige.europa.eu>



Urad za publikacije

ISBN 978-92-9493-716-2