

W STRONĘ RÓWNOŚCI PŁCI, RÓŻNORODNOŚCI I INKLUZJI

PRZEWODNIK METODOLOGICZNY

redakcja naukowa

**EWA JAROSZ
JOLANTA KLIMCZAK
MARTA MARGIEL**



RECENZJA:

Iside Gjergji – eCampus University

Natalija Mažeikienė - Vytautas Magnus University

AUTORZY:

Marina Appiou Nikiforou - Europejski Uniwersytet Cypryjski

Małgorzata Chrupała-Pniak - Uniwersytet Śląski w Katowicach

JosAnn Cutajar - Uniwersytet Maltański

Andri Christoforou - Europejski Uniwersytet Cypryjski

Luna Carpinelli - EUNiversity, Uniwersytet w Salerno

Edit Kriston - Uniwersytet w Miskolcu

Ewa Jarosz - Uniwersytet Śląski w Katowicach

Jolanta Klimczak - Uniwersytet Śląski w Katowicach

Marta Margiel - Uniwersytet Śląski w Katowicach

Gábor Mélypataki - Uniwersytet w Miskolcu

Janet Mifsud - Uniwersytet Maltański

Marco Navarra - EUNiversity, Uniwersytet w Salerno

Bernadett Solymosi Szekeres - Uniwersytet w Miskolcu

Katarzyna Więcek-Jakubek - Uniwersytet Śląski w Katowicach

Roderick Vassallo - Uniwersytet Maltański

EDYCJA I KREACJA WIZUALNA:

Edizioni AVANGUARDIA 21

AVANGUARDIA 21 di Elisabetta Mattia - Sermoneta (LT), 04013 - Via R. Borgia, 8

info@avanguardia21.it - www.avanguardia21.it

Copyright © by Marina Appiou Nikiforou, Małgorzata Chrupała-Pniak, JosAnn Cutajar, Andri Christoforou, Luna Carpinelli, Edit Kriston, Ewa Jarosz, Jolanta Klimczak, Marta Margiel, Gábor Mélypataki, Janet Mifsud, Marco Navarra, Bernadett Solymosi Szekeres, Katarzyna Więcek-Jakubek

The publication was created as part of the project Gender Equality Programme in Academia – Raising Diversity GEPARD (2021-1-PL01-KA220-HED-000027532). The project is implemented by 5 institutions: University of Silesia in Katowice (Poland), University of Miskolc (Hungary), University of Malta (Malta), EUniversity, European University Cyprus (Cyprus) and Paris-Lodron University Salzburg (Austria).

GEPARD project is funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

The publication is available under the Creative Commons Attribution - On these terms 4.0 International licence (CC BY-SA 4.0)

ISBN: 978-88-98298-39-6

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	7
Projekt GEPARD – kontekst i tło	7
Dlaczego potrzebny jest podręcznik na temat badania równości i różnorodności?	8
ROZDZIAŁ 1	12
GŁÓWNE ZAŁOŻENIA EUROPEJSKIEJ POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI	12
1.1 Kontekst prawny równości płci – <i>Edit Kriston</i>	12
1.2 Uzasadnienie społeczne – <i>Luna Carpinelli</i>	17
1.3 Główne pojęcia, terminy i idee w przestrzeni polityki równości płci – <i>Marina Appiou Nikiforou</i>	20
Źródła	22
ROZDZIAŁ 2	23
BADANIA UWZGLĘDNIAJĄCE ASPEKT PŁCI – DIAGNOZA, MONITOROWANIE I EWALUACJA, <i>Jolanta Klimczak, Marta Margiel</i>	23
2.1 Diagnoza wrażliwa na płęć	23
2.2 Ewaluacja wrażliwa na płęć	25
2.3 Monitoring wrażliwy na płęć	27
Źródła	28
ROZDZIAŁ 3	29
PRZYDATNE NARZĘDZIA DO DIAGNOZOWANIA, MONITOROWANIA I EWALUACJI W BADANIACH NAD PŁCİĄ I RÓŻNORODNOŚCIĄ	29
Przedmowa – <i>Ewa Jarosz</i>	29
METODY GROMADZENIA I ANALIZY DANYCH – PRZEGLĄD	32
3.1 Badania ankietowe – <i>Luna Carpinelli</i>	32

3.2 Wywiad – <i>Luna Carpinelli</i>	37
3.3 Zogniskowany wywiad grupowy – <i>Jolanta Klimczak</i>	38
3.4 Studium przypadku – <i>Andri Christoforou</i>	42
3.5 Diary research [Badania dzienniczkowe] – <i>Andri Christoforou</i>	45
3.6 Szara literatura – <i>Janet Mifsud</i>	47
3.7 Myślenie projektowe /Design thinking/ – <i>Roderick Vassallo</i>	49
3.8 Metoda spaceru badawczego – <i>Jolanta Klimczak</i>	52
3.9 Ćwiczenia z mapowania /Mapowanie/ – <i>Roderick Vassallo</i>	54
3.10 Badania partycypacyjne w działaniu – <i>Jolanta Klimczak</i>	57
3.11 Photovoice – <i>Ewa Jarosz</i>	61
3.12 Metody badań prawnych – <i>Edit Kriston</i>	67
3.13 Teoria instytucjonalizmu feministycznego – <i>JosAnn Cutajar</i>	69
3.14 Interpretacyjna analiza fenomenologiczna – <i>JosAnn Cutajar</i>	71
3.15 Analiza danych z podziałem na płeć – <i>Luna Carpinelli</i>	73
ROZDZIAŁ 4	76
RÓWNOWAGA PRACA–ŻYCIE A KULTURA ORGANIZACYJNA	
<i>Edit Kriston, Gábor Mélypataki, Bernadett Solymosi Szekeres</i>	76
Wprowadzenie	76
Opis obszaru tematycznego	82
Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym w świetle obecnych i przyszłych przepisów	84
Sugerowane metody badania z przykładami	89
Wnioski	98
Dodatkowe źródła	99
ROZDZIAŁ 5	102
RÓWNOWAGA PŁCI W PRZYWÓDZTWIE I PODEJMOWANIU DECYZJI	
<i>Luna Carpinelli, Marco Navarra</i>	102
Wprowadzenie	102
Przegląd nierówności płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji na uniwersytetach w UE	103
Opis obszaru tematycznego	105

Sugerowane metody badania z przykładami	108
Wnioski	115
Źródła	116
ROZDZIAŁ 6	118
W STRONĘ RÓWNOŚCI PŁCI W REKRUTACJI I SELEKCJI NA STANOWISKA AKADEMICKIE – <i>Małgorzata Chrupała-Pniak, Katarzyna Więcek-Jakubek</i>	118
Wstęp	118
Opis obszaru tematycznego	121
Sugerowane metody	123
Wyniki naukowe dotyczące uprzedzeń ze względu na płeć w procesach rekrutacji i selekcji	124
Wnioski	143
Źródła	146
ROZDZIAŁ 7	150
INTEGROWANIE WYMIARU PŁCI W BADANIACH I NAUCZANIU <i>Marina Appiou Nikiforou, Andri Christoforou</i>	150
Wprowadzenie	150
Opis obszaru tematycznego	151
Sugerowane metody badania z przykładami	154
Wnioski	162
Źródła	163
ROZDZIAŁ 8	167
PRZECIWDZIAŁANIE PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ, W TYM MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU W UNIWERSYTECIE – <i>Jolanta Klimczak</i>	167
Wstęp	167
Opis obszaru tematycznego	170
Sugerowane metody badań z przykładami	176
Wnioski	191
Rekomendowane źródła	193
Bibliografia	193

ROZDZIAŁ 9	198
WARTOŚĆ RÓŻNORODNOŚCI	
<i>JosAnn Cutajar, Janet Mifsud, Roderick Vassallo</i>	198
Wprowadzenie: różnorodność i włączanie do głównego nurtu	198
Różnorodność i intersekcjonalność	212
Sugerowane metody badania z przykładami	219
Wnioski	234
Źródła	236

WPROWADZENIE

PROJEKT GEPARD – KONTEKST I TŁO

Gender Equality Programme in Academia: Raising Diversity (GEPARD) to projekt, którego głównym celem jest przeciwdziałanie wykluczeniu ze względu na płeć, mający przede wszystkim pomóc w opracowaniu polityki równych szans, a także zwiększyć różnorodność w organizacji. Jego szczególnym celem było opracowanie narzędzi i środków pomagających w budowaniu i ulepszaniu programów równości płci w środowisku akademickim, a także w innych środowiskach. Dodatkowymi celami projektu były wymiana i promocja dobrych praktyk w środowisku akademickim oraz ogólna promocja inkluzji i różnorodności w sektorze szkolnictwa wyższego. Cele te realizowano w ramach projektu GEPARD poprzez opracowanie zestawu działań służących stworzeniu uniwersalnego modelu planu równości płci [UGEP] wraz z odpowiednimi narzędziami [przewodnik metodologiczny i e-platforma narzędziowa] oraz środkami wspierającymi [scenariusze edukacyjne]. Cele zostały osiągnięte głównie poprzez analizę dobrych praktyk w dziedzinie równości płci na różnych uniwersytetach, a także poprzez analizę badań wykorzystywanych w różnych empirycznych studiach nad płcią.

Projekt został zrealizowany przez międzynarodowe konsorcjum akademickie z kilku krajów europejskich: Polski (Uniwersytet Śląski w Katowicach), Austrii (Paris Lodron Universität Salzburg), Węgier (Miskolci Egyetem), Cypru (European University Cyprus) i Malty (L-Università ta' Malta) oraz włoskie przedsiębiorstwo ściśle związane ze środowiskiem akademickim (EUNIVERSITY). Działania i osiągnięcia Konsorcjum były również wspierane przez inne międzynarodowe instytucje akademickie jako partnerów stowarzyszonych.

Projekt GEPARD (2021-1-PL01-KA220-HED-000027532) był finansowany przez Komisję Europejską w ramach programu Erasmus+ Partnerstwa

strategiczne w sektorze szkolnictwa wyższego. Projekt realizowano w okresie od stycznia 2022 r. do marca 2024 r.

Jednym z celów projektu GEPARD wspierającego uniwersytety lub inne organizacje w opracowywaniu planu równości płci, było przygotowanie praktycznego podręcznika do działań diagnostycznych, monitorujących i ewaluacyjnych, który mógłby być stosowany w przestrzeni akademickiej lub innej. W praktyce wiązało się to z opracowaniem przewodnika metodologicznego. Przewodnik jest kompilacją możliwych rozwiązań i rekomendacji metodologicznych dla wszystkich organizacji, podmiotów i osób zaangażowanych w polityki lub plany równości i różnorodności oraz w monitorowanie postępów w ich wdrażaniu.

DLACZEGO POTRZEBNY JEST PODRĘCZNIK NA TEMAT BADANIA RÓWNOŚCI I RÓŻNORODNOŚCI?

W dzisiejszym świecie poszanowanie różnorodności i zapewnienie równości w odniesieniu do płci jest zarówno moralnym imperatywem, jak i fundamentalnym wyzwaniem. Wyeliminowanie nierówności płci we wszystkich sferach życia staje się celem wielu społeczności i rosnącej liczby organizacji, instytucji i osób. Osiągnięcie tego celu wymaga jednak nie tylko dobrej woli, ale także wiedzy i kompetencji badawczych do tworzenia funkcjonalnych planów równości i różnorodności oraz ich analizy.

Nie ulega wątpliwości, że wszelkie działania zmierzające do realizacji idei równości i różnorodności powinny opierać się na rzetelnym rozpoznaniu stanu środowiska danej instytucji czy organizacji, pod kątem równości szans oraz potrzeby kierunków i charakteru działań, które mogą poprawić dobrostan jednostek i grup, ich szanse na rozwój, a także bezpieczeństwo w danym środowisku. Opracowywanie polityk równościowych, konstruowanie planów czy konkretnych programów równości płci, a także ich doskonalenie wymaga rzetelnych działań badawczych, pozwalających na dokładne określenie stanu rzeczy i potrzeb, w celu określenia postępów niezbędnych do poprawy sytuacji lub wdrożenia działań, czy też oceny skuteczności przyjętych planów i programów. Innymi słowy, działania badawcze, niezależnie od tego, czy mają na celu diagnozowanie stanu rzeczy, monitorowanie potrzeb lub działań, czy też ocenę przyjętych planów, muszą opierać się na zasadach metodologicznych, które zapewniają uzyskanie wartościowych wyników, jeśli mają być dokładne i służyć

swojemu celowi. Badania stanowią bowiem podstawę decyzji i działań. Dlatego znajomość procedur badawczych i sposobów prowadzenia praktycznych badań w celu gromadzenia danych poddawanych analizie jest niezbędna do opracowywania i ulepszania polityk równości i różnorodności.

Podręcznik ma na celu przedstawienie, w przystępny sposób, podstawowych informacji na temat praktycznych badań zorientowanych na płeć oraz tego, jak można je wdrożyć i zastosować w różnych środowiskach i realiach. Może być wykorzystywany zarówno w środowisku akademickim, jak i w innych miejscach, przez osoby odpowiedzialne za politykę równości w różnych środowiskach lub instytucjach. W związku z tym podręcznik może stanowić praktyczną pomoc dla podmiotów lokalnych i różnych instytucji, jednostek lub agencji w ich ramach, dla organów sektora publicznego i prywatnego, szkół i innych placówek oświatowych, instytucji kulturalnych, podmiotów gospodarczych, firm lub organizacji, które opracowują lub dopiero zaczynają tworzyć plany równości lub przygotowują się do tego, bądź chcą je udoskonalić. Podręcznik zawiera informacje i wskazówki dotyczące praktyki badawczej w celu tworzenia lub ulepszania planów równości płci. Przedstawia różne metody badawcze i ich analizę, które mogą być wykorzystane do skutecznego projektowania, wdrażania i oceny działań na rzecz równości płci i rozwoju różnorodności.

Podręcznik składa się z dziewięciu rozdziałów napisanych przez autorów z różnych środowisk edukacyjnych i naukowych z 6 krajów uczestniczących w projekcie.

Rozdział 1 koncentruje się na podstawowych aspektach europejskiej polityki równości płci. Rozpoczyna się od eksploracji ram prawnych w Unii Europejskiej związanych z równością płci. Ta sekcja zawiera przegląd podstaw prawnych inicjatyw na rzecz równości płci w Unii Europejskiej. Rozdział ten zagłębia się również w społeczne uzasadnienie polityki równości płci. Analizuje powody i motywacje stojące za potrzebą takich polityk, podkreślając kontekst społeczny, w którym wdrażane są środki na rzecz równości płci. Ponadto wprowadza i definiuje kluczowe pojęcia i idee w dziedzinie polityki równości płci, co pomaga w ustanowieniu wspólnego zrozumienia terminów, które będą używane.

Rozdział 2 zagłębia się w podstawowe elementy oceny rzeczywistości wrażliwej na płeć, przedstawiając ważne uwagi na temat tego, jak skutecznie diagnozować, oceniać i monitorować wpływ polityk równości płci.

W rozdziale 3 przedstawiamy szereg metod i sposobów analizy służących do przeprowadzania dogłębnych badań na rzecz GEP; od studiów przypadku przez zogniskowane wywiady grupowe, po teorię instytucjonalizmu feministycznego i analizę danych z podziałem na płeć. Ta część wyposaża w bogaty zestaw narzędzi do analizy, zrozumienia i poprawy polityk równości płci. Niezależnie od tego, czy jest się badaczem, decydentem, działaczem organizacji pozarządowej czy rzecznikiem, ten podręcznik będzie pomocnym przewodnikiem w podejmowaniu świadomych decyzji i stymulowaniu pozytywnych zmian w dziedzinie równości płci.

Rozdział 4 otwiera wprowadzenie do złożoności interakcji dotyczącej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz kulturą organizacyjną. Rozdział ten umożliwia podstawowe zrozumienie niuansów tej dynamiki, niezbędne do zagłębienia się w nią w praktyce. W tym fragmencie oferowane są ponadto cenne wskazówki dla tych, którzy chcą zbadać równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz kulturą organizacyjną. Rozdział przedstawia szereg metod badawczych, popartych praktycznymi przykładami, aby ułatwić niełatwe badanie wpływu polityk i praktyk w tym obszarze.

Dwa kolejne rozdziały, Rozdział 5 i Rozdział 6, dotyczą istotnych kwestii związanych z równowagą płci w sferze podejmowania decyzji i w przywództwie, a także zapewnienia równości w procesie rekrutacji i selekcji w środowisku akademickim.

Rozdział 7 omawia kwestie włączenia wymiaru płci do badań i nauczania. Rozdział ten podkreśla rosnące znaczenie nie tylko uwzględniania kwestii płci w badaniach, ale także włączania ich do głównego nurtu nauczania i działań związanych z przekazywaniem wiedzy.

W Rozdziale 8, podjęto kwestię przemocy ze względu na płeć, w tym molestowania seksualnego w instytucjach akademickich. Rozdział ten rozważa dlaczego walka z przemocą ze względu na płeć jest kluczowym elementem kompleksowego planu na rzecz równości płci, podkreślając pilność i znaczenie zajęcia się tą kwestią. Naświetla złożoność i wyjątkowe wyzwania jakie występują w środowiskach akademickich w tym obszarze, które wymagają szczególnych środków, a także prezentuje szereg metod i podejść badawczych i podejść dostosowanych do badania przemocy ze względu na płeć w środowisku akademickim.

Ostatni Rozdział 9, analizuje kluczową rolę różnorodności zarówno w środowisku akademickim, jak i w miejscu pracy, podkreślając potrzebę włączenia różnorodności do głównego nurtu. Analizuje znaczenie różnorodności w instytucjach akademickich oraz jej korzyści i wyzwania, a także podkreśla, w jaki sposób różnorodność wzbogaca organizacje i promuje innowacje i inkluzję w pracy.

Osoby i podmioty używające Przewodnika mogą korzystać z zawartych w nim informacji, wskazówek i zaleceń w sposób kompleksowy lub fragmentaryczny, w zależności od potrzeb.

Ewa Jarosz

Jolanta Klimczak

Marta Margiel

ROZDZIAŁ 1

GŁÓWNE ZAŁOŻENIA EUROPEJSKIEJ POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI

1.1 KONTEKST PRAWNY RÓWNOŚCI PŁCI – *Edit Kriston*

Unia Europejska zawsze stawiała sobie za cel osiągnięcie równych szans płci na całym świecie. Wdrażanie środków mających zrealizować ten cel nie zostało jeszcze zakończone, chociaż w ostatnich latach i dziesięcioleciach podjęto wiele kroków, które przyczyniły się do eliminowania różnic między płciami.

Unia Europejska dąży do zapewnienia równości płci poprzez kilka głównych rozwiązań:

- 1) Stworzenie odpowiednich ram regulacyjnych poprzez opracowanie odpowiednich norm prawnych.
- 2) Włączenie wymiaru płci do wszystkich polityk i uczynienie go powszechnym wymogiem.
- 3) Wprowadzenie szeregu ukierunkowanych środków mających na celu poprawę sytuacji kobiet.

Jeśli chodzi o kontekst prawny, UE po raz pierwszy ustanowiła zasadę „równej płacy za taką samą pracę” w 1957 r., którą obecnie wyraża art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (dalej: TFUE) i stanowi kamień węgielny równych szans dla mężczyzn i kobiet. Każde państwo członkowskie jest zobowiązane do zapewnienia stosowania tej zasady. Natomiast Parlament Europejski i Rada, stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą i po konsultacji z Komitetem Ekonomiczno-Społecznych, przyjmują środki w celu zapewnienia stosowania zasady równości szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia, w tym zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę. Jeśli chodzi o wdrażanie środków, w celu zapewnienia pełnej równości między mężczyznami i kobietami w życiu zawodowym zasada równego traktowania nie uniemożliwia państwom członkowskim utrzymania lub przyjęcia środków przewidujących pewne korzyści

w celu ułatwienia osobom płci niedostatecznie reprezentowanej wykonywania działalności zawodowej lub w celu zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w rozwoju ich kariery lub ich kompensowania. Artykuł 8 TFUE nakłada również na UE zadanie eliminowania nierówności i wspierania równości kobiet i mężczyzn we wszystkich jej działaniach. Z kolei Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej zakazuje wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, ale także na inne przesłanki.

Można zatem zauważyć, że na forum najpierw Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej, a później Unii Europejskiej, w pierwszej kolejności przyjęto rozwiązania dotyczące równości płci w zakresie stosunków pracy, ale z biegiem lat Unia Europejska przyjęła wiele innych aktów prawnych w celu zapewnienia równości, w miarę możliwości, we wszystkich dziedzinach życia.

Wśród istotnych aktów prawnych należy przede wszystkim wymienić Dyrektywę 79/7/EWG¹, która jako pierwsza miała na celu wyeliminowanie różnic między mężczyznami i kobietami w dziedzinie zabezpieczenia społecznego. W szczególności chroni ona przed ryzykiem choroby, niepełnosprawności, starości, wypadków przy pracy, chorób zawodowych i bezrobocia, a także zawiera zasady pomocy mającej na celu uzupełnienie lub zastąpienie systemów zabezpieczenia emerytalnego. Dyrektywa zobowiązuje państwa do zapewnienia równego traktowania w następujących obszarach, bez względu na stan cywilny lub rodzinny:

- w zakresie systemów zabezpieczenia emerytalnego i warunków dostępu do nich,
- w odniesieniu do obowiązku opłacania składek i obliczania ich wysokości,
- obliczania świadczeń, w tym dodatków dla małżonków i osób pozostających na utrzymaniu, oraz warunki regulujące czas trwania i zachowanie prawa do świadczeń.

Kolejnym kamieniem milowym w prawodawstwie wspólnotowym była dyrektywa 92/85/EWG² w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu

¹ Dyrektywa Rady z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego (79/7/EWG) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31979L0007>.

² Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>.

poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży i pracownic, które niedawno rodziły. W tym przypadku przepisy dotyczą znacznie bardziej wyspecjalizowanej grupy osób znajdujących się w wyjątkowej sytuacji, w której konieczne jest zróżnicowanie w celu zapewnienia im równych szans w porównaniu z innymi pracownikami i pracowniczkami.

Działania równościowe zintensyfikowano na początku XXI wieku, kiedy Unia Europejska próbowała znaleźć ogólne rozwiązanie problemu opuszczania świata pracy przez kobiety. Ponadto Rada przyjęła Dyrektywę 2000/43/WE³ wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, zakazującą dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne w wielu obszarach. W jej preambule czytamy, że w celu zapewnienia rozwoju demokratycznych i tolerancyjnych społeczeństw, w których mogą uczestniczyć wszyscy ludzie, niezależnie od pochodzenia rasowego lub etnicznego, działania w zakresie dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne powinny wykraczać poza dostęp do zatrudnienia na własny rachunek i poza nim i obejmować takie obszary, jak edukacja, ochrona socjalna, w tym zabezpieczenie społeczne i opieka zdrowotna, przywileje socjalne, dostęp do towarów i usług oraz ich dostarczanie. Kolejnym aktem prawnym z tego zakresu jest Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy⁴.

W tym kontekście w 2004 r. Rada przyjęła Dyrektywę 2004/113/WE⁵ dotyczącą przepisów zapewniających równość w dostępie do towarów i usług oraz w zakresie dostarczania towarów i usług. Celem tej dyrektywy było również wyjście poza obszary zatrudnienia i polityki społecznej, aby osiągnąć szersze uznanie kwestii płci.

Od 2006 r. Unia Europejska dokonywała przeglądu szeregu kwestii w odniesieniu do istniejącego zestawu przepisów i przyjęła nowe dyrektywy, które miały na celu uregulowanie możliwych perspektyw równości płci w jeszcze szerszym zakresie i zgodnie ze zmieniającymi się potrzebami społecznymi.

³ Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne.

⁴ Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

⁵ Dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>.

Na szczególną uwagę zasługują dyrektywy w obszarze równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu oraz prowadzenia działalności na własny rachunek⁶.

Począwszy od 2010 r., zgodnie ze strategią równościową Unii Europejskiej, zakres przedmiotowych obszarów został rozszerzony, a dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/36/UE⁷ dołączyła do nich zwalczanie handlu ludźmi. Dyrektywa ta uznaje specyficzny charakter handlu ludźmi ze względu na płeć oraz fakt, że mężczyźni i kobiety są ofiarami handlu ludźmi w różnych celach, podnosząc tym samym świadomość potrzeby uwzględnienia różnic płciowych w środkach pomocy i wsparcia, w stosownych przypadkach.

Wreszcie, wśród kroków podjętych w celu poszerzenia obszarów zasad, Unia Europejska podjęła również kroki w celu uznania równych szans w życiu prywatnym obywateli, co zaowocowało przyjęciem dyrektywy w sprawie środków zapewniających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów⁸. W dokumencie tym wyraźnie stwierdzono, że polityka równowagi między życiem zawodowym a prywatnym powinna przyczyniać się do osiągnięcia równości płci poprzez promowanie uczestnictwa kobiet w rynku pracy, równy podział obowiązków opiekuńczych między mężczyznami i kobietami oraz eliminację różnic w dochodach i wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Głównym problemem w tym obszarze jest niedostateczna reprezentacja kobiet na rynku pracy, ponieważ trudno jest pogodzić pracę z obowiązkami rodzinnymi. W wielu przypadkach, po urodzeniu dzieci, kobiety

⁶ Dyrektywa 2006/54/We Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0018>.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0041>.

⁷ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/36/UE z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie zapobiegania handlowi ludźmi i zwalczania tego procederu oraz ochrony ofiar, zastępująca decyzję ramową Rady 2002/629/WSiSW

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32011L0036>.

⁸ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>.

częściej pracują mniej godzin w płatnym zatrudnieniu i spędzają więcej czasu na wypełnianiu nieodpłatnych obowiązków opiekuńczych.

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym pozostaje zatem poważnym wyzwaniem dla wielu pracujących rodziców i pracowników z obowiązkami opiekuńczymi, w szczególności ze względu na dłuższe godziny pracy i zmieniające się modele czasu pracy, które negatywnie wpływają na zatrudnienie kobiet.

Tak więc, ukazane wyżej aspekty regulowane przez unijne prawo wskazują na główne obszary i kwestie, w których Unia Europejska próbowała już budować możliwość równych szans. Jednak należy zauważyć, że wskazane akty prawne mają formę dyrektyw. W rezultacie konieczna była ich transpozycja do prawa krajowego, która w wielu przypadkach zakończyła się sukcesem, choć w praktyce polegała na wdrożeniu różnych rozwiązań prawnych i faktycznych⁹.

Wdrażanie strategii Unii Europejskiej w zakresie równości szans jest jednak nie tylko zintegrowane z codziennym życiem państw członkowskich za pośrednictwem wyżej wymienionych instrumentów prawnych, ale możemy również zaobserwować znaczące wyniki od strony pracy Trybunału. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (dalej: TSUE) dokonał wykładni przepisów tego dorobku w wielu sprawach opartych na sporach i trudnościach interpretacyjnych w państwach członkowskich. W związku z tym ważne może być również przedstawienie niektórych istotnych powiązanych spraw w celu zapewnienia pełnej analizy.

Głównym pytaniem prejudycjalnym, zadany przez sąd krajowy w sprawie *Marschall*¹⁰ było, czy przepis krajowy pozytywnie dyskryminujący pracowników płci żeńskiej w niektórych sektorach, w których zazwyczaj jest więcej mężczyzn niż kobiet, jest sprzeczny z prawem UE. W niniejszej sprawie TSUE nie uznał rozwiązania państwa członkowskiego za niezgodne z prawem, stwierdzając, że kandydaci płci męskiej i żeńskiej o takich samych kwalifikacjach na podstawie ich kompetencji i wyników zawodowych nie stoją na przeszkodzie przepisom krajowym, które w takich sytuacjach dają pierwszeństwo pracownikom płci żeńskiej, pod warunkiem, że jest ono przyznawane w każdym indywidualnym przypadku kandydatom płci męskiej o takich samych

⁹ Oczywiście Unia Europejska monitoruje procesy implementacji w państwach członkowskich, czego wyniki można również znaleźć we wskazanych źródłach dla wszystkich wyżej wymienionych dyrektyw.

¹⁰ Sprawa C-409/95. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61995CJ0409>.

kwalifikacjach jak kandydaci płci żeńskiej, obiektywnej oceny wniosku, która uwzględnia wszystkie kryteria związane z tożsamością kandydatów i wyklucza jakąkolwiek przewagę kandydatów płci żeńskiej, pod warunkiem że jedno lub więcej kryteriów przechyla szalę na korzyść kandydata płci męskiej i że kryteria te nie są dyskryminujące w stosunku do kandydatów płci żeńskiej.

W sprawie *Hakelbracht*¹¹, która dotyczyła odmowy awansu kobiety w ciąży, sąd krajowy poszukiwał odpowiedzi na pytanie, czy w ustawodawstwie krajowym w sytuacji, gdy osoba uważająca się za ofiarę dyskryminacji ze względu na płeć złożyła skargę, pracownik wspierający ją w tym kontekście jest chroniony przed środkami odwetowymi podjętymi przez pracodawcę tylko wtedy, gdy występował w charakterze świadka podczas rozpatrywania tej skargi, a jego zeznania spełniają wymogi formalne przewidziane w odpowiednich przepisach. W wyroku tym TSUE stwierdził, zgodnie ze swoją dotychczasową praktyką, że zasada skutecznej kontroli sądowej zostałaby pozbawiona istoty swojej skuteczności, gdyby ochrona, jaką zapewnia, nie obejmowała środków, które pracodawca może podjąć w odpowiedzi na skargę wniesioną przez pracownika w celu zapewnienia przestrzegania zasady równego traktowania. Obawa przed podobnymi środkami, od których nie przysługuje środek odwoławczy, groziłaby zniechęceniem pracowników, którzy uważają się za ofiary dyskryminacji, do dochodzenia swoich praw przed sądami, a w konsekwencji poważnie zagrażałaby osiągnięciu celu, do którego zmierzają przepisy analizowanej dyrektywy.

Wdrażanie równości płci, należy stale monitorować i aktualizować. Nadal bowiem istnieje wiele obszarów, które wymagają efektywnych działań.

1.2 UZASADNIENIE SPOŁECZNE – *Luna Carpinelli*

Dyskryminacja ze względu na płeć w środowisku akademickim ogranicza potencjał i możliwości osób ze względu na ich tożsamość płciową. Kobiety i inne marginalizowane płcie były historycznie niedostatecznie reprezentowane w różnych dyscyplinach akademickich i na stanowiskach kierowniczych. Poprawa działań na rzecz równości płci w środowisku akademickim

¹¹ Sprawa C-404/18.

<https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?nat=or&mat=or&pcs=Oor&jur=C%2CT%2CF&num=C-404%25F18&for=&jge=&dates=&language=en&pro=&cit=none%25CC%25CJ%25CR%25C2008E%25C%25C%25C%25C%25C%25C%25C%25C%25Ctrue%25Cfalse%25Cfalse&oqp=&td=%3BALL&avg=&lqrec=hu&lq=&page=1&cid=2118038>

pomaga rozwiązać tę kwestię poprzez aktywną pracę na rzecz zwiększenia reprezentacji i widoczności niedostatecznie reprezentowanych grup.

Równość płci w środowisku akademickim sprzyja bardziej inkluzywnemu środowisku badawczemu, prowadząc do szerszego zakresu pytań badawczych, metodologii i perspektyw. Gdy uwzględniane są różnorodne głosy, badania stają się bardziej kompleksowe, istotne i innowacyjne. Pozwala to na lepsze zrozumienie wyzwań społecznych i opracowanie skutecznych rozwiązań, które przyniosą korzyści wszystkim członkom społeczeństwa.

Inicjatywy na rzecz równości płci w środowisku akademickim promują kulturę szacunku, integracji i wsparcia. Przynosi to korzyści nie tylko osobom bezpośrednio dotkniętym nierównościami płci, ale także tworzy środowisko, w którym wszyscy członkowie społeczności akademickiej mogą się rozwijać. Wspierając kulturę, która ceni różnorodność i równość płci, środowisko akademickie może przyciągać i zatrzymywać utalentowane osoby ze wszystkich środowisk, prowadząc do bardziej dynamicznej i produktywnej społeczności akademickiej.

Kluczowe powody wdrażania programu równości płci w środowisku akademickim są następujące:

- **Równość szans:** Równość płci gwarantuje, że każdy, niezależnie od swojej tożsamości płciowej, ma równy dostęp do możliwości edukacyjnych i zawodowych. Wdrażając program równości płci, środowisko akademickie może dążyć do stworzenia równych szans, w których osoby są oceniane na podstawie ich zdolności, umiejętności i kwalifikacji, a nie płci.

- **Przeciwdziałanie dyskryminacji:** W przeszłości kobiety i inne marginalizowane płcie spotykały się z dyskryminacją i uprzedzeniami w środowisku akademickim, co prowadziło do niedostatecznej reprezentacji i ograniczonego rozwoju kariery. Program równości płci pomaga rzucić wyzwanie i naprawić te rozbieżności poprzez promowanie praktyk integracyjnych i zwalczanie systemowych uprzedzeń, które utrudniają postęp niedostatecznie reprezentowanych grup.

- **Zróżnicowane perspektywy:** Równość płci w środowisku akademickim to nie tylko kwestia sprawiedliwości; wzbogaca ona również środowisko uczenia się. Gdy uwzględniane są różne perspektywy, doświadczenia i pomysły, dyskusje akademickie stają się bardziej solidne i innowacyjne. Promując równość płci, środowisko akademickie może w pełni wykorzystać potencjał swojej różnorodnej puli talentów, wspierając kreatywność, krytyczne myślenie i współpracę.

- **Modelowanie ról i mentoring:** Program równości płci może ułatwić ustanowienie inicjatyw mentorskich i sponsorskich. Zapewnia to kobietom i innym marginalizowanym płciom dostęp do tych wzorów do naśladowania, które z powodzeniem zrealizowały ścieżkę kariery akademickiej. Takie możliwości mentorskie mogą inspirować i wzmacniać jednostki do realizacji ich aspiracji akademickich, ostatecznie prowadząc do większej różnorodności i reprezentacji na wyższych stanowiskach.

- **Poprawa jakości badań:** Równość płci ma kluczowe znaczenie dla rozwoju wiedzy i badań. Wspierając zróżnicowane grupy badaczy i naukowców, środowisko akademickie może generować nowe perspektywy i spostrzeżenia, prowadząc do bardziej kompleksowych i wszechstronnych wyników badań. Zrównoważone pod względem płci zespoły badawcze z większym prawdopodobieństwem zajmą się szerszym zakresem pytań badawczych i opracują bardziej odpowiednie i mające zastosowanie rezultaty dla różnych populacji.

- **Postęp społeczny i równość:** Wdrażanie programu równości płci w środowisku akademickim jest zgodne z szerszymi celami społecznymi dotyczącymi równości płci i postępu społecznego. Środowisko akademickie odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu opinii publicznej, kształtowaniu polityki i norm społecznych. Wspierając równość płci, środowisko akademickie może przyczynić się do bardziej integracyjnego i sprawiedliwego społeczeństwa, promując zasady sprawiedliwości, szacunku i równych praw dla wszystkich.

Środowiska akademickie odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu wartości, norm i polityk społecznych. Aktywnie działając na rzecz równości płci, środowisko akademickie może przyczynić się do szerszego postępu społecznego i rozwoju równości płci w innych sektorach. Stanowi to silny sygnał dla społeczeństwa o znaczeniu równych praw, możliwości i reprezentacji dla wszystkich osób, ostatecznie przyczyniając się do bardziej sprawiedliwego i równego społeczeństwa.

Podsumowując, poprawa działań na rzecz równości płci w środowisku akademickim jest społecznie ważna, ponieważ zmniejsza dyskryminację, promuje równy dostęp do edukacji, zajmuje się niedostateczną reprezentacją osób, usprawnia badania i innowacje, kultywuje wspierającą kulturę akademicką i przyczynia się do szerszego postępu społecznego. Jest to niezbędny krok w kierunku stworzenia bardziej sprawiedliwej i inkluzywnej społeczności akademickiej i społeczeństwa jako całości.

1.3 GŁÓWNE POJĘCIA, TERMINY I IDEE W PRZESTRZENI POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI – *Marina Apiou Nikiforou*

Prezentujemy definicje głównych pojęć związanych z dyskursem o płci. Pochodzą one z różnych źródeł, które przedstawiono na końcu rozdziału. Intencją tego fragmentu jest zaprezentowanie możliwie najprostszych definicji, które obejmują najistotniejsze terminy związane z problematyką płci i edukacją w tym zakresie.

Analiza płci to systematyczne podejście do badania problemów, sytuacji, projektów, programów i polityk w celu zidentyfikowania kwestii płci i ich wpływu. Analiza płci musi być przeprowadzana na wszystkich etapach procesu rozwoju i powinna uwzględniać, w jaki sposób dane działanie, decyzja lub plan wpłynie na mężczyzn inaczej niż na kobiety.

Dane zdezagregowane ze względu na płeć to wszelkie dane sklasyfikowane według płci, które są prezentowane oddzielnie dla kobiet i mężczyzn, dziewcząt i chłopców oraz które uwzględniają sfery, realia, warunki i sytuacje kobiet i mężczyzn.

Dyskryminacja ze względu na płeć „Wszelkie zróżnicowanie, wykluczenie lub ograniczenie ze względu na płeć, którego skutkiem lub celem jest uszczuplenie lub uniemożliwienie kobietom, niezależnie od ich stanu cywilnego, przyznania, wykonywania lub korzystania na zasadzie równości z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych.” [Organizacja Narodów Zjednoczonych, 1979. „Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet”. Artykuł 1]. Dyskryminacja ta może wynikać zarówno z prawa (de iure), jak i z praktyki (de facto).

Gender blind /ślepotą na płeć/ ignoruje lub nie uwzględnia wymiaru płci w danym projekcie lub badaniu. Ignoruje uprzedzenia związane z płcią, które istnieją w społeczeństwie. Podejście w którym używa się terminów nieuwzględniających płci, co może powodować, że dziewczęta i kobiety oraz chłopcy i mężczyźni stają się niewidzialni.

Gender mainstreaming to strategia mająca na celu uczynienie obaw i doświadczeń kobiet oraz mężczyzn integralnym wymiarem projektowania, wdrażania, monitorowania i oceny polityk i programów we wszystkich sferach politycznych, gospodarczych i społecznych, tak aby zarówno kobiety,

jak i mężczyźni odnosili równe korzyści. Ostatecznym celem jest osiągnięcie równości.

Integracja to tworzenie środowisk, w których każda osoba lub grupa może być mile widziana, szanowana, wspierana i doceniana, aby w pełni uczestniczyć.

Interseksjonalność zakłada że każdy ma swoje własne unikalne doświadczenia oparte na przecięciu ich tożsamości społecznych, tj. płci, klasy, obszaru geograficznego, pochodzenia etnicznego, bogactwa i relacji społecznych, czy innych jeszcze parametrów.

Neutralność płci ma miejsce, gdy płeć jest uważana za nieistotną dla wyników rozwojowych. Technologia lub zmiana nie ma wpływu na normy, role i relacje związane z płcią.

Niejawne uprzedzenia (ukryte lub nieświadome uprzedzenia) to nieświadome postawy lub stereotypy, które wpływają na zrozumienie, działania lub decyzje danej osoby w odniesieniu do osób z różnych grup.

Płeć [kulturowa] /gender/ jest społecznie definiowana jako kulturowo wyuczone różnice między mężczyznami lub kobietami. Definiuje mężczyzn i kobiety w odniesieniu do społecznych relacji kulturowych między nimi. Określa iż mężczyźni i kobiety różnią się w zależności od kultury, miejsca, czasu i kontekstu.

Płeć [biologiczna] /sex/ odnosi się do cech biologicznych, które definiują człowieka jako kobietę lub mężczyznę. Definiuje mężczyzn i kobiety niezależnie od siebie. Ta definicja jest uniwersalna.

Relacje między płciami to termin, który podkreśla relacje między mężczyznami i kobietami, o czym świadczą ich role w podziale władzy, podejmowaniu decyzji, podziale pracy, zwrocie z pracy, zarówno w gospodarstwie domowym, jak i w całym społeczeństwie.

Role płciowe to normy zachowania, wartości i postawy stworzone przez społeczności i społeczeństwa (ich kultury), które są uważane za odpowiednie dla mężczyzn i kobiet oraz relacji między nimi. Role te są przypisywane w sposób dominujący na podstawie kryteriów społeczno-kulturowych a mniej biologicznych.

Równość płci /equality/ polega na tym, że poszczególne osoby otrzymują różne wsparcie, aby uczestniczyć w równym stopniu, zgodnie z ich odpowiednimi potrzebami.

Różnorodność to obecność różnych i wielorakich cech, które składają się na indywidualną i zbiorową tożsamość, w tym rasę, płeć, wiek, religię, orientację seksualną, pochodzenie etniczne, pochodzenie narodowe, status społeczno-ekonomiczny, język i sprawność fizyczną.

Stereotypizacja ról płciowych odnosi się do przedstawiania, w mediach, książkach lub rozmowach społecznie przypisanych ról płciowych jako „normalnych” i „naturalnych”.

Świadomość płci to uznanie faktu, że doświadczenia życiowe, oczekiwania i potrzeby kobiet i mężczyzn są różne, że często wiążą się z nierównością i podlegają zmianom.

Upředzenie odnosi się do skłonności lub preferencji, które zakłócają bezstronny osąd osób lub grup społecznych. Wynika z powszechnej tendencji i potrzeby osób do klasyfikowania innych w jakieś kategorie.

Uwzględnianie płci to sytuacja, w której mężczyźni, jak i kobiety są w równym stopniu włączeni w działania jakiegos programu lub projektu.

Wrażliwość na płeć to zdolność do uznania różnic między płciami i wdrażanie strategii mających na celu uwzględnienie norm, ról i dostępu do zasobów związanych z płcią, o ile jest to konieczne do osiągnięcia celów projektu.

Wyzwolenie płci /emancypacja/ oznacza, iż wszelkie nierówności są rozwiązywane, bariery systemowe są usuwane i wszyscy są jednakowo angażowani.

Wzmocnienie pozycji kobiet i mężczyzn odnosi się do mężczyzn i kobiet przejmujących kontrolę nad swoim życiem, ustalających własne plany, zdobywających umiejętności, zwiększających pewność siebie, rozwiązujących problemy i rozwijających samodzielność.

Źródła

- <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/glossary>
- <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode&hook=ALL&sortkey&sortorder&fullsearch=0&page=-1>
- <https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Genderglossarytermsandconcepts.pdf>
- <https://www.naco.org/resources/featured/key-terms-definitions-diversity-equity-inclusion>
- https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnadl089.pdf

ROZDZIAŁ 2

BADANIA UWZGLĘDNIAJĄCE ASPEKT PŁCI – DIAGNOZA, MONITOROWANIE I EWALUACJA

Jolanta Klimczak, Marta Margiel

2.1 DIAGNOZA WRAŻLIWA NA PŁEĆ

Diagnoza wrażliwa na płeć to proces analizy i oceny, który uwzględnia różnice płci i wpływ płci na daną kwestię, sytuację lub problem społeczny. Taka diagnoza ma na celu identyfikację i opracowanie planu działania. Diagnoza wrażliwa na płeć może być stosowana w różnych dziedzinach, takich jak: polityka, gospodarka, edukacja, zdrowie, zatrudnienie, planowanie urbanistyczne, architektura lub usługi społeczne.

W diagnozach wrażliwych na płeć wykorzystywane są różne metody badawcze, takie jak: analiza danych statystycznych, wywiady, obserwacje terenowe czy analiza dokumentów. Tym, co odróżnia wykorzystanie tych metod w diagnozie wrażliwej na płeć od konwencjonalnych podejść, jest potrzeba uwzględnienia perspektywy płci na każdym etapie, począwszy od procesu zbierania danych, poprzez zaangażowanie różnych grup społecznych i ekspertów o różnych perspektywach i doświadczeniach w badanie diagnostyczne, aż po opis, analizę i wnioski traktujące płeć jako zmienną zależną.

Diagnoza wrażliwa na płeć ma na celu zapewnienie głębszego zrozumienia nierówności płci, zidentyfikowanie przyczyn i mechanizmów nierówności płci oraz zidentyfikowanie konkretnych obszarów interwencji i działań w celu promowania równości płci, eliminacji dyskryminacji i stereotypów związanych z płcią.

Wyniki diagnozy uwzględniającej płeć mogą pomóc w opracowaniu strategii, polityk, programów i projektów, które zaspokajają potrzeby i aspiracje różnych grup płciowych oraz promują równość płci i zrównoważony rozwój społeczny.

Diagnoza wrażliwa na płeć na uniwersytecie to proces analizy i oceny, który ma na celu zidentyfikowanie istniejących nierówności ze względu na płeć oraz ich przyczyn i skutków. Może ona obejmować zarówno badanie postaw wobec płci wśród osób studiujących i pracujących, jak i analizę polityk, programów i działań uniwersytetu w celu uwzględnienia równości płci.

Oto kilka kroków, które mogą być przydatne w przeprowadzeniu diagnozy wrażliwej na płeć na uniwersytecie:

- Krok pierwszy:

Zbieranie danych, tj. gromadzenie danych na temat aspektów uniwersytetu związanych z płcią, takich jak dane demograficzne osób studiujących i pracujących, statystyki dotyczące rekrutacji, promocji i awansów, informacje na temat dostępu do zasobów, takich jak laboratoria, biblioteki lub stypendia, oraz możliwości rozwoju, a także wyniki badań związanych z nierównością płci na uniwersytecie.

- Krok drugi:

Analizowanie zebranych danych pod kątem identyfikowania różnic i nierówności płci w różnych obszarach uniwersyteckich, z uwzględnieniem takich aspektów, jak reprezentacja płci w różnych dyscyplinach akademickich czy poziomach zatrudnienia, dynamika awansów, poziomy wynagrodzeń, udział w organach decyzyjnych lub dostęp do szkoleń i wsparcia.

- Krok trzeci:

Identyfikacja przyczyn istniejących nierówności płci na uniwersytecie, takich jak stereotypy płci, bariery kulturowe, nierówny podział obowiązków i odpowiedzialności, brak równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz brak programów wspierających równość płci.

- Krok czwarty:

Ocena polityki, działań i programów uniwersytetu w zakresie włączania równości płci do głównego nurtu polityki; ocena, wdrażanie, rzeczywisty wpływ i obszary wymagające poprawy.

- Krok piąty:

Wnioski i zalecenia oparte na zebranych danych i analizach, mające na celu poprawę równości płci na uniwersytecie; identyfikacja konkretnych działań, które można podjąć w celu zwiększenia równości płci w rekrutacji, zatrudnieniu, awansach, szkoleniach, polityce i kulturze organizacyjnej.

• Krok szósty:

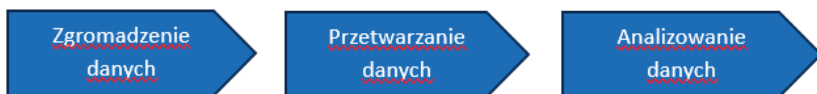
Monitorowanie postępów we wdrażaniu zaleceń i strategii dotyczących równości płci na uniwersytecie; systematyczna ocena zmian i dostosowywanie działań w razie potrzeby.

Diagnoza wrażliwa na płeć w uczelniach wyższych wymaga współpracy różnych interesariuszy, takich jak władze uniwersyteckie, pracownicy, studenci i studentki oraz organizacje społeczne (np. związki zawodowe); konieczne jest zaangażowanie wszystkich stron i stworzenie środowiska, w którym równość płci jest priorytetem. Plan Równości Płci musi opierać się na zebranych i krytycznie przeanalizowanych danych dotyczących, na przykład, pracowników instytucji, z uwzględnieniem płci, różnych kategorii zatrudnienia i ich roli w strukturze instytucji lub doświadczanych form przemocy ze względu na płeć. Niektóre dane będą dostępne w istniejących źródłach administracyjnych (dział HR), podczas gdy inne mogą wymagać specjalnego zebrania lub obliczenia. Analiza informacji pomoże w wyznaczaniu priorytetów Planu Równości Płci, które powinny być oceniane corocznie na podstawie zidentyfikowanych wskaźników.

Najczęściej diagnoza obejmuje następujące dane:

- gromadzenie danych;
- przetwarzanie danych z uwzględnieniem ich specyfiki (dane ilościowe, jakościowe itp.);
- analizę danych skoncentrowaną na reprezentacji płci w badanych obszarach oraz interpretację (ewentualnie) występujących dysproporcji;

To kompleksowe podejście pozwala organizacji lepiej zrozumieć postępy, zidentyfikować, gdzie działania mają wpływ i gdzie przeszkody dla równości płci utrzymują się przez cały okres obowiązywania strategicznego dokumentu.



2.2 EWALUACJA WRAŻLIWA NA PŁEĆ

Proces przeprowadzania oceny można podzielić na cztery etapy:

1. Strukturyzacja – planowanie ewaluacji;
2. Obserwacja – zbieranie danych;

3. Analiza;

4. Ocena – formułowanie twierdzeń wartościowych.

Możemy wybrać następujące rodzaje ewaluacji:

Ewaluacje ex-ante przeprowadzane są przed przyjęciem ostatecznej wersji dokumentu, programu lub strategii. Służą one oszacowaniu oczekiwanych efektów oraz ocenie, czy założenia interwencji odpowiadają potrzebom i są realistyczne.

Ewaluacje on-going (oceny śródkresowe) przeprowadzane są w połowie realizacji interwencji. Sprawdzają, czy wyniki osiągnięte do tego czasu są wystarczające do osiągnięcia celów, a jeśli nie, sugerują podjęcie działań naprawczych.

Bieżące ewaluacje są przeprowadzane podczas wdrażania interwencji, „wrazie potrzeby” i organizowane, gdy istnieje problem do rozwiązania lub potrzeba wiedzy, którą należy zaspokoić.

Ewaluacje ex-post są przeprowadzane po zakończeniu interwencji, zwykle w odstępie kilku lat, gdy wszystkie znaczące efekty wdrożenia są już widoczne.

Przygotowując ewaluację, należy odpowiedzieć na następujące pytania:

- Co należy zbadać, tj. co jest przedmiotem ewaluacji?
- Dlaczego ewaluacja zostanie przeprowadzona, tj. jaki jest jej powód?
- Dla kogo zostanie przeprowadzona ewaluacja, tj. jaki jest jej cel?
- Kiedy zostanie przeprowadzona ewaluacja, tj. jaki jest planowany harmonogram?
- Przez kogo zostanie przeprowadzona ewaluacja?
- Jakie środki finansowe zostaną wykorzystane, tj. jaki będzie koszt ewaluacji?
- Jaką formę przyjmie raport ewaluacyjny, tj. w jaki sposób zostaną przedstawione wyniki?

Pytanie badawcze jest podstawowym elementem każdego procesu badawczego. To pytanie, które określa cel badania i kieruje procesem gromadzenia i analizy danych. Pytanie badawcze jest tym, co badacz(ka) chce odkryć, zrozumieć lub zbadać w kontekście tematu badania. Pytanie badawcze powinno być jasne, konkretne i precyzyjne. W idealnym przypadku powinno być możliwe do zbadania przy użyciu dostępnych metod i technik badawczych. Warto również, aby pytanie badawcze było związane z istniejącą luką w wiedzy lub problemem społecznym, który należy lepiej zrozumieć. Sformułowanie pytania badawczego wymaga uwzględnienia kilku

czynników, takich jak: zakres badania, kontekst społeczny, dostępność danych i dostępne zasoby. Pytanie badawcze może być otwarte, dzięki czemu badacz stara się zrozumieć lub zinterpretować zjawisko lub może być bardziej zamknięte, koncentrując się na konkretnej hipotezie lub związku między zmiennymi. Pytanie badawcze jest kluczowym narzędziem, które kieruje całą pracą badawczą, od gromadzenia danych po analizę i interpretację wyników. Prawidłowe sformułowanie pytania badawczego pomaga skupić się na istotnych aspektach badania i stanowi podstawę badania.

2.3 MONITORING WRAŻLIWY NA PŁEĆ

Monitorowanie jest narzędziem służącym do codziennej poprawy zarządzania, kierowania codziennymi działaniami planu i dostarczania krytycznych informacji do oceny, którą zamierzamy przeprowadzić później. W tym względzie monitorowanie można zdefiniować jako ciągłe zadanie, które systematycznie gromadzi dane w oparciu o określone wskaźniki w celu wskazania postępów i osiągnięcia celów oraz przydzielonych zasobów. Monitorowanie ma kluczowe znaczenie, ponieważ pozwala nam obserwować wdrażane działania. Pomaga również zidentyfikować i rozwiązać potencjalne źródła oporu wobec zmian. Wskaże, czy dynamika zmiany jest właściwa i czy możemy coś więcej osiągnąć. Ważne jest, aby pamiętać, że monitorowanie to nie tylko analiza liczb i danych, ale także innych jakościowych aspektów.

Monitorowanie wrażliwe na płeć to proces regularnego gromadzenia danych i informacji na temat genderowych aspektów funkcjonowania programów, polityk lub działań realizowanych na uczelni w celu oceny skuteczności celów sformułowanych w Planie Równości Płci (lub innym dokumencie dotyczącym standardów polityki równościowej). Monitorowanie wrażliwe na płeć ma na celu śledzenie zmian w tych obszarach, które zostały sparametryzowane w diagnozie i zidentyfikowane jako punkt wyjścia do pomiaru postępów we wdrażaniu polityki równości. Dane są analizowane, wyniki porównywane, a wskaźniki monitorowane. Wyniki monitorowania wrażliwego na płeć są niezbędne do oceny postępów w zakresie równości płci i identyfikacji obszarów wymagających działań naprawczych. Monitorowanie wrażliwe na płeć gromadzi dane dotyczące kobiet, mężczyzn i osób niebinarnych, biorąc pod uwagę różnice i nierówności płci w różnych obszarach życia uniwersyteckiego. Monitorowanie uwzględniające płeć umożliwia śledzenie i ocenę skuteczności działań na rzecz równości płci oraz podejmowanie decyzji uzasadnionych zebranymi danymi.

Źródła

- *Równość płci w środowisku akademickim i badawczym – narzędzie GEAR*, https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkit/gear/step-step-guide/step-5?language_content_entity=en
- Zehra, S., Meckler, J.M. (2021) *Równość płci w monitorowaniu i ewaluacji: The GEI Approach*, <https://www.globalevaluationinitiative.org/blog/gender-equality-monitoring-and-evaluation-gei-approach>
- Wytyczne 3.1: *Uwzględnianie równości płci w monitorowaniu i ewaluacji*, (2020) - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_mas/eval/documents/publication/wcms_165986.pdf
- Gumucio, T., Huyer, S., Hansen, J., (2018). Włączenie równości płci do monitorowania i oceny usług klimatycznych, <https://cgspace.cgiar.org/handle/10568/99021>
- Espinosa, J., Bustelo, M., Velasco, M., (coords.) (2016) *Evaluating Gender Structural Change. Guidelines for Evaluating gender Equality Action*.

ROZDZIAŁ 3

PRZYDATNE NARZĘDZIA DO DIAGNOZOWANIA, MONITOROWANIA I EWALUACJI W BADANIACH NAD PŁCIĄ I RÓŻNORODNOŚCIĄ

PRZEDMOWA – *Ewa Jarosz*

Zasady metodologiczne dotyczące badań stanowią zbiór zwany „*metodologią*”. Każda dziedzina lub obszar nauki ma swoją specyficzną metodologię. Można zatem mówić o metodologiach w naukach humanistycznych, społecznych, ścisłych i technicznych czy przyrodniczych. Można również wyróżnić metodologie poszczególnych dyscyplin, np. prawa, psychologii, ekonomii, zarządzania czy socjologii.

O metodologii można mówić w dwóch znaczeniach: teoretycznym lub praktycznym. Pierwsze z nich oznacza omówienie wyników badań naukowych, a tym samym ich filozoficznych i logicznych podstaw. Z kolei drugie znaczenie reprezentuje reguły procesu badawczego, logikę i zasady działań badawczych prowadzonych przez badaczy, którzy chcą rozpoznać określony fragment rzeczywistości.

Niniejszy podręcznik ma charakter praktyczny, ponieważ stanowi zbiór wskazówek dotyczących przeprowadzania działań badawczych w celu ustalenia stanu rzeczy w zakresie równości płci w danej rzeczywistości społecznej, tj. środowisku, organizacji lub instytucji. Wskazówki te można również wykorzystać do wykazania postępów poczynionych w wyniku podjętych działań lub do aktualizacji potrzeb, a także w procesie oceny przyjętego planu lub programu równości.

Badania mające na celu opracowanie polityk lub planów równości i różnorodności mogą być zlokalizowane na przecięciu wielu konkretnych metodologii, dyscyplin i dziedzin, w szczególności nauk społecznych, w tym nauk

socjologicznych, nauk prawnych, psychologii i pedagogiki, nauk politycznych, nauk o zarządzaniu i innych. Są to zatem badania interdyscyplinarne, które wykorzystują metody opracowane i preferowane w różnych dyscyplinach i często są prowadzone przez multidyscyplinarny /interdyscyplinarny/ zespół osób o różnych kompetencjach dyscyplinowych. Badania interdyscyplinarne pozwalają na bardziej kompleksowe spojrzenie na sytuację i problemy związane z równością płci i różnorodnością, biorąc pod uwagę wiele perspektyw.

Istnieje szerokie spektrum metod badawczych do badania różnych aspektów równości i różnorodności w praktycznych badaniach nad równością i różnorodnością, różne kierunki i metody badawcze mogą być stosowane i mieszane ze sobą w zależności od celów i potrzeb. W niniejszym podręczniku zaleca się zatem stosowanie tak zwanego „podejścia mozaikowego” (nazwa dotychczas używana głównie w odniesieniu do badań prowadzonych z dziećmi, [Clark, A. i Moss, P. (2011).: *Listening to young children. The Mosaic Approach* (Second edition) / London]).

Nauki społeczne jako, najogólniej rzecz biorąc, związane z analizą interakcji międzyludzkich, zachowań, struktur społecznych, norm społecznych, wartości, instytucji społecznych oraz zjawisk i procesów społecznych, posiadają pewne paradygmaty badawcze. Odnosząc się do klasycznych opisów ogólnych podejść badawczych w naukach społecznych, wyróżnia się jako fundamentalne kilka orientacji:

- **Badania ilościowe**, które opierają się na metodach ilościowych, tj. metodach umożliwiających gromadzenie danych, które można wyrazić za pomocą liczb i statystyk. Przykłady obejmują badania ankietowe, analizy statystyczne, skale pomiarowe, kontrolowane eksperymenty, obserwacje z wykorzystaniem wskaźników ilościowych, analizy danych administracyjnych i analizy dużych zbiorów danych. Badania ilościowe zazwyczaj koncentrują się na większych populacjach i grupach w celu ustalenia trendów lub wzorców w ich obrębie lub w organizacjach, w których funkcjonują.

- **Badania jakościowe** koncentrują się na bardziej dogłębnej identyfikacji problemów i potrzeb, mając na celu zrozumienie sytuacji, doświadczeń ludzi, doświadczanych problemów, motywacji, emocji lub subiektywnego postrzegania rzeczywistości. Przykładami są wywiady otwarte, wywiady pogłębione, analizy treści dokumentów lub wytworów oraz inne metody pozwalające

uchwycić indywidualne preferencje i subiektywne raporty, opinie i osądy. Metody ilościowe pozwalają nam uzyskać szczegółowe informacje na temat złożonych zjawisk i procesów społecznych, zwracając uwagę na kontekst i znaczenie, jakie ludzie przypisują sytuacji lub działaniom.

- **Badania mieszane** – ilościowe i jakościowe – łączą, w sensie metodologicznym, obie orientacje i stosują metody oraz wykorzystują zarówno dane ilościowe, jak i jakościowe, zwykle w celu pokazania różnych poziomów zjawiska, tj. ogólnej perspektywy zbiorowej, jak i indywidualnej, mając na celu lepsze i pełniejsze przedstawienie problemu i jego zrozumienie.

W badaniach nad równością płci i różnorodnością ważną rolę odgrywa nie tylko sposób gromadzenia danych za pomocą różnych metod, ale także inne aspekty dotyczące prowadzenia badań, w tym sposoby i perspektywy analizy danych.

Poniżej opisane zostały liczne metody gromadzenia danych, które są możliwe w badaniach nad równością płci, a także możliwości konkretnych podejść do realizacji badań i analizy danych.

METODY GROMADZENIA I ANALIZY DANYCH – PRZEGLĄD

3.1 BADANIA ANKIETOWE – *Luna Carpinelli*

Wprowadzenie

Badania ankietowe należą do ilościowej metodologii badawczej, która obejmuje gromadzenie danych i informacji od osób reprezentujących grupy, zbiorowości, populacje poprzez ustrukturyzowany kwestionariusz zawierający odpowiednie pytania.

Cechy

Ankiety są wykorzystywane w różnych dziedzinach, w tym w naukach społecznych, ale też w badaniach rynku, czy zdrowiu publicznym. Są stosowane w celu gromadzenia informacji o postawach, opiniach, zachowaniach, doświadczeniach i cechach ludzi. Dane zebrane za pomocą ankiet są często analizowane statystycznie w celu wyciągnięcia wniosków i dokonania uogólnień na temat większej populacji.

Procedura

Projektowanie ankiety: Pierwszym krokiem w badaniach ankietowych jest zaprojektowanie kwestionariusza ankiety. Badacze najpierw identyfikują cele badania i następnie opracowują zestaw pytań, które są zgodne z celami badania. Pytania mogą być zamknięte (np. wielokrotnego wyboru, skale ocen) lub otwarte (np. pytania eseistyczne, odpowiedzi tekstowe). Szczególną uwagę należy zwrócić na sformułowanie, kolejność i format pytań, aby zapewnić ich zrozumienie oraz zminimalizować różne zakłócenia.

Dobór próby: Ankiety są zazwyczaj przeprowadzane na próbie osób, a nie na całej populacji. Proces doboru próby ma kluczowe znaczenie dla ważności wyników i możliwości uogólnienia badania. W celu zapewnienia, że próba reprezentuje populację docelową, można zastosować różne techniki doboru próby, takie jak dobór losowy, dobór celowy lub dobór warstwowy.

Gromadzenie danych: Ankiety mogą być przeprowadzane przy użyciu różnych metod szczegółowych, w tym w formule wywiadów bezpośrednich, wywiadów telefonicznych, internetowych lub kwestionariuszy papierowych. Wybrana metoda gromadzenia danych zależy od takich czynników, jak populacja docelowa, charakter pytań i dostępne zasoby finansowe i badaczy. Osoby przeprowadzające wywiady muszą zapewnić poufność i anonimowość, aby zachęcić do udzielania szczerych i dokładnych odpowiedzi.

Analiza danych: Po zebraniu odpowiedzi ankietowych są one zazwyczaj przetwarzane i analizowane przy użyciu oprogramowania statystycznego. Dane ilościowe z pytań zamkniętych mogą być analizowane przy użyciu statystyk opisowych (np. częstotliwości odpowiedzi w liczbach bezwzględnych, proporcjach lub procentach, średnie) i statystyk inferencyjnych (np. testy chi-kwadrat, analiza regresji) w celu zidentyfikowania wzorców, relacji i różnic. Dane jakościowe z pytań ankietowych otwartych są często poddawane analizie tematycznej lub analizie treści w celu zidentyfikowania powtarzających się tematów lub wzorców.

Interpretacja i raportowanie: Ostatni etap obejmuje interpretację wyników badania i komunikowanie wyników. Badacze interpretują dane w odniesieniu do celów badania i wyciągają wnioski na podstawie analizy. Wyniki są zazwyczaj przedstawiane w formie tabel, wykresów lub diagramów i pisemnych podsumowań, którym często towarzyszą dyskusje, interpretacje i implikacje dla teorii, polityki lub praktyki.

Badania ankietowe zapewniają ustrukturyzowane i skuteczne podejście do gromadzenia dużych ilości danych od zróżnicowanej próby reprezentującej dużą zbiorowość. Pozwalają badaczom na zbadanie szerokiego zakresu aspektów tematu i zapewniają cenny wgląd w opinie, doświadczenia, postawy i cechy ludzi.

Narzędzie – jak zbudować kwestionariusz

Kwestionariusz jest narzędziem służącym do gromadzenia danych i jest ukształtowany przez zestaw pisemnych pytań, które badacz stosuje do osób, w celu uzyskania informacji empirycznych potrzebnych do określenia wartości, natężenia badanych zmiennych (cech).

Projekt

Kwestionariusz, zarówno przy jego projektowaniu, jak i stosowaniu, musi uwzględniać następujące kroki:

1. określenie celów kwestionariusza, które odnoszą się do uzyskania informacji potrzebnych do analizy problemu, który jest powodem badania;
2. identyfikacja zmiennych (cech), które mają być badane i o których mają być zebrane informacje;
3. określenie populacji lub grupy w której zostanie zastosowany kwestionariusz, oraz jednostek analizy (grup) lub osób, które muszą odpowiedzieć na kwestionariusz, oraz wielkości lub rodzaju próby, która pozwala na wskazanie informatorów i ich ilości;
4. Wybór rodzaju kwestionariusza i formy administracji;
5. Przygotowanie kwestionariusza jako instrumentu gromadzenia danych poprzez sformułowanie pytań i ich odpowiednie zestawienie;
6. Test wstępny lub pilotażowy – zastosowanie kwestionariusza lub pracy w terenie przewidzianym do gromadzenia danych.

Struktura oraz części kwestionariusza

Kwestionariusz ma zazwyczaj następującą strukturę: a/Tytuł określa, do kogo skierowany jest kwestionariusz i jaki jest jego temat; b/Wprowadzenie lub preambuła zawierająca: cele badania, jaka jest badana populacja, instytucja/osoba prowadząca badania, anonimowy i naukowy charakter informacji istotny do zmotywowania informatorów do współpracy. Kwestie te są niezbędne dla procesu kontroli jakości zebranych informacji; c/ część, w której należy podać imię i nazwisko, adres i telefon osoby, która wypełniła kwestionariusz – ankieter (jeśli nie jest on wypełniany samodzielnie), a także obserwacje, które ta osoba chce poczynić. Czasami ta część kwestionariusza zawiera również pytania, na które powinien odpowiedzieć ankieter w przypadku, gdy nie można znaleźć informatora. Na pytania te można również odpowiedzieć we współpracy z osobami trzecimi. d/ część zasadnicza zawierająca pytania tematyczne (odnoszące się do celów badania), e/ metryczka – zestaw pytań o cechy demograficzne, społeczne istotne dla badań, np. takie jak płeć, wiek, posiadanie światopogląd lub inne.

Zestaw pytań

Jest to zbiór pytań, które tworzą zasadniczą treść kwestionariusza i umożliwiają nam uzyskanie informacji na temat badanych zmiennych. Do ich sformułowania stosuje się następujący schemat działania:



Wszystkie pytania wynikają ze wskaźników. Z kolei każdy wskaźnik może prowadzić do powstania kilku lub systemu pytań, w zależności od rodzaju badanej populacji i celów badawczych. W ten sposób jeden wskaźnik może dać początek kilku rodzajom pytań.

Pytanie filtrujące to takie, które różnicują osoby badane w celu określenia, do kogo zostanie zastosowane pytanie merytoryczne. Pytanie merytoryczne to takie, które dostarcza informacji na temat poszukiwanego wskaźnika. Pytanie analityczne z kolei pozwala na zebranie bardziej szczegółowych danych w oparciu o możliwe odpowiedzi informatora na pytanie merytoryczne, i jest stosowane w celu pogłębienia analizy.

Rodzaje pytań

W kwestionariuszu pytania są bodźcami kierowanymi do ludzi w celu uzyskania informacji służących do określenia wartości lub charakteru badanych zmiennych. W tym sensie pytania stanowią treść kwestionariusza i mogą być dwojakiego rodzaju:

Pytanie zamknięte lub ustrukturyzowane: to pytanie z alternatywnymi odpowiedziami przedstawionymi informatorowi do wyboru. Ten rodzaj pytania niesie ze sobą ryzyko, że nie obejmie wszystkich informacji, które respondent może podać, zwłaszcza jeśli warianty odpowiedzi nie pasują do tych podanych przez informatora. Właśnie z tego powodu lista alternatywnych odpowiedzi powinna zawierać odpowiedź „inna odpowiedź”, z możliwością zapisania tej innej odpowiedzi, aby stworzyć źródło informacji do analizy. Główną zaletą tego typu pytań jest ułatwienie procesu statystycznego i analizy.

Pytania otwarte: wymagają od respondenta sformułowania samodzielnie odpowiedzi o szerszej lub węższej formule.

Kryteria określania rodzaju pytania

Kryteria, którymi głównie kieruje się badacz przy podejmowaniu decyzji, czy pytanie powinno być zamknięte czy otwarte, to: poziom szczegółowych informacji wymaganych do analizy badanego problemu; złożoność aspektu rzeczywistości lub tematu, do którego odnosi się wskaźnik, co utrudnia kategoryzację; znajomość badanej rzeczywistości, co w konsekwencji sprawia, że możliwe alternatywy odpowiedzi są nieznane ze strony informatora; oraz dostępne zasoby (czas i pieniądze) do przetworzenia zebranych informacji.

Rodzaje kwestionariuszy

Jak wspomniano powyżej, rodzaj pytania determinuje rodzaj kwestionariusza. Mogą to być:

- Kwestionariusze z pytaniami zamkniętymi
- Kwestionariusze z pytaniami otwartymi
- Kwestionariusze mieszane, łączące pytania zamknięte i otwarte.

Inne rodzaje kwestionariuszy można sklasyfikować w odniesieniu do formy administrowania: samodzielnie administrowane i administrowane przez osoby trzecie. Kwestionariusze mogą też być proste lub wstępnie zakodowane.

Warunki poprawnego formułowania pytań

Uniwersalność – oznacza, że pytanie jest zrozumiałe w ten sam sposób dla wszystkich osób w badanym uniwersum lub populacji, w której zostanie zastosowany kwestionariusz. W związku z tym pytanie musi być zadane przy użyciu słownictwa, którym posługuje się badana populacja, dlatego udział członków badanej populacji w powstaniu pytań jest wskazany, co najmniej w postaci badania/testu pilotażowego.

Jasność pojęć – pytanie musi ściśle wyrażać to, co ma zostać zmierzone, ustalone a terminy i pojęcia w nim zawarte nie mogą powodować więcej niż jednej interpretacji.

Precyzja, tj. każde pytanie musi zawierać tylko jedną informację. Nie może dawać możliwości mieszania odpowiedzi i być źródłem błędu.

Formy zarządzania lub stosowania kwestionariusza

Sposób zarządzania i stosowania kwestionariusza zależy od rodzaju populacji, w której zostanie przeprowadzone badanie, rodzaju pytań stanowiących część kwestionariusza oraz dostępnych zasobów (personelu, czasu i pieniędzy).

Istnieją dwie główne formy zarządzania lub stosowania kwestionariusza, z zaletami i wadami:

- samodzielne wypełnianie kwestionariusza, gdzie informatorem jest osoba wypełniająca kwestionariusz. W tym przypadku kwestionariusz jest wysyłany i zwracany pocztą lub sam badacz zostawia go, aby odebrać go po określonym czasie.

Głównymi zaletami tej formy stosowania kwestionariusza jest większy stopień zaufania ze strony informatora przy udzielaniu odpowiedzi. Forma ta jest tańsza, więc nie ma potrzeby nadzorowania ankietatorów; nie będzie też konieczne ich szkolenie w zakresie stosowania narzędzia do gromadzenia danych. Główną wadą jednak jest to, że może wystąpić wysoki stopień braku odpowiedzi, inne osoby mogą ingerować w udzielanie odpowiedzi, kwestionariusz w całości lub jego część mogą zostać pominięte.

– kwestionariusz jest zarządzany bezpośrednio przy współpracy ankietera, w tym przypadku osoby są przeszkolone w zakresie stosowania kwestionariusza wobec informatorów. Można uniknąć wówczas wysokiego wskaźnika braku odpowiedzi, a także niskiej wiarygodności danych. Unika się utraty kwestionariusza. Uzyskuje się informacje w oczekiwanym czasie.

3.2 WYWIAD – *Luna Carpinelli*

Wprowadzenie

Wywiady są metodą w ramach jakościowej metodologii badawczej stosowanej w naukach społecznych do gromadzenia danych i informacji o subiektywnym charakterze poprzez bezpośredni dialog z uczestnikami. Wywiady pozwalają badaczom zbadać i dogłębnie zrozumieć doświadczenia, opinie, postrzeganie i perspektywy uczestników na dany temat badań.

Cechy

Istnieje kilka definicji i rodzajów wywiadów powszechnie stosowanych w naukach społecznych:

Wywiad ustrukturyzowany: to forma wywiadu, w której pytania są zadawane w ustalonej kolejności i przy użyciu ustalonych sformułowań. Badacz postępuje zgodnie z listą zdefiniowanych pytań i dąży do uzyskania odpowiedzi od uczestników w sposób ustandaryzowany. Ten rodzaj wywiadu jest często wykorzystywany do zbierania danych które mają być analizowane ilościowo.

Wywiad częściowo ustrukturyzowany: to bardziej elastyczne podejście, w którym badacz korzysta z listy pytań przewodnich, ale ma swobodę pogłębiania tematu, odkrywania dalszych wątków lub proszenia o dodatkowe wyjaśnienia podczas wywiadu. Ten rodzaj wywiadu pozwala na większą interakcję między badaczem a uczestnikiem, sprzyjając dogłębnemu zrozumieniu doświadczeń i opinii uczestników.

Wywiad nieustrukturyzowany lub otwarty: opiera się na otwartej rozmowie między badaczem a uczestnikiem, bez wstępnie zdefiniowanej listy pytań. Badacz zapewnia przestrzeń dla swobodnej i spontanicznej narracji uczestnika, pozwalając na większą eksplorację indywidualnych doświadczeń i perspektyw.

Wywiad grupowy lub grupa fokusowa: opiera się na postaci moderatora, który ułatwia zorganizowaną dyskusję wśród grupy uczestników, zachęca do dzielenia się opiniami i poglądami w grupie. Może być przydatny do badania

dynamiki społecznej, interakcji i zbiorowego postrzegania danego tematu oraz do identyfikacji potrzeb i postulatów co do zmiany.

Wywiad biograficzny: koncentruje się na doświadczeniach życiowych uczestników. Badacz zachęca rozmówcę do opowiedzenia i zastanowienia się nad swoją osobistą historią. Ten rodzaj wywiadu jest szczególnie przydatny do zrozumienia wpływów i przemian, które ukształtowały życie uczestników w kontekście społecznym, kulturowym i ekonomicznym.

3.3 ZOGNISKOWANY WYWIAD GRUPOWY – *Jolanta Klimczak*

Wstęp

Opracowaniem i popularyzacją tej techniki zajęli się amerykańscy socjologowie Paul F. Lazarsfeld i Robert K. Merton, po raz pierwszy używając jej do testowania wpływu przekazów propagandowych podczas drugiej wojny światowej. Technika ta z czasem zyskała popularność, stając się podejściem powszechnie stosowanym w naukach społecznych i marketingu. W tradycji europejskiej bywa nazywana „dyskusją grupową”. Od lat 90. feministyczna i genderowa krytyka metodologii naukowej zwracać zaczęła uwagę na androcentryzm w modelu badań społecznych. A rezultatem tej krytyki była rekonceptualizacja myślenia o badaniach prowadzonych w oparciu o zogniskowane wywiady grupowe i odkrywanie nowych możliwości tej techniki. Rekomendowano tworzenie bardziej „naturalnych” w swoim przebiegu badań, uwzględnienie w nich kontekstu społecznego i zmianę równowagi sił między badającymi a badanymi. Zogniskowane wywiady grupowe okazały się bardzo przydatne w badaniach w działaniu, szczególnie w przypadku angażowania niedostatecznie reprezentowanych grup, takich jak kobiety doświadczające dyskryminacji krzyżowej. Odkryto także ich przydatność w podnoszeniu świadomości. (Wilkinson 1999, s. 237). Technikę zogniskowanego wywiadu grupowego można więc wykorzystywać do badań wymagających głębszych analiz badanych zjawiska i poszukiwania odpowiedzi na pytania: Jak to jest? I dlaczego tak jest?

Cechy

Technika opiera się na dyskusji na zadany temat (problem badawczy) w grupie kilkuosobowej (od 6 do 9 osób, w USA do 12 osób), trwającej od jednej do dwóch godzin. Grupa ta jest na ogół stosunkowo jednorodna pod względem wybranych kryteriów, a same kryteria zależą od zainteresowań

badających. Ponieważ członkowie grupy fokusowej są wybierani na podstawie cechy lub zestawu cech, a nie losowo, wywiad grupowy ma charakter celowego doboru próby (na uniwersytecie mogą to być pracownicy naukowci, badacze, personel pomocniczy, najwyższe kierownictwo, studenci i interesariusze zewnętrzni).

W zogniskowanym wywiadzie grupowym za niezwykle ważną uważa się dynamikę grupy uwalnianą podczas dyskusji i interakcji interpersonalnych. Osoby badane stymulują się nawzajem do zabierania głosu, konfrontowania swoich opinii z opiniami innych, do podejmowania polemiki, uzasadniania swoich argumentów i weryfikowania swoich poglądów: reagują na uwagi innych, zwracają się do siebie w naturalny sposób, zadają pytania, rozwijają pomysły, inspirują, przywołują wspomnienia, modyfikują komunikację, uzupełniają wypowiedzi, odkrywają stereotypowe myślenie, uczą się argumentowania i zmiany swoich poglądów i opinii. Te interakcje społeczne sprzyjają ujawnianiu potrzeb, intencji, oczekiwań i postaw społecznych, w tym uprzedzeń.

Dyskusję fokusową prowadzi osoba moderująca (osoba facylitująca), która powinna rozważyć konsekwencje dynamiki grupy w kategoriach efektów pozytywnych (takich jak synergia, efekt kuli śnieżnej, stymulacja, bezpieczeństwo i spontaniczność), efektów negatywnych (takich jak myślenie grupowe, polaryzacja grupowa, próżniactwo społeczne, iluzja jednomyślności) i konsekwentnie realizować scenariusz badawczy. Osoba moderująca nie zajmuje stanowiska w poruszanych kwestiach i nie ocenia opinii wygłaszanych przez osoby badane (zakładając, że są one równoważne), a od niej samej oczekuje się umiejętności słuchania z uwagą i empatią, okazywania zainteresowania wszystkimi opiniami, nie sugerowania się swoimi ocenami, znajomości poruszanych tematów, tworzenia przyjaznej atmosfery i umiejętnego niedyrektywnego kierowania dyskusją w grupie.

Procedura

Technika zogniskowanego wywiadu grupowego zakłada nieustrukturyzowany sposób pozyskiwania informacji, to jednak nie oznacza całkowicie swobodnej dyskusji. Wywiad powinien opierać się na opracowanym wcześniej ramowym scenariuszu moderacji, uwzględniającym wszystkie interesujące dla badań kwestie w formie listy tematów do omówienia.

Spotkanie fokusowe (sesja) składa się z trzech części. W pierwszej części badania osoba moderująca powinien przywitać badanych, przedstawić się, wyjaśnić temat i cel badania, omówić zasady udziału (poufność, anonimowość itp.), określić czas trwania spotkania, sformułować oczekiwania i otrzymać pisemne

oświadczenie o świadomej decyzji o uczestnictwie. Tutaj osoba moderująca przygotowuje wszystkich do dyskusji, tworząc przyjazną atmosferę, zadając relaksujące pytania lub proste zadania (np. czy potrafisz napisać swoje imię i nazwisko na kartce papieru?). W drugiej części osoba moderująca przechodzi do zadawania pytań według wcześniej opracowanego scenariusza. Dyskusja skupia się na kilku pytaniach badawczych, kierując uwagę na wybrane zjawisko i patrząc na nie z wielu punktów widzenia. Osoba moderująca formułuje konkretne, krótkie i zrozumiałe pytania otwarte dotyczące jednego aspektu (np. jak...?, dlaczego...?, w jakich okolicznościach...?). Pytania w grupach fokusowych powinny wykorzystywać technikę lejka, czyli na początku powinny mieć charakter pytań otwartych, podejmujących dany temat z szerszej perspektywy, a następnie w kolejnych krokach stopniowo przechodzić do pytań szczegółowych. Istotne jest także sformułowanie pytań o pozytywne i negatywne strony badanego zjawiska. W trzeciej części osoba moderująca sprawdza, czy wszystko zostało powiedziane i odpowiednio zrozumiane, a na koniec spotkania następuje powrót do spraw bardziej ogólnych i podsumowanie.

Idealnie byłoby zaplanować 3–5 sesji fokusowych w jednym projekcie.

Po sesjach nagrany materiał podlega transkrypcji. W zależności od celów badawczych transkrypcja polega na zapisaniu wszystkiego, co zostało zarejestrowane, lub tylko tego, co jest istotne merytorycznie. Istotą opracowania wyników badania fokusowego są słowa i konteksty, w jakich zostały one użyte przez osoby badane, odtwarzając ich sposób postrzegania zjawiska i logikę rozumowania. W analizie w różnym stopniu wykorzystywane są także komunikaty niewerbalne. Często korzystamy z programów do komputerowej analizy jakościowej danych (OpenCode, Atlas, NVivo) w celu analizy zebranego materiału, łącząc poszczególne stwierdzenia w szersze znaczenia lub nasycone kategorie i ich podkategorie. Następnie następuje proces syntezy. Sformułowane wnioski i rekomendacje odnoszą się do informacji uzyskanych od grup i ograniczają się do uogólnień typologicznych.

Zaletami tej metody są oszczędność czasu poprzez uzyskanie informacji od kilku, a nawet kilkunastu osób jednocześnie; bogactwo informacyjne uzyskanych danych, w tym specyfika języka i struktur argumentacyjnych, którymi posługują się osoby badane; prospołeczny charakter badań, który sprzyja pojawianiu się informacji w warunkach zbliżonych do naturalnego procesu wymiany interakcji; stosunkowo symetryczna relacja osoba badająca-osoby badane, eliminująca formalizm; elastyczność pozwalająca na dywersyfikację struktury badawczej już na etapie planowania scenariusza sesji

badawczej; możliwość modyfikacji scenariusza w trakcie sesji oraz z sesji na sesję; stosunkowo szybkie rezultaty; szansa na pojawienie się wątków, które nie zostały w badaniach uwzględnione i być może nie miałyby miejsca w trakcie wywiadu indywidualnego; oraz pozytywne efekty grupowe wpływające na dynamikę grupy.

Należy jednak pamiętać także o ograniczeniach wynikających ze specyfiki tej techniki: jak potencjalnie (zbyt) duży wpływ osoby moderującej na jakość uzyskiwanych informacji (np. zbyt ogólny, powierzchowny, niewyczerpujący, sugerowany, narzucany) i dynamika grupy (zła atmosfera, dominacja jednej z badanych osób, brak poczucia anonimowości i poufności); popełnianie błędów interpretacyjnych na etapie analizy otrzymanych danych, a nawet subiektywizm w trakcie opracowywania materiału empirycznego; trudności w kompletowaniu grup fokusowych lub stosowaniu nieprawidłowych kryteriów doboru osób badanych; formułowanie przez osoby badane deklaracyjnych poglądów, informowanie o uczuciach, doświadczeniach i opiniach, bez możliwości diagnozowania rzeczywistych zachowań; pojawienie się negatywnych efektów grupowych i trudność w oszacowaniu prawdziwej wartości uzyskanego materiału badawczego.

Możliwość zastosowania w badaniach nad płcią/różnorodnością

Charakter badań ma na celu pozyskiwanie informacji w środowisku zbliżonym do naturalnego procesu interakcji, co w przypadku zagadnień związanych z płcią/różnorodnością sprzyja otwartości i szczerości. Względnie symetryczna relacja osoba moderująca-osoby badane eliminuje formalizm typowy dla innych metod badawczych, pozwala na modyfikację scenariusza w trakcie sesji i z sesji na sesję oraz identyfikuje kwestie, których badacz nie wziął pod uwagę i które mogły nie pojawić się w indywidualnym wywiadzie lub ankiecie. Metoda jest korzystna w badaniu osób z grup wrażliwych (takich jak starsze kobiety, lgbtq+) i wrażliwych kwestii (takich jak przemoc, dyskryminacja). Pozytywnym efektem dynamicznych procesów grupowych jest zwiększona świadomość płci oraz wzmocnienie pozycji osób badanych.

Źródła

• Lisek-Michalska, J., (2013). *Badania fokusowe. Problemy metodologiczne i etyczne*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego [Focus research. Methodological and ethical problems. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego], <http://hdl.handle.net/11089/31412>

• Łobocki Ł., (2005). *Zogniskowane wywiady grupowe jako metoda badawcza w polityce społecznej na przykładzie badań nad migracjami międzynarodowymi, Problemy Polityki Społecznej* 2005;8:161–176 [*Focus group interviews as a research method in social policy on the example of research on international migration, Problems of Social Policy*].

<http://www.problemypolitykispolecznej.pl/Zogniskowane-wywiady-grupowe-jako-metoda-nbadawcza-w-polityce-spoecznej-na-przykladzie,123469,0,1.html>

• Wilkinson, S., (1999). *Focus Groups. A Feminist Metod*. *Psychology of Women Quarterly*, 23, 221-244

<https://thestory.is/pl/journal/badania-fokusowe-grupy-fokusowe/>

Dodatkowe źródła

• Nielsen, J., (1997). *The Use and Misuse of Focus Groups*

<https://www.nngroup.com/articles/focus-groups/>

• User Interviews, *The UX Research Field Guide*,

<https://www.userinterviews.com/ux-research-field-guide-chapter/focus-groups>

• Usability, *Focus group*

<https://www.usability.gov/how-to-and-tools/methods/focus-groups.html>

• STEM, *International Journal of Advanced Culture Technology*

Vol.8 No.3 280-284 (2020) - DOI <https://doi.org/10.17703/IJACT.2020.8.3.280>

3.4 STUDIUM PRZYPADKU – Andri Christoforou

Wprowadzenie

Studium przypadku może być rozumiane i stosowane jako metoda systematycznego zbierania informacji o konkretnym przypadku i jego analizie. Przypadkiem może być pojedyncza osoba, grupa, ale też instytucja lub środowisko społeczne lub wydarzenie. Celem podejścia opartego na studium przypadku jest dogłębne zrozumienie, w jaki sposób działa lub funkcjonuje jednostka naszej analizy.

Cechy

Podejście oparte na studium przypadku mieści się w ramach konstruktywizmu społecznego, jednej z głównych koncepcji w naukach społecznych, którego podstawowym założeniem jest iż rzeczywistość społeczna jest tworzona, wytwarzana poprzez interakcje społeczne w kontekście społeczno-kulturowym,

historycznym i politycznym. Badanie oparte na studium przypadku zmierza do dogłębnego poznania i zrozumienia, a nie tylko opisu. Podejście to zwykle wykorzystuje się wiele metod badawczych i źródeł danych, w tym obserwację, wywiady, analizę dokumentów lub inne metody, które przynoszą bogate i różnorodne dane. Szczegółowe metody, które można zastosować w studium przypadku, zależą od wielu czynników, takich jak cel badania, dostępność zasobów, tło dyscyplinarne, a także sam przypadek. Główną zaletą studium przypadku jest to, że sposób ten pozwala na dogłębną analizę danego przypadku, a jednocześnie reprezentującego perspektywę grupy, zbiorowości populacji do której należy.

Procedura

Chociaż procedura tej metody różni się w zależności od kontekstu badawczego i ram teoretycznych, zazwyczaj obejmuje ona następujące kroki:

- Ukonkretnienie pytań badawczych: Pytania te powinny kierować wyborem przypadku do zbadania, a także rodzajem analizy;
- Wybór przypadku: Identyfikacja potencjalnych przypadków, które są istotne dla tematu i uzasadnienie wybranego przypadku (przypadków) jako reprezentujących zbiorowość;
- Decyzja w sprawie projektu badawczego, w tym szczegółowych metod gromadzenia danych;
- Gromadzenie danych: rekomendowana jest triangulacja metod (korzystanie z wielu źródeł danych) w celu zapewnienia wiarygodności i rzetelności;
- Analiza danych (jakościowa): przeprowadzona zgodnie z zastosowanymi metodami gromadzenia danych;
- Interpretacja i analiza: odpowiednio do postawionych pytań badawczych, budowanie wniosków i ich implikacji.

Zastosowanie do badań nad płcią/różnorodnością

Studia przypadków dotyczące równości płci w środowisku akademickim mogą dostarczyć cennych spostrzeżeń, które można wykorzystać do diagnozy istniejącej sytuacji, a także do monitorowania i oceny inicjatyw ukierunkowanych na równość płci. Przypadkiem może być konkretny wydział, grupa pracowników akademickich, realizowana polityka, konkretna inicjatywa, program nauczania, projekt badawczy, seria szkoleń itp. Przykłady badań – studiów przypadku, które zostały przeprowadzone w tym obszarze, obejmują analizę wydziału fizyki na szwedzkim uniwersytecie (zob. Viefers i in., 2006), doświadczenia kobiet-menedżerów akademickich na australijskim uniwersytecie (zob.

Kloot, 2004), przypadek oporu organizacyjnego wobec równości płci na irlandzkim uniwersytecie (zob. Hodgins i in., 2022) oraz doświadczenia pracowników i studentów związane z molestowaniem seksualnym na brytyjskim uniwersytecie (zob. McCarry i Jones, 2021).

Możliwe jest też wykorzystanie analizy porównawczej przypadków – wówczas kiedy wykorzystuje się wiele analogicznych przypadków (zob. np. Nielsen, 2016).

Źródła

- Berg, B. L., & Lune, H. (2017). *Qualitative research methods for the social sciences*, (9th ed.) Pearson.
- Hodgins, M., O'Connor, P. and Buckley, L.-A. (2022). *Institutional Change and Organisational Resistance to Gender Equality in Higher Education: An Irish Case Study*. *Administrative Sciences*, 12(2), p.59. doi:10.3390/admsci12020059.
- Kloot, L. (2004). *Women and leadership in universities: a case study of women academic managers*. *International Journal of Public Sector Management*, 17(6), pp. 470–485. doi: 10.1108/09513550410554760.
- McCarry, M. and Jones, C. (2021). *The equality paradox: sexual harassment and gender inequality in a UK university*. *Journal of Gender Studies*, 31(8), pp. 1–13. doi:10.1080/09589236.2021.2007471.
- Nielsen, M.W. (2016). *Scandinavian Approaches to Gender Equality in Academia: A Comparative Study*. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 61(3), pp. 295–318. doi: 10.1080/00313831.2016.1147066.
- Somekh B. & Lewin C. (2005). *Research methods in the social sciences*. SAGE Publications.
- Vieffers, S.F., Christie, M.F. and Ferdos, F. (2006). *Gender equity in higher education: why and how? A case study of gender issues in a science faculty*. *European Journal of Engineering Education*, 31(1), pp. 15–22. doi:10.1080/03043790500429948.

Dodatkowe źródła

- Lewis-Beck, M. S., Bryman, A., & Liao, T. F. (Eds.) (2004). *The SAGE encyclopedia of social science research methods*. (Vols. 1-3). SAGE Publications.

3.5 DIARY RESEARCH [*BADANIA DZIENNICZKOWE*] – *Andri Christoforou*

Wprowadzenie

Badania dzienniczkowe to skuteczna metoda regularnego zbierania danych bezpośrednio od uczestników. Służąc jako materiał badawczy, dzienniki oferują badaczom dogłębny wgląd w doświadczenia, zachowania, myśli i interpretacje uczestników na interesujący ich temat. Chociaż badania dzienniczkowe mogą występować zarówno w podejściu ilościowym (np. ustrukturyzowane, stałe odpowiedzi i listy kontrolne), jak i jakościowym (np. otwarte odpowiedzi), a także w badaniach mieszanych, to najczęstszą formułą badań dzienników jest opcja jakościowa.

Cechy

Metody dzienników jakościowych obejmują różne formaty, takie jak dzienniki odręczne, elektroniczne, wizualne, audio, wideo i internetowe. Metody gromadzenia danych zwykle obejmują otwarte pytania lub odpowiedzi, w których uczestnicy mogą wyrażać swoje poglądy w nieustrukturyzowanym formacie. Ten rodzaj badań ma wiele zalet, w tym gromadzenie doświadczeń z punktu widzenia uczestników bez ingerencji badaczy, dostarczanie szczegółów kontekstowych, które zapewniają całościowe zrozumienie tematu, wrażliwość danych pod względem czasu (tj. dane są oparte na bieżących zdarzeniach, a nie na interpretacji retrospektywnej) oraz gromadzenie wrażliwych informacji w nieinwazyjny sposób.

Często zdarza się, że badacze uzupełniają dane pochodzące z dzienników o wywiady z uczestnikami, aby odnieść się do niekompletnych informacji lub poprosić o dalsze wyjaśnienia. Dane zebrane za pomocą dzienników są zazwyczaj analizowane za pomocą analiz tematycznych i/lub ogólniejszych analiz treści.

Procedura

Metoda ta obejmuje zazwyczaj następujące kroki:

- Formułowanie pytań badawczych;
- Projekt i planowanie badania, w tym dobór populacji i próby (np. liczba i charakterystyka uczestników) oraz decyzje dotyczące formatu dziennika;
 - Rekrutacja uczestników i ich świadoma zgoda;
 - Zapewnienie uczestnikom jasnych wytycznych (np. co uczestnicy powinni uwzględnić w swoich wpisach do dziennika, częstotliwość i czas trwania wpisów do dziennika);
- Gromadzenie danych: regularna komunikacja między badaczami a uczestnikami, monitorowanie procesu, w razie potrzeby kontynuacja wywiadów;

- Analiza danych: transkrypcja w razie potrzeby, kodowanie i opracowywanie tematów;
- Interpretacja i analiza: odpowiadanie na pytania badawcze, wnioski, implikacje.

Zastosowanie do badań nad płcią/różnorodnością

Badanie dziennikowe jest skuteczną metodą uzyskiwania wglądu, zwłaszcza w drażliwe tematy, z punktu widzenia uczestników. Można je wykorzystać do tematów związanych ze wszystkimi aspektami równości płci i różnorodności w środowisku akademickim, chociaż należy wziąć pod uwagę gotowość organizacyjną do zaangażowania się w potencjalnie wrażliwe wyniki badań i kontynuowania interwencji. Badania dziennikowe są szczególnie przydatne do diagnozowania istniejącej sytuacji. Na przykład badania Plowmana (2010) badały normy i praktyki związane z płcią w kulturze organizacyjnej, prosząc pracowników o prowadzenie dzienników odzwierciedlających aspekty związane z płcią w ich miejscu pracy. Podobnie Swim et al. (2001) wykorzystali wyniki trzech badań dziennikowych do zbadania częstotliwości, charakteru i wpływu codziennego seksizmu na studentów uniwersytetów. Badania dziennikowe mogą być również wykorzystywane do monitorowania i oceny instytucjonalnych procedur, polityk i interwencji w celu zwiększenia równości, różnorodności i integracji.

Źródła

- Hyers, L.L. (2018). *Diary Methods: Understanding Qualitative Research*. Oxford University Press.
- Lischetzke, T. (2014). Daily Diary Methodology. In: Michalos, A.C. (eds) *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_657
- Plowman, P.J. (2010). The diary project: revealing the gendered organisation. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 5(1), pp. 28–46. <https://doi.org/10.1108/17465641011042017>
- Swim, J.K., Hyers, L.L., Cohen, L.L. and Ferguson, M.J. (2001). Everyday Sexism: Evidence for Its Incidence, Nature, and Psychological Impact from Three Daily Diary Studies. *Journal of Social Issues*, 57(1), pp. 31–53. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00200>

- Unterhitzenberger, C. and Lawrence, K. (2022). Diary method in project studies. *Project Leadership and Society*, 3, p.100054.
doi: <https://doi.org/10.1016/j.plas.2022.100054>
- Gilbert, N. (1993). Social Research Update 2: Using diaries in social research. Available at: <https://sru.soc.surrey.ac.uk/SRU2.html>.

Dodatkowe źródła

- Lewis-Beck, M.S., Bryman, A. and Liao, T.F. (2004). The SAGE encyclopedia of social science research methods. Thousand Oaks, Calif.: Sage.

3.6 SZARA LITERATURA – Janet Mifsud

Wprowadzenie

Termin „szara literatura” jest używany do opisanego szerokiego zakresu różnych rodzajów informacji/materiałów, które zwykle nie są uwzględniane w bibliografiach, bibliograficznych bazach danych lub usługach abstrakcji i indeksowania naukowego, ponieważ nie są one drukowane ani rozpowszechniane za pomocą standardowych kanałów wydawniczych.

Cechy

Szara literatura zwykle obejmuje materiały pochodzące z raportów badawczych lub biuletynów, wywiadów, dokumentów roboczych, prac dyplomowych, białych ksiąg, ze stron Internetu, takich jak listy dyskusyjne, e-maile, materiały z mediów społecznościowych, z tweetów, z wikipedii, forów dyskusyjnych, blogów, podcastów itp. oraz materiały w postaci wytycznych, dokumentów politycznych i raportów rynkowych, raportów technicznych opracowanych przez departamenty rządowe, pracowników akademickich, biznes i przemysł. Materiały te można przeszukiwać za pomocą niektórych standardowych usług bibliograficznych w Internecie (takich jak Dissertation Abstracts), a inne manualnie za pośrednictwem stron internetowych.

Procedura

Chociaż materiał może nigdy nie zostać opublikowany w recenzowanym czasopiśmie naukowym, może być uważany przez niektórych za ważny zasób badawczy, ponieważ pozwala uniknąć potencjalnej stronniczości z powodu badania tylko artykułów z wynikami istotnymi statystycznie, w stosunku do których wydawcy mogą mieć określoną strategię publikowania bardziej

opartą na zyskach. Co więcej, w przypadku formalnie opublikowanej literatury naukowej, może ona być dostępna czasami dopiero po długim procesie recenzowania i redagowania publikacji, podczas gdy *szara literatura* może być bardziej aktualna i dostarczać informacji o świeżych pojawiających się badaniach. Ponadto źródła *szarej literatury* mogą być bardziej zróżnicowane, kreatywne i innowacyjne, ponieważ wydawcy głównego nurtu mogą preferować bardziej konserwatywną i tradycyjną treść.

Zastosowanie do badań nad płcią/różnorodnością

Badacze powinni być świadomi, że źródła *szarej literatury* mogą się znacznie różnić pod względem jakości, ponieważ nie są poddawane wzajemnej weryfikacji, a zatem mogą być nieobiektywne i stronnicze w dostarczanych informacjach. Naukowcy korzystający z *szarej literatury* powinni nauczyć się korzystać z osobistej wiedzy, osądu i umiejętności krytycznego myślenia, aby prawidłowo ocenić tego typu informacje. Muszą również wypracować sobie odpowiednie kryteria, aby móc właściwie ocenić, czy materiał w takich źródłach ma niezbędną jakość, wiarygodność lub potencjalną stronniczość, aby można go było uznać za godny uwzględnienia.

Ponadto, ponieważ *szara literatura* nie jest formalnie publikowana i bardzo często można ją znaleźć tylko w Internecie, trudność stanowić może identyfikacja autora, a czasem nawet dokładnej datę powstania materiału, czy źródła zgłaszanych w materiale danych i informacji. Badacze korzystający z *szarej literatury* powinni dokładnie ocenić i rozważyć cel wyszukiwania oraz rodzaj potrzebnych informacji, aby wyszukiwanie w takim materiale było odpowiednio ukierunkowane. Jest to tym bardziej istotne, że niektóre z tych materiałów mogą być trudne do znalezienia oraz może być ich dużo, czasami dostarczając sprzecznych informacji w niezorganizowany sposób. Przeszukiwanie *szarej literatury*, a także lokalizowanie poszukiwanych informacji może być bardzo czasochłonnym zadaniem, ponieważ może wymagać manualnego przeglądania takich materiałów, jak blogi, raporty prasowe, materiały konferencyjne, lub „kontaktowania” się z badaczami, którzy nie są standardowo zindeksowani. Uwagi te mają szczególne zastosowanie do badań nad płcią/różnorodnością, ponieważ w tym właśnie obszarze istnieje w *szarej literaturze* wiele „niepotwierdzonych dowodów” na temat płci i różnorodności, które mogą dostarczać istotnych dowodów w organizowaniu dalszych badań w tej dziedzinie.

Przeszukiwanie *szarej literatury* może ułatwiać, korzystanie z wyspecjalizowanych centrów dokumentacji, jak na przykład międzynarodowy system

międzybiblioteczny OCLC w USA, czy British Library w Wielkiej Brytanii. Bibliotekarze mogą być doskonałym źródłem wiedzy o takiej literaturze. Ten rodzaj ekspertyz jest wręcz rozwijany obecnie jako specjalność.

Źródła

- *Management and Use of Grey Literature in Special Libraries*. Available from: https://www.researchgate.net/publication/346189736_Management_and_Use_of_Grey_Literature_in_Special_Libraries [accessed Feb 08 2023].
- Third International Conference on Grey Literature in 1997, (ICGL Luxembourg definition, 1997 - Expanded in New York, 2004).

Dodatkowe źródła

- *Grey literature: What is Grey Literature?*, Monash University <https://guides.lib.monash.edu/grey-literature/whatisgreyliterature>
- *What is grey literature? How do I search for it?* John Hopkins University <https://welch.jhmi.edu/get-help/what-gray-literature-how-do-i-search-it>
- Marsolek, W., Farrell, Shannon L., Kelly, Julia A. & Cooper, K. Grey literature - Advocating for diverse voices, increased use, improved access, and preservation. *College and Research Libraries News*, Vol 82, No 2 (2021). <https://crln.acrl.org/index.php/crlnews/article/view/24807/32644>

3.7 MYŚLENIE PROJEKTOWE /*DESIGN THINKING*/– Roderick Vassallo

Wprowadzenie

Myślenie projektowe to skoncentrowane na człowieku podejście do rozwiązywania problemów, obejmujące empatię, eksperymentowanie i procesy działania „krok po kroku”. Służy do zrozumienia potrzeb i punktów widzenia osób, dla których projektowany jest jakiś produkt lub usługa, oraz do opracowania kreatywnych rozwiązań spełniających wymagania osób dla których jest adresowane.

Cechy

Myślenie projektowe zachęca do nieliniowego i elastycznego podejścia do rozwiązywania problemów i może być stosowane w wielu dyscyplinach i w wielu sytuacjach. Metoda była wykorzystywana między innymi w projektowaniu różnych produktów, projektowaniu usług i projektowaniu urbanistycznym.

Celem myślenia projektowego jest tworzenie innowacyjnych, zorientowanych na użytkownika rozwiązań, które spełniają rzeczywiste potrzeby.

Myślenie projektowe może być stosowane w różnych sektorach, w tym w opiece zdrowotnej i finansach, w usługach socjalnych. W opiece zdrowotnej myślenie projektowe ma na celu poprawę doświadczeń pacjentów poprzez zrozumienie ich potrzeb i tworzenie przyjaznych dla nich przestrzeni w szpitalach. Podejście to ma na celu zmniejszenie stresu pacjentów i zwiększenie ogólnej satysfakcji. W sektorze finansowym myślenie projektowe jest wykorzystywane na przykład do poprawy doświadczeń klientów w zakresie bankowości internetowej. Poprzez zastosowanie empatii z klientami i identyfikację ograniczeń istniejących platform internetowych, myślenie projektowe umożliwia przeprojektowanie i wprowadzenie nowych funkcji, które zwiększają użyteczność i wydajność. Ostatecznie skutkuje to zwiększoną satysfakcją klientów i wykorzystaniem platformy.

Myślenie projektowe jest stosowane też w sferze edukacji oraz może być wykorzystane jako sposób rozpoznawania potrzeb.

Procedura

Metoda obejmuje zazwyczaj następujące kroki:

1. **Empatia/empatyzowanie:** Polega na zrozumieniu problemu z perspektywy „użytkownika” poprzez przeprowadzenie rozpoznania i zebranie spostrzeżeń. Ten krok jest kluczowy, ponieważ stanowi podstawę dla wszystkich kolejnych kroków. Zrozumienie potrzeb, pragnień i bolączek „użytkownika” jest niezbędne, aby móc zaprojektować rozwiązanie, które jest dla niego odpowiednie i funkcjonalne.

2. **Definiowanie problemu:** polega na wyraźny określeniu /nazwaniu/ problemu i zidentyfikowaniu kluczowych możliwości dla nowatorskich i oryginalnych rozwiązań. Ten krok pomaga skupić się na najważniejszych aspektach problemu i stworzyć jasny opis problemu, co może kierować dalszym procesem projektowania.

3. **Generowanie pomysłów:** Wygenerowanie szerokiej gamy pomysłów i możliwych rozwiązań poprzez burzę mózgów lub inne kreatywne techniki. Ten krok ma na celu wygenerowanie jak największej liczby możliwych rozwiązań, bez ich oceniania lub zbytniego filtrowania. Intencją jest posiadanie jak najszerzej gamy opcji do wyboru.

4. **Prototypowanie:** tworzenie reprezentacji jednego lub więcej najlepszych i kluczowych pomysłów. Ten krok polega na stworzeniu rzeczywistej reprezentacji jednego lub więcej pomysłów wygenerowanych w poprzednim

kroku. Reprezentacją może być model fizyczny, prototyp papierowy lub prototyp cyfrowy lub inny model jakiegoś rozwiązania.

5. **Testowanie:** Zebranie informacji zwrotnych na temat prototypu i wykorzystanie ich do dalszego rozwoju. Ten krok ma kluczowe znaczenie dla weryfikacji założeń przyjętych w poprzednich krokach i zebrania opinii od prawdziwych użytkowników. Informacje te są następnie wykorzystywane do ponowienia i ulepszania projektu.

Zastosowanie do badań nad płcią/różnorodnością

Myślenie projektowe */design thinking/* można wykorzystać do opracowania i wprowadzenia planu równości płci w środowisku uniwersyteckim, wykonując następujące kroki:

1. **Empatia:** Zrozumienie sytuacji istniejącej na konkretnym uniwersytecie oraz potrzeb zaangażowanych interesariuszy kwestii równościowej. Obejmuje to prowadzenie badań w instytucji i zbieranie spostrzeżeń od studentów, wykładowców, pracowników i administratorów w celu zrozumienia obecnego stanu równości płci na uniwersytecie. Badania te mogą obejmować wywiady, ankiety online, grupy fokusowe i inne metody gromadzenia danych na temat doświadczeń i postrzegania problemu przez różne grupy.

2. **Definiowanie problemu:** Jasne sformułowanie problemu i określenie kluczowych możliwości poprawy zgodnie z oficjalnymi możliwościami. Ten krok pomoże zdefiniować zakres (zadania) Planu Równości Płci i zidentyfikować konkretne obszary, na których uniwersytet musi skoncentrować swoje wysiłki. Może to obejmować takie kwestie, jak niedostateczna reprezentacja danej płci na niektórych kierunkach studiów lub brak wsparcia dla pracujących rodziców podczas studiów na uniwersytecie.

3. **Generowanie pomysłów:** Ten etap będzie obejmował burzę mózgów i inne kreatywne techniki w celu wygenerowania różnych możliwych rozwiązań zidentyfikowanych problemów. Może to obejmować pomysły na rozwiązania polityki, programy i inicjatywy, które mogą wspierać równość płci na uniwersytecie.

4. **Prototypowanie:** Stworzenie projektu planu równości płci. Ten krok będzie obejmował wykorzystanie najlepszych wygenerowanych pomysłów i stworzenie projektu planu, który uniwersytet podejmie w celu ich wdrożenia oraz promowania równości płci.

5. **Testowanie:** Zebranie informacji zwrotnych na temat projektu planu równości płci w instytucji i wśród interesariuszy oraz wykorzystanie ich do dalszego rozwoju.

Myślenie projektowe jako metoda zapewnia kompleksowy i skoncentrowany na użytkowniku rozwój Planu Równości Płci na uniwersytecie. Zaangażowanie interesariuszy sprzyja zaangażowaniu i wsparciu działań planu, co ma zasadnicze znaczenie dla jego powodzenia w promowaniu równości płci.

Źródła

- *Design Thinking for Educators* [IDEO] [Online] Dostępne pod adresem: <https://www.ideo.com/post/design-thinking-for-educators> [Dostęp: 20 czerwca 2023]
- Harvard Business Review [HBR] [Online] Dostępny pod adresem: <https://hbr.org/topic/design-thinking> [Dostęp: 14 lutego 2023]
- Stanford d.school [Online] Dostępne pod adresem: <https://dschool.stanford.edu/resources> [Dostęp: 14 lutego 2023]

3.8 METODA SPACERU BADAWCZEGO – Jolanta Klimczak

Wprowadzenie

Spacer badawczy to metoda jakościowa łącząca obserwację uczestniczącą i wywiady. Jest to cenne narzędzie dla badaczy z różnych dziedzin, zwłaszcza tych zainteresowanych badaniem codziennych doświadczeń jednostek w ich naturalnym środowisku.

Cechy

Metoda ta jest wykorzystywana do badania społecznej i indywidualnej percepcji i wykorzystania przestrzeni z perspektywy etnografii, antropologii, socjologii lub geografii społecznej. Jak dotąd jest ona czasami wykorzystywana do badania, w jaki sposób przestrzeń jest postrzegana i waloryzowana, w jaki sposób przestrzeń jest osławiana i jakie znaczenie jest jej nadawane; w jaki sposób przestrzeń jest wykorzystywana, jakie praktyki społeczne są związane z tą lub inną przestrzenią; w jaki sposób przestrzeń jest wbudowana w indywidualną biografię, w jaki sposób przestrzeń wbudowuje się w pamięć społeczną.

RWM pozwalają dostrzec elementy przestrzeni istotne z punktu widzenia przedstawicieli różnych kategorii społecznych oraz odkryć różnice w doświadczeniu przestrzeni ze względu na strukturę klasową czy płć (O'Neill, Roberts, 2020, s. 9–10). Perspektywa badanych jest dla badacza kluczowa: w

trakcie procesu uaktywniają się u badanych skojarzenia, znaczenia i emocje wynikające z wcześniejszych doświadczeń, które są źródłem waloryzacji danej przestrzeni i ustanawiania miejsc znaczących. Z drugiej strony, badacz poznaje teren korzystając z cudzych doświadczeń i przedkłada perspektywę badanych nad własną, nie rezygnując przy tym z samoobserwacji i monitorowania własnych doznań zmysłowych.

Procedura

Liczba spacerów badawczych i towarzyszących im działań zależy od celu badania, nie mniej można założyć, że każdy spacer jest audiowizualny, nagrywany i wykorzystywany do przeprowadzenia wywiadów z uczestnikami badania. Jednocześnie badacz prowadzi obserwację uczestniczącą, której wyniki są każdorazowo spisywane i raportowane. W rezultacie spacer badawczy łączy w sobie dwie metody: klasyczny wywiad i obserwację, z kilkoma dodatkowymi zaletami: oprócz dyktafonu i kamery, jako rejestratorów procesu, funkcje swoistego pisarza – zwłaszcza wrażeń zmysłowych – pełnią ciała respondenta i badacza; aktywną rolę odgrywa samo badane miejsce (z jego zapachami, światłem i kolorem, temperaturą i hałasem...), które dodatkowo stymuluje wymianę opinii, wspomnień i pomysłów oraz rozszerza kontekst; spacer badawczy umożliwia werbalizację tego, co wcześniej wydawało się niemożliwe do zwербalizowania i zapisania lub wymknęło się pamięci i nie zostało pomyślane (Nózka i Martini, 2015, s. 47–49).

Spacerowi badawczemu mogą towarzyszyć różne narzędzia. Jednym z nich jest mapa mentalna, czyli narysowany przez uczestników badania obraz danej przestrzeni: miasta, dzielnicy, miasteczka akademickiego, parku, kampusu itp. Rysując mapę, uczestnicy kierują się (wskazanymi przez K. Lynch) pięcioma kategoriami analizy danego miejsca: ścieżką (tj. drogami, którymi się poruszasz i które według Ciebie łączą poszczególne obiekty w przestrzeni), krawędzią (tj. granicą, na której kończy się np. osiedle, park, miasteczko akademickie, w postaci ulicy, budynku, boiska sportowego itp.), węzłem (tj. miejsca, w których spotykają się różne elementy i funkcje, gdzie ludzie gromadzą się w różnych celach), obszarem (tj. pewien region w narysowanym obszarze, który na przykład jest omijany lub wykorzystywany do rekreacji), punktem orientacyjnym (tj. punktem orientacyjnym, wyróżniającym się formą, rozmiarem, historią, który większość ludzi kojarzy). Spacer badawczy może wykorzystać mapy mentalne do zbadania i zweryfikowania obrazów (i stereotypów) przestrzeni społecznych wytworzonych przez uczestników badania oraz zidentyfikowania miejsc istotnych dla badanych osób lub grup społecznych.

Źródła

- Kusenbach M., (2003). *Fenomenologia ulicy: The go-along as ethnographic research tool*, *Ethnography*. 4(3), 455-485 <https://doi.org/10.1177/146613810343007>
- O'Neill, M., Roberts, B., (2020). *Metody chodzenia: Research on the Move*, NY: Routledge.
- Nózka M., Martini N., (2015). *Metody mobilne i wizualne w praktyce badawczej. Zastosowanie fotospaceru w socjologicznych badaniach map mentalnych i zachowań terytorialnych ludzi. Przegląd Socjologii Jakościowej*. t.11, n.4, pp. 34-50 www.przegladsocjologiijakosciowej.org

Zalecane źródła

- Kabk Lectorate Design, *Walking a research method in art and design*, https://issuu.com/kabk/docs/kabk_designlectorate_walkingpublication
- Lynch, K., (1960) *Image of The City* <https://www.scribd.com/document/326253949/Kevin-Lynch-Image-of-the-City-1960-pdf#>

3.9 ĆWICZENIA Z MAPOWANIA / MAPOWANIE/ – Roderick Vassallo

Mapowanie to metoda wykorzystywana do wizualnego przedstawiania relacji między różnymi komponentami systemu lub procesu. Celem jest identyfikacja połączeń i zależności między jakimiś elementami lub częściami, a także potencjalnych obszarów do poprawy lub optymalizacji. Jedną z technik przeprowadzania mapowania jest rozpoczęcie od zidentyfikowania kluczowych elementów badanego systemu lub procesu. Elementy te mogą być reprezentowane obrazowo za pomocą symboli lub ikon i są zwykle rozmieszczone na dużym arkuszu papieru, tablicy lub przestrzeni cyfrowej. Po zidentyfikowaniu elementów można użyć linii lub strzałek, aby je połączyć i wskazać relacje między nimi. Niektóre przykłady mapowania obejmują:

Mapowanie procesów

Metoda używana do wizualnego przedstawiania kroków i działań związanych z określonym procesem lub przepływem pracy. Pozwala ona interesariuszom zidentyfikować tzw. wąskie gardła, problemy z przepływem oraz obszary marnotrawstwa lub nieproduktywności. Odbывается się to w celu stworzenia wspólnego zrozumienia procesu przez członków zespołu i interesariuszy.

Mapowanie myśli.

Metoda używana do organizowania i reprezentowania pomysłów, zasad i koncepcji. Centralny pomysł jest umieszczany w centrum mapy, a powiązane z nim pomysły rozgałęziają się od niego. Może być używane przy burzy mózgów i generowaniu pomysłów, a także do organizowania i strukturyzowania informacji na potrzeby projektu, prezentacji lub zadania.

Analiza SWOT.

Metoda wykorzystywana do oceny mocnych i słabych stron, szans i zagrożeń projektu lub organizacji. Pozwala zidentyfikować wewnętrzne i zewnętrzne czynniki, które mogą mieć wpływ na sukces organizacji i opracować strategię ich rozwiązania.

Mapowanie strumienia wartości.

Metoda wykorzystywana do mapowania przepływu materiałów i informacji w procesie produkcji. Celem jest zidentyfikowanie obszarów, w których występuje marnotrawstwo lub nieefektywność oraz stworzenie wizualnej reprezentacji procesu, którą można wykorzystać do wprowadzenia ulepszeń.

W tych przykładach mapowanie wykorzystywane jest do identyfikacji przepływu materiałów, informacji i pomysłów przez system oraz do identyfikacji obszarów nieefektywności lub możliwości. Pozwala identyfikować tzw. wąskie gardła, problemy z przepływem oraz obszary nieproduktywności. Jest to również przydatne narzędzie do tworzenia wspólnego zrozumienia systemu lub procesu wśród członków zespołu i interesariuszy. Ponadto, mapowanie może być wykorzystywane do identyfikacji możliwości usprawnienia procesu, redukcji kosztów i zwiększenia wydajności.

Mapowanie może też być wykorzystane do opracowania i wprowadzenia planu równości płci na uniwersytecie poprzez wizualne przedstawienie obecnego stanu równości płci w instytucji i zidentyfikowanie obszarów wymagających poprawy. Działanie to może być rozpoczęte od zidentyfikowania kluczowych elementów instytucji, które są związane z równością płci, takich jak praktyki rekrutacji i zatrudniania, rozwój i awans pracowników oraz kultura i środowisko uniwersytetu. Elementy te mogą być reprezentowane przez symbole lub ikony przy użyciu przestrzeni fizycznej (arkusz lub tablica) lub wirtualnej.

Następnie można użyć linii lub strzałek, aby połączyć elementy i wskazać relacje między nimi. Na przykład praktyki rekrutacji i zatrudniania mogą być powiązane z rozwojem i awansem pracowników, co z kolei może być powiązane

z kulturą i środowiskiem. Pozwoli to interesariuszom zobaczyć, w jaki sposób różne elementy instytucji są ze sobą powiązane i jak mogą wpływać na równość płci. Po zmapowaniu obecnego stanu równości płci w instytucji, następnym krokiem będzie zidentyfikowanie obszarów wymagających poprawy. Można to zrobić poprzez podkreślenie na mapie obszarów, w których występują luki, kwestie lub problemy, lub poprzez identyfikację obszarów, w których relacje między elementami nie są tak silne, jak powinny. Informacje zebrane podczas mapowania można następnie wykorzystać do opracowania planu równości płci, który odnosi się do zidentyfikowanych obszarów wymagających poprawy. Plan może obejmować konkretne działania i inicjatywy mające na celu poprawę praktyk rekrutacji i zatrudniania, rozwoju i awansu pracowników oraz kultury i środowiska. Następnie Plan Równości Płci może zostać udostępniony i omówiony z odpowiednimi interesariuszami oraz wdrożony w uniwersytecie. Mapowanie może być również wykorzystane jako narzędzie do monitorowania i oceny postępów Planu Równości Płci w czasie.

Warto wspomnieć, że plany równości płci nie są jednorazowym wysiłkiem, ale ciągłym procesem. Dlatego też mapowanie powinno być regularnie powtarzane, aby zapewnić, że instytucja uniwersytecka stale pracuje na rzecz równości płci.

Źródła

- Witryna IDEO zawiera kilka artykułów na temat ćwiczeń mapowania, w tym jak wykorzystać je w myśleniu projektowym i jak prowadzić skuteczne sesje mapowania: <https://www.ideo.com/topic/mapping>.

- *The Design Thinking Playbook*:
<https://designthinkingplaybook.com/mapping>.

- *Przewodnik po tworzeniu map myśli*:
https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_01.htm.

- The Noun Project: <https://thenounproject.com/>

Dodatkowe źródła (polskie)

- <https://designthinking.pl/co-to-jest-design-thinking/>
- <https://fidesetratio.com.pl/ojs/index.php/FetR/article/view/435/353>

•https://www.researchgate.net/profile/Maria-Rosienkiewicz/publication/298199641_DESIGN_THINKING_JAKO_KONCEPCJA_POBUDZANIA_INNOWACJI/links/56e6b31e08ae98445c225354/DESIGN-THINKING-JAKO-KONCEPCJA-POBUDZANIA-INNOWACJI.pdf

3.10 BADANIA PARTYCYPACYJNE W DZIAŁANIU – *Jolanta Klimczak*

Wstęp

Badania partycypacyjne w działaniu to wewnętrznie zróżnicowane podejście metodologiczne, które obejmuje różne metody diagnozy, analizy, monitorowania i oceny deficytów lub problemów w organizacjach i instytucjach społecznych.

Termin „badania w działaniu” został ukuty w latach czterdziestych XX wieku przez Kurta Lewina, niemiecko-amerykańskiego psychologa społecznego, powszechnie uznawanego za twórcę tego podejścia. W 1946 roku opublikował „Badania w działaniu a problemy mniejszości”, zwracając uwagę na potencjał wiedzy naukowej, w połączeniu z zaangażowaniem i działaniem społeczności lokalnych oraz członków marginalizowanych grup społecznych, w rozwiązywaniu problemów społecznych i przekształcaniu warunków życia. Badania partycypacyjne w działaniu zyskały popularność w latach 70. XX w. za sprawą pedagoga krytycznego Paolo Freire, który budując projekt pedagogiki uciskanych, propagował włączanie społeczności w rozwiązywanie ich palących problemów poprzez rozwijanie krytycznej świadomości przyczyn, uwarunkowań i konsekwencji takiego a nie innego stanu rzeczy w pozycji w hierarchii społecznej grup i zbiorowości. Pojęcie „badań partycypacyjnych w działaniu” wprowadził do dyskursu naukowego kolumbijski socjolog Fals-Borda. Postrzegał badania w zakresie działań partycypacyjnych jako specyficzną metodologię wzmacniania pozycji wykluczonych grup, oferującą teoretyczne i empiryczne narzędzia do wywierania presji poprzez projekty społeczne, działania lub walkę (Brzozowska-Brywczyńska 2019, s. 93).

Cechy

Badanie partycypacyjne w działaniu jest badaniem **demokratycznym**, ponieważ zakłada udział wszystkich uczestników i uczestniczek procesu badawczego; **sprawiedliwym**, ponieważ zakłada równoważność różnych wkładów uczestników i uczestniczek w rozwój lokalnej, praktycznej wiedzy; i **emanypacyjnym**, ponieważ zakłada działanie mające na celu przezwycięzenie nierówności, marginalizacji i ucisku.

Ma zastosowanie w pracy edukacyjnej, akademickiej i społecznej, pomagając badaczom i badaczkom oraz działaczom i działaczkom społecznym w

szybkim przygotowaniu rozwiązań i propozycji zmian oczekiwanych w każdym miejscu i czasie ze względu na wykryte deficyty czy bariery. Badanie partycypacyjne w działaniu może również projektować i organizować procesy edukacyjne, naukowe lub inne w celu ulepszenia różnych funkcji i działań, a nie tylko kompensowania braków. Metoda ta charakteryzuje się dużą elastycznością, umożliwiając badaczom i badaczkom dostosowanie analizy do swoich potrzeb i wprowadzanie praktycznych zmian na poziomie indywidualnym. Zapewnia bezpośrednią i odpowiednią ścieżkę rozwiązywania głęboko zakorzenionych problemów, zamiast sugerować skomplikowane, oferując wysoki poziom praktycznego zastosowania badań. Właściwie przeprowadzone badania partycypacyjne w działaniu mogą wzmocnić pozycję uczestników i uczestniczek, informować o zmianach społecznych i umożliwić wprowadzanie znaczących zmian w społeczności.

Badania partycypacyjne w działaniu mogą być skomplikowane etycznie, ponieważ uczestnicy i uczestniczki mogą czuć presję, aby wziąć w nich udział lub angażować się w określony sposób. Badanie tego typu obarczone są wysokim ryzykiem błędów, takich jak błąd selekcji czy błąd związany z atrakcyjnością społeczną. Mogą pojawić się trudności w rozróżnieniu działania od badań, do częstych należą też opóźnienia w realizacji badań z powodu trudnych do kontrolowania przez badaczy przyczyn.

Procedura

Skoncentrowanie się na partycypacyjnych metodach badawczych jest niezbędne z jednej strony dla tworzenia wiedzy, a z drugiej dla demokratycznej współpracy. Pozwala badaczom i badaczkom penetrować głębokie pokłady zbiorowej mądrości i mechanizmów funkcjonowania społeczności oraz zapewnia interesariuszom i interesariuszkom umiejętności skutecznego działania i wdrażania zmian.

Etapy procesu badawczego (Mertler, 2006, 14):

1. Budowanie i rozwijanie relacji partnerstw badawczych, ocena i utrzymywanie partnerstw;
2. Opracowanie pytań badawczych i zaplanowanie projektu badawczego;
3. Ocena potrzeb, zasobów i priorytetów społeczności; zbieranie danych i generowanie pomysłów;
4. Analiza danych, interpretacja danych;
5. Upowszechnianie wyników;
6. Wprowadzanie zmian, dzielenie się wpływem i wynikami projektu na poziomie politycznym.

To, co czyni badania partycypacyjne przez działanie wyjątkowymi to wspólne dążenie do wiedzy i formułowanie celów badawczych wykraczających poza tradycyjny (pozytywistyczny) cel nauki – generowanie wiedzy i zmianę rzeczywistości społecznej. Zaangażowanie uczestników i uczestniczek jest podstawą relacji już na etapie oceny potrzeb i formułowania celów badawczych. Również w kolejnych fazach procesu badawczego zainteresowane strony wybierają narzędzia i metody, które najlepiej reprezentują ich interesy i maksymalizują potencjał rzeczywistego oddziaływania. Oczywiście narzędzia i techniki badawcze mogą różnić się poziomem zaangażowania, jednak nawet tradycyjne metody, takie jak zogniskowany wywiad grupowy, mogą być partycypacyjne, jeśli zainteresowane strony zostaną odpowiednio zaangażowane w proces badawczy. To samo będzie dotyczyć badań ankietowych angażujących społeczność lokalną czy przygotowania kwestionariusza wywiadu, do którego interesariusze i interesariuszki będą proponować pytania. Każda metoda lub narzędzie badawcze może mieć charakter partycypacyjny, jeśli zostanie wybrana i wykorzystana we współpracy między środowiskiem akademickim i społecznym.

Możliwość zastosowania w badaniach nad płcią/różnorodnością

Badania partycypacyjne przez działanie stosowane są w środowiskach borykającym się z negatywnymi zjawiskami wymagającymi korekty i pragnącymi reform. Nie wymagają angażowania bezstronnych badaczy i badaczek ani zewnętrznych obserwatorów i obserwatorek. W podejściu tym wierność procedurom badawczym jest mniej istotna niż rozwiązywanie praktycznych problemów w konkretnym środowisku i formułowanie odpowiedzi na konkretne pytania (takie jak wysoka absencja studentów czy nowe strategie wsparcia akademickiego). Zatem badania i wiedza, na których koncentruje się badanie partycypacyjne przez działanie, dotyczą ograniczonego środowiska i ani powtarzalność, ani uniwersalność wyników nie są warunkiem koniecznym ważności tej metody. Nie oznacza to jednak, że przyjętych rozwiązań i analizy procesów społecznych nie można zastosować w innej organizacji czy środowisku, zależy to od różnych czynników. Badania partycypacyjne przez działanie to szeroko stosowana metoda znajdująca często zastosowanie w badaniu grup mniejszościowych, marginalizowanych i dyskryminowanych, obejmująca m.in. badania doświadczeń kobiet. Oferuje nowe perspektywy w opisywaniu i rozumieniu wyzwań, ograniczeń i perspektyw stojących przed kobietami, które doświadczyły przemocy, uchodźstwa i bezdomności. Zachęca do korzystania z wiedzy eksperckiej i lokalnej w celu odbudowy warunków życia i wzmacniania pozycji społecznej. Feministyczna

badanie partycypacyjne przez działanie umożliwia kobietom walkę z nierównościami związanymi z płcią i innymi przecinającymi się nierównościami. Kieruje uwagę na walkę o prawdziwą współpracę pomiędzy zainteresowanymi stronami, które zebrały się, aby reprezentować bardzo odmienne punkty widzenia i są wspierane przez różne poziomy władzy osobistej i instytucjonalnej. (Johnson, Foster 2020).

Źródła

- Brzozowska-Brywczyńska, M., (2019) *Badania partycypacyjne w działaniu (PAR): między produkcją wiedzy a społecznym zaangażowaniem*, [Participatory Research in Action (PAR): between knowledge production and public engagement] *Rozwój Regionalny i Polityka Regionalna* 46: 91–101.
- Harvey, H., Pierce, J., & Hirshberg, D. (2020). *Participatory research methods choice points in the research process*.
<https://jprm.scholasticahq.com/article/13244-participatory-research-methods-choice-points-in-the-research-process>
- Mertler, C. A., (2006). *Action Research: Teachers as Researchers in the Classroom*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Tegan, G., (2023). *What Is Action Research? Definition & Examples*, 27.01
<https://www.scribbr.com/methodology/action-research/>

Dodatkowe źródła

- Johnson, H., & Flynn, C. (2020). *Collaboration for Improving Social Work Practice: The Promise of Feminist Participatory Action Research*. *Journal of Women and Social Work*, 1-19.
<https://constellation.uqac.ca/id/eprint/5849/1/0886109920954424.pdf>
- Reason P., & Bradbury, H. (2008). (ed.) *Action Research Participative Inquiry and Practice*, Sage Publications.
<https://ikhsanaira.files.wordpress.com/2016/09/action-research-participative-inquiry-and-practice-reasonbradbury.pdf>
- Vaughn, L. M., & Jacquez, F. (2020). *Participatory research methods - choice points in the research process*. *Journal of Participatory Research Methods*, 1(1)
<https://doi.org/10.35844/001c.13244>

3.11 PHOTOVOICE – *Ewa Jarosz*

Wprowadzenie

Metoda Photovoice polega na wykorzystaniu fotografii w celu uzyskania informacji na temat postrzegania różnych problemów, zjawisk i sytuacji od osób reprezentujących określone grupy i środowiska oraz jako środka stymulującego ich refleksje na temat możliwości zmiany i działania wobec danej rzeczywistości (Wang, Burris 1994). Photovoice zakłada, że osoby biorące udział w badaniu samodzielnie uwieczniają na fotografiach najważniejsze aspekty swojego życia, które dotyczą ich osobiście lub grup czy społeczności, do których należą. Osoby używając aparatów fotograficznych przedstawiają ważne aspekty swego życia i społeczności którą reprezentują. Rejestrują naturalne lub zaaranżowane sytuacje i obiekty, które wyrażają ich problemy, sytuację życiową, rozumienie idei lub zjawisk, a następnie komentują swoje zdjęcia i zastanawiają się, w jaki sposób przedstawiają one ich sytuację i problemy. Następnie rozważają sposoby zmiany swojej sytuacji (Delgado 2015, s. 8). Dzięki temu są aktywnymi podmiotami w generowaniu obrazu swojej społeczności, a następnie stają się jej rzecznikami, a także agentami zmian (Wang i in. 1998; Griebeling i in. 2013).

Cechy

Twórczynie metody Mary Ann Burris i Caroline C. Wang (1994, 1997) podkreślały, że wykorzystanie jako narzędzia badań fotografii, oddanego w ręce zwykłych ludzi, nieprofesjonalnych fotografów i „nie-badaczy” stwarza możliwość uzyskania obrazów miejsc, momentów lub znaczeń, które w przeciwnym razie nigdy nie miałyby szansy powstać i nigdy nie byłyby dostępne dla badaczy. Daje to możliwość uchwycenia tego, co dzieje się w społeczności, grupie lub życiu jednostki. Photovoice pozwala „dotknąć” tego, co „niematerialne”, takie jak nierówność, dyskryminacja, konflikt i frustracja (Böök, Mykkänen, 2014).

Photovoice jest wykorzystywany głównie w badaniach jako metoda w podejściu jakościowym. Może być stosowany w odniesieniu do podmiotów zbiorowych, tj. grup lub społeczności, ale także w kontekście indywidualnym. W swoich podstawach metodologicznych Photovoice wywodzi się z formuły analizy treści i etnometodologii. Opiera się na metodologicznym nurcie badań wizualnych (Banks, 2007) oraz wykorzystaniu fotografii dokumentalnej i fotograficznego reportażu społecznego, których domeną jest wizualna dokumentacja poważnych problemów społecznych, takich jak przemoc, ubóstwo, dyskryminacja, upokorzenie i tym podobne (Böök, Mykkänen 2014).

Photovoice jest metodą badawczą mającą na celu zdobycie wiedzy o społeczności lub grupie i wprowadzenie zmian, opartą na podejściu partycypacyjnym (Griebling i in., 2013). Jest wykorzystywana do poznawania problemów oraz stymulowania działań społecznych lub emancypacyjnych poprzez zasadniczy element jej zastosowania jakim jest wspólna dyskusja uczestników – przedstawicieli, w celu generowania tematów, nazywania problemów, wyjaśniania znaczeń grupowych i generowania pomysłów na możliwe działania (Wang i in. 1998). Caroline Wang, twórczyni metody, zdefiniowała jej istotę jako proces, w którym ludzie identyfikują, reprezentują i wzmacniają swoją społeczność oraz katalizują zmiany w niej poprzez wykorzystanie technik fotograficznych (Wang i Burris, 1997) i umieściła ją w kategorii badań uczestniczących w działaniu / participatory action research/, jako przynoszącą bezpośrednie zmiany, korzyści w życiu społeczności, grup, jednostek (Clements, 2012; Wang, 2006).

Photovoice jest wykorzystywany przede wszystkim w badaniach, w których ostatecznym celem jest oddziaływanie na rzeczywistość, czyli badaniach zaangażowanych społecznie. Jest to metoda skierowana do tych badań i badaczy, których ostatecznym zamiarem jest budowanie społecznej świadomości problemu i działanie jako katalizator zmian (Griebling i in., 2013). Poświęcona jest przede wszystkim badaniu społeczności, grup i środowisk znajdujących się w trudnej sytuacji, doświadczających określonych problemów, znajdujących się w niekorzystnej sytuacji lub dyskryminowanych. Przykłady badań tą metodą pokazały jej wysoką wartość w poznawaniu sytuacji życiowej wielu grup i różnych problemów ich dotyczących (Griebling i in., 2013). Są one prowadzone m.in. z dziećmi i młodzieżą, kobietami, członkami i członkiniami dyskryminowanych lub wykluczonych społeczności, osobami niepełnosprawnymi i ich rodzinami oraz osobami z określonymi problemami zdrowia psychicznego. Zastosowanie metody na całym świecie ma wymiar interdyscyplinarny. Badacze z różnych dyscyplin używają jej do badania różnych problemów, tj. zdrowotnych, kulturowych, społeczno-religijnych, etnicznych, społecznych, partycypacji obywatelskiej, dyskryminacji społecznej i innych.

Procedura

Etapy metody Photovoice można podsumować w pięciu głównych kategoriach metodologicznych dotyczących procesu badawczego (Griebling i in., 2013):

- Określenie zagadnienia lub pytania, które ma zostać sfotografowane;
- Szkolenie uczestników w zakresie fotografii, robienia i selekcji zdjęć;
- Krytyczno-refleksyjne omówienie wybranych fotografii;

- Tworzenie wspólnej historii lub doświadczenia osób reprezentujących społeczność;
- Komunikowanie/dzielenie się raportem z decydentami (władzami, kierownictwem).

Klasyczne wykorzystanie Photovoice zakłada wdrożenie kilku kroków w następującej sekwencji (Wang 2006):

1. Wybór wpływowych osób, do których zostaną skierowane wyniki metody /decydenci/;
2. Wybór przedstawicieli społeczności lub grup których dotyczy problem, docelowa grupa składa się z około siedmiu do dziesięciu osób;
3. Zapoznanie osób reprezentujących grupę/środowisko/problem z metodologią działania i aspektami warsztatu fotograficznego oraz etycznymi aspektami fotografii (takimi jak uzyskanie zgody osób, które będą fotografowane);
4. Przedstawienie wstępnej tematyki, którą będą obejmować zdjęcia i ewentualne ustalenie tematów przewodnich;
5. Przeznaczenie odpowiedniej ilości czasu na wykonanie zdjęć i analizę prezentowanego tematu;
6. Wspólna dyskusja i omówienie przygotowanych zdjęć, tak aby osoby docelowe odpowiadały na konkretne pytania.

W stosowaniu tej metody kluczowe znaczenie mają pytania, które stymulują krytyczno-refleksyjną dyskusję. W klasycznej ankiecie są one formułowane sekwencyjnie i najczęściej w następujący sposób (Griebeling et al. 2013):

- Co jest przedstawione na zdjęciu?
- Dlaczego został sfotografowany?
- Co dzieje się na zdjęciu? Co ono wyraża?
- Jak to się ma do naszego codziennego życia?
- Co to zdjęcie mówi o twoim/naszym życiu?
- Dlaczego ta sytuacja lub problem ma miejsce?
- Dlaczego zrozumienie tej kwestii jest ważne? Co to daje? Co możemy / możemy z tym zrobić? W jaki sposób to zdjęcie może pomóc nam poprawić nasze życie w odniesieniu do naszych problemów?

Mając na uwadze znaczenie i cel badań, można oczywiście wykorzystać inne pytania stymulujące dyskusję uczestników.

Zastosowanie do badań nad płcią/różnorodnością

Photovoice doskonale wpisuje się w badania nad problemami równości i

różnorodności, także w środowisku akademickim. Będąc skutecznym sposobem identyfikowania i definiowania problemów ludzi, którzy mają i czują niewielki wpływ na decyzje i politykę wpływającą na ich życie, karierę i społeczność, znajduje zastosowanie w przypadku kobiet i innych różnych grup mniejszościowych (Wang 1999).

Obecnie Photovoice jest traktowany jako metoda badawcza i narzędzie do rozwijania partycypacji społecznej, emancypacji i wzmocnienia pozycji społecznej. Metoda ta doskonale pasuje więc do badań nad płcią i różnorodnością. Co więcej, jest ona zakorzeniona w krytycznej teorii feminizmu, mówiącej o dyskryminacji i wykluczeniu kobiet oraz potrzebie upodmiotowienia społecznego kobiet poprzez ich aktywny udział w różnych dziedzinach życia, w tym aktywny udział w badaniu ich rzeczywistości (Cornel et al. 2019).

W literaturze Photovoice jest również określany jako feministyczna metoda etnograficzna (Bell, 2015). Została ona po raz pierwszy wykorzystana jako metoda badawcza przez Mary Ann Burris i Caroline C. Wang do oceny potrzeb kobiet wiejskich i zorganizowania wspólnej dyskusji z nimi na temat ich problemów zdrowotnych na potrzeby programu Fundacji Forda z 1992 roku, mającego na celu wspieranie zdrowia reprodukcyjnego i rozwoju kobiet wiejskich w prowincji Yunnan w Chinach (Wang, Burris 1994; Wang et al. 1998). Innym przykładem wykorzystania Photovoice są projekty przeprowadzone przez Darlene Clover (2006) w Kanadzie, gdzie przeprowadzono je wśród kobiet i dzieci z wrażliwych środowisk w celu zidentyfikowania ich potencjału do zmiany ich sytuacji oraz aktywizacji i wzmocnienia ich pozycji. Inny projekt Clover został przeprowadzony wśród kobiet z poważnymi problemami społecznymi i zdrowotnymi, które zostały zilustrowane w ich sytuacji życiowej. Istnieje wiele przykładów wykorzystania Photovoice w badaniach feministycznych w celu zbadania różnych problemów kobiet (np. Tobin i in., 2023; MacDonald i in., 2022).

Biorąc pod uwagę Photovoice jako wartościową metodę badań nad płcią i różnorodnością, warto wspomnieć o jej związku z koncepcją emancypacji Paulo Freire. Freire (2000) wierzył, że uczestnicząc w działaniach grupowych i próbując prowadzić dialog z ludźmi na tematy związane z problemami ich społeczności, ludzie mogą osiągnąć zdolność do krytycznej analizy swojej sytuacji, a w konsekwencji rozwinąć swoje kompetencje emancypacyjne i partycypacyjne potrzebne do zmiany ich sytuacji oraz faktyczną możliwość kształtowania własnego życia (Carlson i in., 2006). To sprawia, że Photovoice jest nie tylko metodą poznania, ale także okazją do refleksji, krytycznego myślenia i skutecznym sposobem edukacji społecznej.

Źródła

- Banks, M. (2007). *Using Visual Data in Qualitative Research*. SAGE Publication Ltd. ISBN 9780857020260
- Bell, S. E. (2015). *Bridging activism and the academy: Exposing environmental injustices through the feminist ethnographic method of photovoice*. *Human Ecology Review*, 21(1), 27- 58.
<https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.325201265995817>
- Böök M.L. & Mykkänen J. (2014), "Photo-narrative processes with children and young people, *International Journal of Child, Youth, and Family Studies*", 5(4.1), s. 611–628.
- Carlson, E. D., Engebretson, J., & Chamberlain, R. M. (2006). *Photovoice as social process of critical consciousness*. *Qualitative Health Research*, 16(6), 836–852. <https://doi:10.1177/1049732306287525>
- Clements, K. (2012). *Participatory action research and photovoice in a psychiatric nursing clubhouse collaboration exploring recovery narrative*, "Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing", 19(9), s. 785–91.
- Clover, D. E. (2006). *Out of the Dark Room: Participatory Photography as a Critical, Imaginative and Public Aesthetic Practice of Transformative Education*. *Journal of Transformative Education*, 4(3), 275–290.
<https://doi.org/10.1177/1541344606287782>
- Cornell, J., Mkhize, L. & Kessi, S. (2019). *Envisioning Photovoice as Decolonial Feminist Praxis*. In: Boonzaier, F., van Niekerk, T. (eds) *Decolonial Feminist Community Psychology*. Community Psychology. Springer, Cham.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-20001-5_5
- Delgado, M. (2015). *Urban youth and Photovoice; Visual ethnography in action*, OUP Oxford University Press, Oxford.
- Freire, P. (2000). *Pedagogy of the oppressed, 30 Anniversary Edition*, Continuum Publishing, New York–London.
- Griebeling S., Vaughn L., Howell B., Ramstetter C. & Dole D. (2013). *From passive to active voice: Using photography as a catalyst for social action*, *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 3, nr 2, 16–28.
- Macdonald D., Peacock K., Dew A., R.K., Fisher K. & Boydell K.M. (2022). *Photovoice as a platform for empowerment of women with disability*.

SSM - Qualitative Research in Health, Volume 2, 2022, 100052, ISSN 2667-3215, <https://doi.org/10.1016/j.ssmqr.2022.100052>.

- Tobin, M.M., Jones, T.L., Ho, Y.S.H. & Short C.E. (2023). *Using photovoice to explore young women's experiences of behaviour change techniques in physical activity mobile apps*. International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity 20, 43. <https://doi.org/10.1186/s12966-023-01447-9>

- Wang C. & Burris M.A. (1994). *Empowerment through Photo Novella: Portraits of Participation*, Health Education & Behavior, 21(2), 171–186.

- Wang C. & Burris M.A. (1997). *Photovoice: Concept, Methodology, and Use for Participatory Needs Assessment*, Health Education & Behavior, 24(3), 369–387.

- Wang, C.C., Yi W.K., Tao Z.W. & Carovano, K. (1998). *Photovoice as a Participatory Health Promotion Strategy*, Health Promotion International, (13)1, 75-86, <https://doi.org/10.1093/heapro/13.1.75>

- Wang, C.C. (1999). *Photovoice: a participatory action research strategy applied to women's health*. Journal of Women's Health. 8(2):185-92.
doi: 10.1089/jwh.1999.8.185. PMID: 10100132

- Wang, C.C. (2006). *Youth Participation in Photovoice as a Strategy for Community Change*. Journal of Community Practice 14(1-2):147-161;
DOI: 10.1300/J125v14n01_09

Dodatkowe źródła

- *A practical guide to Photovoice*. (2009) <https://rpay.link/guide/pdf20.pdf>

- Jaridorn M. (2019). *Photovoice Handbook for Social Workers. Method, Practicalities and Possibilities for Social Change*. Palgrave Macmillan.
<https://doi.org/10.1007/978-3-319-94511-8>

- Manuale di Photovoice. (2014).
https://www.researchgate.net/publication/314838381_Photovoice_Manual

- *The Photovoice Manual. A guide to designing and running participatory photography Projects*.
https://eclass.hmu.gr/modules/document/file.php/YK128/PV_Manual.pdf

- https://rebus.us.edu.pl/bitstream/20.500.12128/22798/1/Jarosz_Photo-voice_w_badaniach_i_dzialaniach_spolecznych.pdf

3.12 METODY BADAŃ PRAWNYCH – *Edit Kriston*

Metody badań prawnych istnieją w kilku formach i mają więcej unikalnych specjalizacji w porównaniu z metodologiami badawczymi w innych dyscyplinach. Możemy rozróżnić dwie główne formy systemów prawnych.

Pierwszym z nich jest system prawny określany jako „common law”. „Common law” wywodzi się z historii krajów znajdujących się pod zwierzchnictwem Anglii i pierwotnie system opierał się na prawie tworzonemu przez angielskie sądy królewskie, tj. na orzecznictwie. Osobliwością tej kultury prawnej jest to, że uznaje ona znaczenie doświadczenia prawnego, w szczególności doświadczenia sądowego, a interpretacja prawna nie opiera się na kodeksach lub pisemnych przepisach, lecz przede wszystkim na podobieństwie przypadków występujących w orzecznictwie sądowym (Kelemen, 2018). Przeciwnieństwem do tego systemu, są kontynentalne systemy prawne, które opierają się na spójnym systemie kodeksów i zasad opartych na długim rozwoju historycznym, który tworzy podstawę interpretacji sądowej. Metody badań stanowiące istotę niniejszego przewodnika metodologicznego rozwinęły się głównie w kontynentalnych systemach prawnych (Helmholz, 1990).

Jedną z definiujących metod badań prawnych jest *analiza dogmatyczna*, która polega przede wszystkim na badaniu treści pojęć i analizie tekstowej, a następnie interpretowaniu ich w szczegółowej sytuacji życiowej. Specyfika badań dogmatycznych polega na tym, że dostarczają one informacji głównie profesjonalistom, ponieważ opierają się na specjalnym języku prawa i jego specyficznej gramatycznej interpretacji semantycznej. W tej metodzie terminy i definicje mają specjalne znaczenie prawne inne niż zwykłe, co pomaga rozwiązać problem interpretacji prawnej w oparciu o ich znaczenie profesjonalne. Podczas stosowania badań dogmatycznych konieczne jest zbadanie rozwoju prawnego danej kategorii, dlatego też stosowanie tej metody często przeplata się z zastosowaniem metody historycznej prawa.

Metoda historyczna ma na celu zbadanie historycznego tła rozwoju prawa i wyciągnięcie wniosków z możliwych kierunków rozwoju prawa w celu ułatwienia interpretacji istniejących przepisów prawnych. Zaletą tej metody badawczej jest to, że zmiany społeczne i ich prawne śledzenie oraz procesy zachodzące w społeczeństwie są wystarczająco przejrzyste. Analizy prawnohistoryczne mogą być prowadzone na poziomie krajowym, badając rozwój krajowego systemu prawnego, ale także w kontekście międzynarodowym, gdzie rozwój historii prawa może być badany globalnie.

W tym kontekście należy wspomnieć o zastosowaniu *metody teleologicznej*, która może ujawnić znaczenie normy prawnej w oparciu o jej cel społeczny, odpowiadając przede wszystkim na pytanie, w jakim celu dana norma prawna została stworzona i jaką funkcję ma spełniać. Istnieje pewna typowa dziedzina prawa, na przykład prawo prywatne, które jest mniej tolerancyjne na ingerencję ustawodawstwa, dlatego przepisy prawne są krótkie i regulują tylko niezbędne sytuacje życiowe stron i pozwalają im swobodnie rozwiązywać swoje problemy prawne na swój sposób. Prowadzi to jednak do trudności interpretacyjnych przepisów prawnych, które są mniej szczegółowe i mniej dostosowane do indywidualnych sytuacji życiowych. Wykładnia teleologiczna, kończąca analizę nazwy i przepisów wprowadzających normy, może zaradzić temu problematycznemu punktowi interpretacji. Metody teleologicznej nie należy jednak mylić z metodą merytoryczną.

Merytoryczna metoda wykładni opiera się przede wszystkim na osądzie społecznym – czyli osądzie jak prawo działa poza przepisami. Badanie osądu społecznego może być przede wszystkim badaniem zasad moralnych, względów sprawiedliwości, itp.

Kolejną formą metod badawczych jest *porównanie prawne*, podczas którego naukowcy badają relacje między regulacjami występującymi między państwami z jednej strony i na poziomie ponadnarodowym z drugiej strony, a także badają możliwą alternatywę niektórych rozwiązań prawnych jako dobrych praktyk w celu stworzenia skutecznego rozwiązania kwestii prawnej pojawiającej się jako problem (Tóth, 2016).

Źródła

- Kelemen, Katalin (2018). *A common law jogrendszerék*. In: Jakab, András - Fekete, Balázs (eds.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia (IJOTEN)*
In: <https://ijoten.hu/szocikk/a-common-law-jogrendszerék>
- R.H. Helmholz (1990). *Continental law and common law: Historical strangers or Companions?* Duke Law Journal Vol. 6. pp. 1208-1209.
- Tóth, J. Zoltán (2016). *A dogmatikai és jogirodalmi értelmezés a magyar felsőbírósági gyakorlatban*. In: Bódig, Mátyás-Zódi, Zsolt (eds.): *A jogtudomány helye, szerepe és haszna. Magyar Tudományos Akadémia Társadalomtudományi Kutatóközpont Jogtudományi Intézete - Opten Informatikai Kft, Budapest, s. 225-231.*

3.13 TEORIA INSTYTUCJONALIZMU FEMINISTYCZNEGO – *JosAnn Cutajar*

Instytucje są osadzone w określonych kontekstach społecznych (O'Mullane, 2021), a kontekst ma wpływ na tworzone polityki i sposób ich wdrażania. Jednocześnie takie organizacje mają swój własny etos, promowany poprzez pisemne i skodyfikowane zasady, które są projektowane i wdrażane instytucjonalnie. Mają one tendencję do zalecania i nakazywania „akceptowalnych” form zachowania. To „zarządzanie relacjami” z kolei pomaga w osiągnięciu rezultatów, które sprzyjają re-tworzeniu szerszych, społecznych i politycznych oczekiwań dotyczących płci. Poza formalnymi normami, zasadami i konwencjami istnieją jednak również te nieformalne. Nieformalny klimat lub normy nie zawsze są brane pod uwagę przez teorie, które analizują praktyki związane z płcią, ponieważ często są one uważane za oczywisteza standardowe zachowanie (Clavero & Galligan, 2020). Zarówno nieformalne, jak i formalne normy, zasady i obyczaje pomagają ograniczać lub uniemożliwiać zachowanie aktorów społecznych pracujących wewnątrz i na zewnątrz instytucji (Holmes, 2020). Podobnie jak formalne, także nieformalne konwencje, normy i praktyki mogą pomóc w określeniu i legitymizowaniu pewnych form zachowania. Nieformalne zasady, normy i zwyczaje mogą również pomóc podważyć skuteczność tych formalnych.

Teoria instytucjonalizmu została wykorzystana przez badaczy feministycznych do zbadania dynamiki instytucjonalnej i ustalenia, czy są one upłciowione i w jaki sposób, biorąc pod uwagę zarówno nieformalne, jak i formalne zasady, normy i zwyczaje (Kenny, 2014). Teoria ta pozwala badaczom dowiedzieć się jak normy płci funkcjonują w instytucjach oraz jak strategiczne procesy instytucjonalne mają tendencję do utrzymywania nierówności płci, jeśli nie są one kwestionowane. Pokazuje, w jaki sposób badacze mogą dowiedzieć się, czy w instytucjach istnieją jakiegokolwiek wzorce płciowe oraz w jaki sposób takie wzorce są tworzone i następnie utrzymują rozkłady władzy związane z płcią. Głównym motywem feministycznej teorii instytucjonalnej jest skupienie się na relacjach między płcią, władzą i ciągłością, jednak ostatecznym celem jest wprowadzenie zmian na poziomie instytucjonalnym. Teoria ta bada rolę płci i ich wpływ na relacje władzy i interakcje społeczne. Dąży do wpłynięcia na podstawową strukturę kwestii instytucjonalnych związanych z płcią i przyczynia się do zrozumienia, w jaki sposób instytucje mogą zostać zmienione.

Jedną z kwestii, na których skupia się omawiana teoria, jest reprezentacja

płci na szczeblach decyzyjnych. Ze względu na fakt, że organy decyzyjne składają się głównie z mężczyzn, niektóre rozwiązania mogą nie zostać wprowadzone lub wdrożone, ponieważ punkt widzenia kobiet może nie zostać uwzględniony w programach instytucjonalnych. Aby zapewnić, by polityka, środki, normy i wartości obowiązujące w instytucji nie były dyskryminujące – bezpośrednio i pośrednio – podejście to promuje różnorodność na poziomie podejmowania decyzji. Różnorodność wśród decydentów może prowadzić do większej integracji, a ostatecznym celem jest istotna zmiana w danej organizacji (Thomson, 2018).

Teoria ta dostarcza uteoretyzowanego stylu obserwacji organizacji społecznej, którego ostatecznym celem jest ujawnienie, w jaki sposób relacje społeczne mają wpływ na określone wydarzenia i jak określone doświadczenia kształtują dane relacje społeczne (Montigny, 2017). Ludzie są osadzeni w określonych instytucjach, a instytucje te mają wpływ na ich działania. Teoria ta jest zatem pomocna, jeśli chodzi o przegląd systematycznych i operacyjnych relacji władzy oraz badanie sposobów umożliwiających zmianę społeczną (Hampton, 2017). Koncentruje się na punkcie widzenia osób pracujących w określonych kontekstach, dając im możliwość zastanowienia się nad tym, w jaki sposób relacje rządzące i interakcje społeczne wpływają na ich zwykłe życie w ramach tych instytucji i poza nimi.

Aby zrozumieć punkt widzenia jednostek osadzonych w konkretnych instytucjach, badacz musi zbadać materialne praktyki i relacje zakotwiczone w rzeczywistości instytucjonalnej. Odnosi się to do działań i relacji w pracy, a także procesów instytucjonalnych, które kształtują doświadczenia. Przedstawiana teoria uznaje, że na osoby zaangażowane w konkretną instytucję mają wpływ normy i wartości społeczne, ale także instytucjonalne (Klostermann, 2019). Oba te czynniki należy uwzględnić w analizie sytuacji.

Podejmowanie i kategoryzowanie formalnych i nieformalnych zasad, norm i zwyczajów oraz ocena ich zdolności do umożliwiania zmian instytucjonalnych w kierunku równości płci może okazać się istotnym zadaniem metodologicznym w ramach tworzenia planów/polityk równości płci.

Źródła

• Clavero, S., & Galligan, Y. (2020, March 12). *Analysing Gender and Institutional Change in Academia: Evaluating the Utility of Feminist Institutional Approaches*. Journal of Higher Education Policy and Management, 1-17.
DOI: 10.1080/1360080X.2020.1733736

- Hampton, R. (2017). *Racialized Social relations in Higher Education: Black Student and Faculty Experiences of a Canadian University*. Montreal: McGill University Libraries.
- Holmes, G. (2020). *Feminist Institutionalism*. In *United Nations Peace Operations and International Relations Theory*. Edited by Kseniya Oksamytna and John Karlsrud Manchester: Manchester University Press, 2020.
- Kenny, M. (2014, December). *A Feminist Institutional Approach*. *Politics & Gender*, 10(4), 679-684. DOI:10.1017/S1743923X14000488
- Klostermann, J. (2019, February 15). *Investigating the Organizational Everyday: A Critical Feminist Approach*. *Culture And Organization*, 26(4), 269-283. Doi: <https://doi.org/10.1080/14759551.2019.1576681>
- Montigny, G. (2017). *Ethnomethodological Indifference: Just a Passing Phase?* *Human Studies*, 40(3), 331-364.
- O'Mullane, M. (2021). *Developing a theoretical framework for exploring the institutional responses to the Athena SWAN Charter in higher education institutions-A Feminist institutionalist perspective*. *Irish Journal of Sociology*, 29(2), 215-235. <https://doi.org/10.1177/0791603521995372>
- Thomson, J. (2018). *Resisting gendered change: feminist institutionalism and critical actors*. *International Political Science Review / Revue internationale de science politique*, 39(2), pp. 178-191.

3.14 INTERPRETACYJNA ANALIZA FENOMENOLOGICZNA – JosAnn Cutajar

Wprowadzenie

Interpretacyjna analiza fenomenologiczna (Interpretative Phenomenological Analysis - IPA) to podejście jakościowe, które zmierza do szczegółowego badania osobistych doświadczeń uczestników badania. IPA odchodzi od założenia, że badacze muszą zbadać szczegółowe doświadczenia każdego przypadku przed sformułowaniem ogólnych twierdzeń. IPA jest szczególnie przydatną metodologią do badania tematów, które są złożone, niejednoznaczne i obciążone emocjonalnie.

Cechy

Metoda ta zakłada, że aby zrozumieć, jak ludzie żyją w świecie, należy zbadać zarówno relacje, w które są zaangażowani, jak i konteksty kulturowe i czasowe, w których osadzeni są uczestnicy.

IPA obejmuje dwa etapy interpretacji, a mianowicie badacz próbuje nadać sens/znaczenie uczestnikowi, który próbuje nadać sens temu, co się z nim dzieje. W tym podejściu badacz musi aktywnie zaangażować się w proces hermeneutyczny, a mianowicie zastanawiać się i jednocześnie odłożyć na bok swoje założenia i wstępne koncepcje.

IPA może okazać się owocną metodą, jeśli badaczowi uda się nawiązać więź z uczestnikami badania. Daje to badaczom możliwość zrozumienia najgłębszych rozważań uczestników badań na temat przeżywanych doświadczeń. Aby zrozumieć te doświadczenia z punktu widzenia uczestników, badacze muszą odłożyć na bok swoje uprzedzenia, założenia i z góry przyjęte poglądy na temat badanych kwestii lub osób i spojrzeć na rzeczy z perspektywy uczestników.

Procedura

Creswell (2012, s. 76) stwierdza, że „badanie fenomenologiczne opisuje wspólne znaczenie dla kilku osób ich żywych doświadczeń związanych z koncepcją/pojęciem lub zjawiskiem”. Może się to zdarzyć tylko wtedy, gdy badający mają wysoki poziom umiejętności, aby skłonić uczestników do wchodzenia w szczegóły. Wiąże się to z połączenia silnego empatycznego zaangażowania i zdolności do dalszego zgłębiania interesujących i ważnych aspektów poprzez zwracanie uwagi na niewypowiedziane przez badanego wskazówki podczas rozmowy.

W badaniach IPA wielkość próby jest zazwyczaj niewielka. Ułatwia to odczytywanie relacji uczestników na poziomie mikro. Wybrani uczestnicy mają tendencję do odzwierciedlania i reprezentowania jednorodności, która istnieje wśród puli próbek uczestników. Celem podjęcia badań z jednorodną grupą uczestników jest lepsze zrozumienie ogólnego postrzegania doświadczeń życiowych uczestników. Smith et al. (2009) utrzymują, że „próby są wybierane celowo (a nie za pomocą metod prawdopodobieństwa), ponieważ mogą zapewnić wgląd projektu badawczego w konkretne doświadczenie” (s. 48). Próba jest niewielka i dość jednorodna, ponieważ umożliwi to badaczowi szczegółowe zbadanie zarówno zbieżności, jak i rozbieżności.

Zastosowanie do badań nad płcią/różnorodnością

Jeśli chodzi o badanie instytucji szkolnictwa wyższego lub organizacji badawczych, IPA może być wykorzystywane do badania z perspektywy płci relacji w pracy, obciążenia pracą i postrzegania wsparcia kierownictwa w kształceniu. IPA może być również wykorzystywana do oceny wpływu niektórych polityk

na studentów i pracowników, takich jak powody, dla których pracownicy i studenci nie zgłaszają przypadków molestowania seksualnego i zastraszania; lub wpływ zastraszania lub molestowania seksualnego na ich pracę / studia, zdrowie psychiczne i fizyczne.

Jako tradycja badawcza ma charakter interpretacyjny, interpersonalny i interaktywny. Jak każde jakościowe podejście badawcze, prowadzi do bogatych danych, które są głównie opisowe.

Metoda ta jest bardzo wszechstronna i może być stosowana do badania różnych grup społecznych.

Źródła

- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry and research design choosing among five approaches*, (3rd Ed). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Smith JA, Osborn M. *Interpretative phenomenological analysis as a useful methodology for research on the lived experience of pain*. British Journal of Pain. 2015 Feb; 9(1):41-2.

doi: 10.1177/2049463714541642. PMID: 26516556; PMCID: PMC4616994.

3.15 ANALIZA DANYCH Z PODZIAŁEM NA PŁEĆ – Luna Carpinelli

Kiedy mówimy o gromadzeniu danych, odnosimy się do abstrakcyjnych informacji empirycznych w koncepcjach. Gromadzenie danych ma związek z koncepcją pomiaru, czyli procesem, w którym uzyskuje się dane – wartość lub odpowiedź dla poszukiwanej zmiennej.

W procesie gromadzenia danych pomiar jest warunkiem wstępnym uzyskania wiedzy naukowej. Instrument gromadzenia danych jest ukierunkowany na tworzenie warunków do pomiaru. Dane są pojęciami, które wyrażają abstrakcję rzeczywistego świata, tego, co jest zmysłowe, zdolne do postrzegania przez zmysły bezpośrednio lub pośrednio. Wszystko, co empiryczne, jest mierzalne. Żaden aspekt rzeczywistości nie wymyka się tej możliwości.

Pomiar oznacza kwantyfikację. Zależność jest następująca: każdej zmiennej, która jest pojęciem podatnym na pomiar i kwantyfikowalnym, można przypisać wartość, dane lub odpowiedź w każdej jednostce analizy. Oznacza to, że możliwe jest sformalizowanie rzeczywistości w schemacie, który ją podsumowuje, w wyniku czego powstaje macierz danych.

Analiza z podziałem na płeć to podejście stosowane do badania danych i

informacji według płci w celu zidentyfikowania i zrozumienia nierówności płci występujących w różnych kontekstach. Analiza ta daje możliwość oceny zróżnicowanego wpływu, jakiego mężczyźni i kobiety mogą doświadczać w różnych sektorach, takich jak edukacja, zatrudnienie, polityka i zdrowie.

Metody stosowane w analizie z podziałem na płeć mogą się różnić w zależności od kontekstu i konkretnych celów analizy. Poniżej przedstawiono jednak kilka typowych metod:

Gromadzenie danych

Aby przeprowadzić analizę z podziałem na płeć, konieczne jest gromadzenie danych z podziałem na płeć. Oznacza to, że gromadzone informacje powinny obejmować oddzielne dane dla mężczyzn i kobiet lub przynajmniej dla mężczyzn i kobiet. Na przykład, analizując stopę zatrudnienia, ważne jest, aby mieć oddzielne dane pokazujące liczbę zatrudnionych mężczyzn i kobiet.

Wskaźniki płci

Do oceny nierówności płci wykorzystuje się kilka wskaźników specyficznych dla płci. Mogą one obejmować między innymi wskaźnik aktywności zawodowej, różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, wskaźnik umiejętności czytania i pisanie, reprezentację polityczną kobiet i mężczyzn, dostęp do zasobów gospodarczych i społecznych. Wskaźniki dotyczące płci zapewniają ilościowe miary pozwalające zrozumieć sytuację płci i różnice między płciami w danym kontekście.

Analiza porównawcza

Analiza z podziałem na płeć często obejmuje porównanie mężczyzn i kobiet w różnych sektorach. Na przykład przydatne może być porównanie wskaźników aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w celu zidentyfikowania ewentualnych nierówności. Ten rodzaj analizy porównawczej umożliwia wykrycie znaczących różnic i ocenę wpływu nierówności płci.

Synteza i interpretacja danych

Po zebraniu danych i przeprowadzeniu analizy ważne jest, aby zsyntetyzować i zinterpretować wyniki w znaczący sposób. Może to obejmować przedstawienie wykresów, tabel lub innych środków wizualnych w celu zilustrowania zidentyfikowanych nierówności płci. Interpretacja danych może również obejmować analizę przyczyn nierówności i identyfikację możliwych rozwiązań.

Analiza z podziałem na płeć jest ważnym narzędziem do zrozumienia nierówności płci i kierowania projektowaniem polityk i interwencji mających na

celu promowanie równości płci. Pomaga zidentyfikować obszary, w których utrzymują się nierówności i ocenić skuteczność środków podjętych w celu ich wyeliminowania.

Źródła

- *European Institute for Gender Equality (EiGE):*

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/sex-disaggregated-data#:~:text=Data%20collected%20and%20tabulated%20separately,requirements%20in%20getting%20gender%20statistics.>

ROZDZIAŁ 4

RÓWNOWAGA PRACA–ŻYCIE A KULTURA ORGANIZACYJNA

Edit Kriston, Gábor Mélypataki, Bernadett Solymosi Szekeres

WPROWADZENIE

Unia Europejska została stworzona przede wszystkim dla celów i względów gospodarczych. Dlatego też swobody unijne służą głównie zagwarantowaniu rozwoju gospodarczego. Dopiero znacznie później wymiar społeczny Unii Europejskiej stał się główną wytyczną, kiedy uznano, że wzrost gospodarczy wymaga również kształtowania warunków społecznych, a bezpieczeństwo socjalne jest niezbędne dla rozwoju gospodarczego. Jednocześnie inne okoliczności utrudniały i nadal utrudniają Unii osiągnięcie rozwoju gospodarczego. Unia Europejska doświadcza ogólnego kryzysu demograficznego, starzejących się społeczeństw i spadku liczby urodzeń w państwach członkowskich. Mając to na uwadze, Unia Europejska uznała, że „jeśli ma osiągnąć swoje cele wzrostu gospodarczego, musi zwiększyć udział kobiet w rynku pracy” (Göndör, 2015), zwłaszcza że segregacja płciowa na rynku pracy jest ważną cechą zatrudnienia (Koncz, 2010). Wspomniany wyżej kryzys demograficzny skłania również decydentów politycznych do promowania (re)integracji kobiet na rynku pracy. Proces ten nie jest pozbawiony trudności, ponieważ chociaż rola kobiet w rodzinie i społeczeństwie bardzo się zmieniła na przestrzeni wieków, nadal istnieją pewne cechy, które są bardzo głęboko zakorzenione i które wciąż hamują postęp. Wielowiekowa tradycja głosi, że miejsce kobiety jest przy kominku, a jej rolą jest rodzenie i wychowywanie dzieci oraz zarządzanie gospodarstwem domowym.

Ten model rodziny został zmieniony przez masowe wejście kobiet na rynek pracy, co doprowadziło do pojawienia się rodzin o dwóch dochodach (Tünde, 2018). W większości krajów europejskich wskaźniki aktywności zawodowej kobiet rosły z roku na rok od lat 70. ubiegłego wieku, choć z różnych poziomów

wyjściowych i w różnym tempie. Ten stały wzrost nie został zatrzymany przez wpływ globalnego kryzysu gospodarczego w latach 2008–2009 (Szabó-Morvai, 2017). Wraz z konwergencją wskaźników aktywności, w ostatnich dziesięcioleciach konwergencji uległy również wskaźniki zatrudnienia mężczyzn i kobiet. Istnieją jednak znaczne różnice, na przykład we wzorcach zatrudnienia. W 2017 r. 31,3% kobiet w wieku od 20 do 64 lat w UE28 pracowało w niepełnym wymiarze godzin, w porównaniu do zaledwie 8,2% mężczyzn (Szabó-Morvai, 2017). Statystyki pokazują zatem, że istnieje wyraźna różnica w sytuacji pracowników różnych płci.

Ogólnie rzecz biorąc, „Unia Europejska zwraca szczególną uwagę na zmniejszenie segregacji płciowej w celu poprawy sytuacji społecznej kobiet” (Koncz, 2010), czego ważną częścią jest zmniejszenie dysproporcji na rynku pracy. Segregacja ta przejawia się na kilka sposobów, a „najbardziej uderzającą cechą jest segregacja sektorów, zawodów i miejsc pracy ze względu na płeć” (Koncz, 2010). Co więcej, „reprodukcja segregacji jest zapewniona przez interakcję między orientacją zawodową płci a segregacją zawodową”. (Koncz, 2010) Dlatego też pojawienie się różnic między płciami na rynku pracy nie rozpoczyna się na etapie zatrudnienia, ale wczesną formę segregacji płciowej można zaobserwować już w procesie wyboru kariery i nabywania wzorców społecznych. „Międzynarodowe analizy porównawcze pokazują, że segregacja płciowa na rynku pracy jest obecna i stabilna w każdym kraju na świecie”. (Koncz, 2010) Należy jednak zauważyć, że literatura dotycząca segregacji płciowej na rynku pracy, a w konsekwencji powiązane polityki krajowe i unijne, koncentrują się głównie na segregacji zawodowej/sektorowej kobiet. W związku z tym niniejsze badanie może również skupić się na tej kwestii. (Koncz, 2010).

„W ostatniej dekadzie Unia Europejska zwracała szczególną i rosnącą uwagę na łagodzenie segregacji płciowej, ponieważ postrzega to jako sposób na poprawę pozycji kobiet na rynku pracy i jako kluczowy instrument eliminowania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn”. (Koncz, 2010) Jednak w tym kontekście „na pierwszy plan wysunął się również problem, że trudności z pogodzeniem płatnej pracy i życia rodzinnego znacznie ograniczają udział kobiet w rynku pracy. Aby temu zaradzić, polityka UE przywiązuje coraz większą wagę do zwiększania elastyczności w pracy i wdrażania zasady równego traktowania w praktyce. W rzeczywistości cel stojący za dążeniem do opracowania polityki przyjaznego rodzinie miejsca pracy jest dwójaki: walka z ubóstwem i wykluczeniem społecznym oraz zwiększenie wydajności i konkurencyjności gospodarczej” zgodnie z literaturą. (Göndör, 2015).

„Komisja Europejska wielokrotnie wyrażała potrzebę rozwiązania konfliktu między pracą a życiem rodzinnym kobiet i mężczyzn. Chociaż rezolucje te są skierowane do obu płci, w rzeczywistości prawodawstwo opiera się na tradycyjnej zasadzie podziału pracy w rodzinie”. (Göndör, 2015) Wiąże się to jednak z szeregiem zagrożeń. Göndör podkreśla, że „przy zachowaniu tradycyjnych modeli rodziny, włączenie kobiet na rynek pracy nie zmniejsza nierówności w domu, a nawet może skutkować tym, że kobiety będą musiały dźwigać podwójny ciężar związany z obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi”. (Göndör, 2015) Kolejną krytyką jest to, że zasadniczo środki i dokumenty opierają się zarówno na tradycyjnych modelach rodziny, jak i na płci męskiej i żeńskiej. Jest to również wyrażone w raporcie opublikowanym przez Komisję Europejską: w kontekście środków i polityk dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym można zauważyć, że „ponieważ polityka jest formułowana i ukierunkowana na tradycyjną rodzinę nuklearną, dostęp innych, mniej tradycyjnych typów rodzin do takiego urlopu jest niedostatecznie zbadany”¹². Jest to również szkodliwe, ponieważ „prawdziwa zmiana może wynikać jedynie z przyjęcia zasady rodzicielstwa neutralnego płciowo w praktyce oraz z uczynienia naturalnym, że wychowanie dzieci jest równym zadaniem i odpowiedzialnością obojga rodziców”. (Göndör, 2015).

Podzielamy stanowisko w literaturze, że relacja między pracą a życiem prywatnym to nie tylko „potrzeba pogodzenia pracy z życiem rodzinnym, ale także ochrona danych, a nawet uczenie się przez całe życie, rozwój pracowników itp. Jednocześnie niemożliwe byłoby osiągnięcie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym bez uwzględnienia specyficznych cech prawa pracy, takich jak urlop lub elastyczne godziny pracy, które są powiązane ze statusem rodzica lub opiekuna, ponieważ jest to zasadniczo ten rodzaj instrumentu, który (również) przenosi tę kwestię na pole prawa pracy. Innymi słowy: bez wzmocnienia środków prawa pracy i prawa socjalnego wspierających rodziców, a w szczególności kobiety-rodziców, z jednej strony niemożliwe byłoby osiągnięcie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a z drugiej strony kobiety znalazłyby się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy”. (Sipka & Zaccaria, 2020) Stanowisko to znajduje odzwierciedlenie w poniższym historycznym przeglądzie procesu legislacyjnego UE mającego na celu promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w którym różne źródła prawodawstwa dotyczą głównie ról, praw i obowiązków pracownic i pracowników oraz pracodawców.

W dziedzinie równego traktowania proces legislacyjny rozpoczął się głów-

nie od 1975 r., w wyniku pierwszego Programu Działań Społecznych, ponieważ zakaz dyskryminacji ze względu na płeć jest traktowany w prawie wspólnotowym jako kwestia zasadniczo społeczna. Prawo wspólnotowe początkowo stosowało zakaz dyskryminacji ze względu na płeć tylko do równości wynagrodzeń, a później rozszerzyło go na ogólne warunki zatrudnienia i systemy zabezpieczenia społecznego. (Göndör, 2015) Wśród aktów prawa wtórnego w tym zakresie na uwagę zasługuje dyrektywa 76/207/EWG, która rozszerzyła zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet poza równe wynagrodzenie na dostęp do zatrudnienia, szkolenia zawodowego i awansu oraz warunki pracy. Chociaż prawo to wygasło 15 sierpnia 2009 r., ma ono jednak ogromne znaczenie. Należy zauważyć, że Europejski Trybunał Sprawiedliwości opracował obszerne orzecznictwo dotyczące przepisów dyrektywy. Artykuł 2 ust. 1 Dyrektywy stanowi, co następuje ze skutkiem erga omnes: „Do celów poniższych przepisów, zasada równego traktowania oznacza, że nie może istnieć jakakolwiek dyskryminacja ze względu na płeć, bezpośrednia lub pośrednia, poprzez odniesienie, w szczególności, do stanu cywilnego lub rodzinnego”. Dyrektywa stanowi jednak również, że jej przepisy nie mają wpływu na przepisy dotyczące ochrony kobiet, w szczególności w odniesieniu do ciąży i macierzyństwa. „Zgodnie z Dyrektywą, stosowanie zasady równego traktowania oznacza, że nie może istnieć dyskryminacja ze względu na płeć w warunkach dostępu do zatrudnienia, w tym selekcji, niezależnie od dziedziny działalności lub sektora gospodarczego lub poziomu hierarchii zatrudnienia.” (Göndör, 2015) „Dyrektywa została później zmieniona dyrektywą 2002/73/WE, która dodała nowe przepisy uwzględniające zasady opracowane w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości”. (Göndör, 2015) Warto podkreślić, że istnieje szereg spraw opartych na tej dyrektywie, które dotyczą różnic między kobietami i mężczyznami w miejscu pracy. W tym względzie Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej orzekł w kilku sprawach, że dyskryminacja kobiet w związku z ciążą lub macierzyństwem stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć (np. Elizabeth Johanna Pacifica Dekker-Stichting VJV Centrum Plus, C-177/88) lub że nieprzedłużenie umowy o pracę na czas określony z kobietą ze względu na jej ciążę stanowi naruszenie równego traktowania (Maria Luisa Jiménez Melgar przeciwko Ayuntamiento de Los Barrios, sprawa C-438/99). W 1989 r. przywódcy ówczesnych państw członkowskich Wspólnoty Europejskiej przyjęli Wspólnotową Kartę Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników (Karta Wspólnotowa) w celu dalszego promowania poprawy warunków życia i

pracy pracowników. Artykuł 16 Karty przewiduje zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet, a w szczególności zwraca uwagę na potrzebę podjęcia środków umożliwiających mężczyznom i kobietom godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi. (Göndör, 2015).

Kolejnym krokiem legislacyjnym jest dyrektywa 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy. Dyrektywa ta „ustanowiła jednolite zasady w celu wyeliminowania dyskryminacji między mężczyznami i kobietami”. (Göndör, 2015) Postępowe podejście dyrektywy polega na tym, że stanowi ona, że równe traktowanie kobiet i mężczyzn w sprawach zatrudnienia i pracy nie może ograniczać się do środków legislacyjnych. Zamiast tego, a może raczej – dodatkowo, kluczowe znaczenie ma podnoszenie świadomości społecznej i zmiana postaw społecznych. Organizacja programów informacyjnych i uświadamiających determinuje zatem wdrażanie zasady równego traktowania, a w jej ramach kwestię równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, z którą nadal możemy się zgodzić prawie dwie dekady po przyjęciu dyrektywy. „W odniesieniu do kwestii godzenia życia zawodowego i rodzinnego, przedstawianie możliwych rozwiązań, nauczanie i rozwijanie pozytywnych sposobów rozwiązywania problemów przy aktywnym zaangażowaniu jednostki może przynieść znaczące zmiany w życiu rodzin” (Göndör, 2015).

W dniu 19 października 1992 r. Rada Unii Europejskiej przyjęła dyrektywę 92/85/EWG w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią. Dyrektywa miała znaczący wpływ na poprawę warunków życia i pracy pracownic z małymi dziećmi. Dyrektywa podkreśla między innymi, że ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią nie może oznaczać dyskryminacji kobiet na rynku pracy.

Kolejnym aktem prawnym jest dyrektywa Rady 96/34/WE w sprawie urlopu rodzicielskiego. Dyrektywa ta jest zasadniczo zatwierdzeniem porozumienia ramowego między ogólnymi organizacjami branżowymi, UNICE, CEEP i ETUC. „Porozumienie zatwierdzone przez dyrektywę określa minimalne wymagania, które mają pomóc pogodzić obowiązki rodzicielskie i pracownicze pracujących rodziców” (Göndör, 2015), takie jak przepisy dotyczące urlopu rodzicielskiego, ochrony przed zwolnieniem, wymogi dotyczące powrotu do pracy.

W porządku chronologicznym, następna w przeglądzie historycznym jest

Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, ogłoszona w 2000 r. przez Parlament Europejski, Radę Unii Europejskiej i Komisję Europejską. Artykuł 23 Karty Równości Szans Kobiet i Mężczyzn stanowi, że równość kobiet i mężczyzn musi być zapewniona we wszystkich obszarach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia. (Göndör, 2015) Artykuł 33, w akapicie drugim, pod nagłówkiem „Życie rodzinne i zawodowe”, stanowi, że każdy ma prawo do ochrony przed zwolnieniem z pracy z przyczyn związanych z macierzyństwem oraz prawo do płatnego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego po urodzeniu lub adopcji dziecka (Göndör, 2015).

Komisja Unii Europejskiej przeprowadziła następnie konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie dalszego rozwoju i poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz godzenia życia zawodowego i prywatnego. „W 2008 r. trzy ogólne międzysektorowe organizacje europejskich partnerów społecznych (ETUC, CEEP i BUSINESSEUROPE, dawniej UNICE) oraz europejska międzysektorowa organizacja partnerów społecznych reprezentująca określoną kategorię przedsiębiorstw (UEAPME) poinformowały Komisję o zamiarze rozpoczęcia negocjacji w celu zmiany porozumienia ramowego z 1995 r. dotyczącego urlopu rodzicielskiego. Przegląd ten został pomyślnie zakończony w 2009 r., po czym Komisja została wspólnie poproszona, zgodnie z mechanizmami legislacyjnymi UE, o przedłożenie wniosku dotyczącego decyzji Rady w celu wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego. (Göndör, 2015) Rezultatem tego procesu jest dyrektywa Rady 2010/18/UE, która nadaje moc prawną zmienionemu porozumieniu ramowemu dotyczącemu urlopu rodzicielskiego, zawartemu 18 czerwca 2009 r. przez partnerów społecznych reprezentujących różne sektory gospodarki w Europie (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC). (Göndör, 2015) Ważnym celem dokumentu jest to, że „polityka rodzinna musi przyczyniać się do osiągnięcia równości płci i musi być postrzegana w kontekście zmian demograficznych, konsekwencji starzenia się społeczeństwa, zamykania luki pokoleniowej, promowania zatrudnienia kobiet na rynku pracy i podziału obowiązków opiekuńczych między kobiety i mężczyzn”. (Göndör, 2015) W tym względzie samo prawo określa minimalne wymogi ułatwiające godzenie obowiązków rodzicielskich i pracowniczych pracujących rodziców, na przykład w odniesieniu do urlopu rodzicielskiego, praw związanych z zatrudnieniem i powrotu do pracy.

Europejski filar praw socjalnych, przyjęty w listopadzie 2017 r., określa kompleksowy program reformy polityki społecznej i jest ściśle powiązany z

tym tematem. Artykuł 9 dokumentu „wyraźnie odnosi się do kwestii równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w oparciu o założenie, że podstawowym wymogiem polityki społecznej UE jest stworzenie warunków pracy dla rodziców i opiekunów, które pozwolą na osiągnięcie tej równowagi bez niekorzystnych warunków dla pracowników w obu obszarach” (Sipka & Zaccaria, 2020).

Najnowszym kamieniem milowym w tym rozwoju legislacyjnym jest dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. Zostanie ona omówiona w następnym podtytule, ale należy zauważyć, że „choć wyżej wymieniona dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy oraz akty ustawodawcze przyjęte w jej następstwie regulują prawo pracy i aspekty społeczne w tym obszarze w sposób kompleksowy, przyjęcie dyrektywy z 2019 r. zakończyło jednak długi proces, który nadal koncentruje się na rynku pracy i zawodowych aspektach równości płci” (Sipka & Zaccaria, 2020).

OPIS OBSZARU TEMATYCZNEGO

Podsumowując rozwój historyczny, możemy zauważyć, że Unia Europejska ustanowiła szereg aktów prawnych deklarujących minimalne prawa obywatelskie UE w celu pogodzenia pracy i obowiązków rodzinnych. „Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym” to termin używany do opisu praktyk mających na celu osiągnięcie równowagi między wymaganiami życia rodzinnego i zawodowego pracowników. (Todorova & Radulovikj, 2020) W szczególności należy podkreślić, że równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, jak wspomniano powyżej, musi być rozpatrywana nie tylko z perspektywy prawa pracy, aby uzyskać pełny obraz sytuacji. Jednak prawodawstwo UE koncentruje się głównie na tym obszarze ze względu na powyższe argumenty. Niemniej jednak istnieją inne obszary prawa pracy, które zasługują na podkreślenie, ponieważ prawo do prywatności dotyczy nie tylko obowiązków rodzinnych i pracowników posiadających rodziny. (W tym miejscu należy krótko zauważyć, że kwestia tego, czy pracownik jest uważany za posiadającego rodzinę, zwłaszcza w przypadku par osób tej samej płci, jest rozstrzygana zgodnie z zasadami krajowego systemu prawnego, w którym nie ma jednoli-

tości). (Picken & Janta, 2019) Co więcej, niekoniecznie dotyczy to pracowników w obszarze zatrudnienia, ponieważ rozwój praw osób samozatrudnionych, promowanie ich zabezpieczenia społecznego i minimalnej ochrony prawa pracy jest również ważną kwestią, której zasady zaczęły być opracowywane dopiero w ostatnich latach.

Powyżej skupiono się zatem głównie na sytuacji kobiet i pracowników posiadających rodziny, ale godzenie życia zawodowego i prywatnego w prawie pracy powinno dotyczyć nie tylko tych dwóch kategorii osób, czego jednym z najbardziej uderzających przykładów jest niedawno sformułowane prawo do bycia offline. Prawo do rozłączenia ma zatem duże znaczenie w kontekście tego tematu, który jest reakcją na wpływ cyfryzacji. Narzędzia cyfrowe sprawiły, że praca stała się bardziej wydajna i elastyczna zarówno dla pracodawców, jak i pracowników, a jednocześnie stworzyły kulturę pracy „always-on”, w której pracownicy są dostępni zawsze i wszędzie, nawet po godzinach pracy, co wyraźnie prowadzi do zakłócenia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Przegląd historyczny nie mógł objąć tego prawa, ponieważ nie ma przepisów UE dotyczących „prawa do bycia offline”. Parlament chce to zmienić, dlatego w 2021 r. zwrócił się do Komisji o przyjęcie przepisów zapewniających pracownikom możliwość odłączenia się od sieci roboczych poza godzinami pracy bez konsekwencji oraz o minimalne standardy telepracy¹³.

Wreszcie, należy również zauważyć, że przegląd historyczny koncentrował się głównie na aktach prawnych, ale Unia Europejska starała się również promować godzenie pracy i życia prywatnego na wiele innych sposobów¹⁴. Obejmuje to ciągle monitorowanie wdrażania prawodawstwa UE, które obejmuje opracowywanie szeregu badań na ten temat i organizowanie seminariów na temat poruszonych kwestii. Oprócz tego, każdego roku Komisja Europejska analizuje programy reform gospodarczych i strukturalnych krajów UE. Gromadzenie danych odbywa się w sposób ciągły, opracowywanych jest wiele form wsparcia, w tym wsparcie finansowe na realizację różnych programów. Nie mniej istotna jest również wymiana dobrych praktyk, do czego nieustannie dąży Komisja Unii Europejskiej. Na przykład Komisja Europejska ustano-

¹³ Parlament Europejski (2021) Parlament chce zapewnić prawo do oderwania się od pracy.
<https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20210121STO96103/parliament-wants-to-ensure-the-right-to-disconnect-from-work>.

¹⁴ Wśród instrumentów prawa miękkiego należy również wymienić Strategię Rady Europejskiej na rzecz Równości Płci, przyjętą w 2018 r. na okres 5 lat. Strategia Równości Płci Rady Europy Na Lata 2018-2023.

<https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1>

wiła Program Wzajemnego Uczenia się, aby dzielić się praktykami w zakresie zrównoważonego pod względem płci korzystania z urlopów rodzinnych i elastycznej organizacji pracy, a także w zakresie inicjatyw takich jak oznakowania i certyfikaty dla pracodawców stosujących dobre praktyki w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym¹⁵. Oprócz tego przedstawiamy pokrótce plany regulacyjne UE, które oprócz wyżej wymienionej dyrektywy również przyczyniają się do tego obszaru.

RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM W ŚWIELE OBECNYCH I PRZYSZŁYCH PRZEPISÓW

Jednym z niekwestionowanych celów UE jest wzmocnienie wymiaru społecznego Europy i zapewnienie obywatelom łatwo egzekwowalnych praw. W tym kontekście Europejski Filar Praw Socjalnych jest instrumentem budowania Europy socjalnej z korzyścią dla wszystkich obywateli Europy. Oprócz filaru społecznego należy oczywiście wziąć pod uwagę odpowiednie postanowienia Karty Praw Podstawowych. W tym względzie do najważniejszych zadań należą:

- zapewnienie równego dostępu do rynku pracy;
- tworzenie godnych warunków pracy;
- osiąganie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Punkty te są szczególnie ważne, ponieważ ogólny wskaźnik zatrudnienia kobiet jest nadal o 11,6 procent niższy niż w przypadku mężczyzn. Jest to znacząca różnica. Różnica jest jeszcze większa, jeśli chodzi o pracę w niepełnym wymiarze godzin. Odsetek kobiet pracujących w niepełnym wymiarze godzin wynosi 31,5%, w porównaniu do 8,2% w przypadku mężczyzn. Oznacza to również, że nieco ponad 50% kobiet pracuje w pełnym wymiarze godzin, w porównaniu do 71,2% mężczyzn. Wszystko to w kontekście faktu, że obowiązki opiekuńcze są powodem braku aktywności zawodowej dla prawie 20% nieaktywnych kobiet, w porównaniu do mniej niż 2% mężczyzn¹⁶. W świetle tych danych prawodawca UE wyraźnie wezwał do oddzielenia pracy od życia prywatnego. Oczywiście kwestia ta nie pojawiła się niedawno, po-

¹⁵ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/eu-action-promote-work-life-balance_en/

¹⁶ Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym wśród rodziców i opiekunów, <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/work-life-balance/> (23 czerwca 2022).

nieważ została również poruszona we wspomnianej dyrektywie 2010/18/UE. UE nie tylko to wyraziła, ale wyraźnie podkreśliła, dlaczego emancypacja ojców jest konieczna. (Mélypataki & Prugberger, 2018) Emancypacja ta ma dwa kierunki. Zaangażowanie ojców w życie rodzinne ułatwia matkom godzenie życia zawodowego i prywatnego. Z drugiej strony konieczna jest również emancypacja ojców. Wizerunek ojca naszych czasów również się zmienia. Należy jednak podkreślić, że wzmocnienie roli mężczyzn w rodzinie ma kluczowe znaczenie, ponieważ żyjemy w świecie bez ojców, więc synowi trudno jest zidentyfikować wzór do naśladowania. (Léder, 2019) Dodając do tego cytatu, nie tylko chłopcy, ale także dziewczęta potrzebują obecności ojca. Poniżej przedstawiamy pokrótce najważniejsze przepisy dyrektywy 2019/1158/UE¹⁷.

W swojej preambule dyrektywa odnosi się do promowania równości kobiet i mężczyzn oraz godzenia życia zawodowego i prywatnego jako podstawowej zasady Unii Europejskiej. Dlatego ważne jest, aby podkreślić i zacytować tekst punktu 6:

„Polityka równowagi między życiem zawodowym a prywatnym powinna przyczyniać się do osiągnięcia równości płci poprzez promowanie uczestnictwa kobiet w rynku pracy, równy podział obowiązków opiekuńczych między mężczyznami i kobietami oraz zniwelowanie różnic w zarobkach i wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Takie polityki powinny uwzględniać zmiany demograficzne, w tym skutki starzenia się społeczeństwa”.

W związku z tym konieczne jest uwzględnienie wpływu rynku pracy na jednego lub wszystkich rodziców i podejście do tej kwestii z perspektywy społecznej.

Zgodnie z art. 3 ust. 1 Dyrektywy, urlop ojcowski oznacza zwolnienie z pracy dla ojców lub, o ile i w zakresie uznanym przez prawo krajowe, dla równorzędnych drugich rodziców, z okazji narodzin dziecka w celu zapewnienia opieki. Co ważne, koncepcja ta uznaje również prawa równorzędnych drugich rodziców, nawet jeśli uzależnia ich faktyczne egzekwowanie od prawa krajowego.

Szczegóły dotyczące urlopu ojcowskiego określono w art. 4. Uprawnia on ojca do dziesięciu dni roboczych urlopu po narodzinach dziecka. Jest to bardziej korzystna zasada niż ta obowiązująca w wielu krajach UE. Ważne jest,

¹⁷ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>

aby ojcowie mogli uczestniczyć w wychowaniu i opiece nad dzieckiem od samego początku, aby matka mogła uwolnić się od tego ciężaru. Urlop ojcowski jest uprawnieniem i nie może być uzależniony od okresu pracy lub stażu pracy. Podczas urlopu ojciec jest chroniony przez prawo pracy. Oczywiście jest to urlop płatny.

Zgodnie z art. 5 Dyrektywy: „Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zapewnienia każdemu pracownikowi indywidualnego prawa do urlopu rodzicielskiego w wymiarze czterech miesięcy, który ma być wykorzystany przed osiągnięciem przez dziecko określonego wieku, do ukończenia przez nie ósmego roku życia, który ma zostać określony przez każde państwo członkowskie lub w układzie zbiorowym. Wiek ten ustala się w celu zapewnienia każdemu z rodziców możliwości skutecznego i równego korzystania z prawa do urlopu rodzicielskiego”. W przeciwieństwie do urlopu ojcowskiego, urlop ten może być uzależniony od spełnienia określonych warunków. Takim warunkiem może być kwalifikacja okresu pracy lub stażu pracy, który nie może przekraczać jednego roku. Przy ustalaniu urlopu istnieją okresy, których nie można przenieść na drugiego rodzica. Okres ten wynosi dwa miesiące. Powodem tego jest również zapewnienie, że wszyscy w równym stopniu uczestniczą w życiu rodzinnym i mają prawie równe szanse na powrót na rynek pracy.

Dyrektywa określiła na poziomie ochrony, że wyżej wymienione formy urlopu są urlopami płatnymi. Dyrektywa ustanawia minimalny poziom świadczeń, co z pewnością należy docenić, ale naszym zdaniem spowoduje bardzo duże różnice. Pomimo najlepszych starań, różnice będą bardzo duże. Ważnym i jednolicie stosowanym poziomem ochrony będzie stosowanie zakazu wypowiedzenia.

W ramach życia zawodowego i prywatnego musimy przyjrzeć się równości płci kobiet w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Dane liczbowe są również wyraźnie widoczne w statystykach UE. Obecnie odsetek kobiet w zarządach największych spółek giełdowych w UE wynosi zaledwie 30,6%, przy czym istnieją znaczne różnice między państwami członkowskimi (od 45,5% we Francji do 8,5% na Cyprze)¹⁸. Według najnowszych danych odsetek kobiet na Węgrzech wynosi 10,5%¹⁹. Liczby te pokazują również, dlaczego konieczne

¹⁸ https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus__wmid_comp_compbm/datatable

¹⁹ <https://www.europarl.europa.eu/news/hu/agenda/briefing/2022-11-21/0/nok-az-igazgatotanacsban-kotelezo-eu-szabalyok-a-kiagylyottsaghoz>

jest zajęcie się równością płci i równowagą między życiem zawodowym a prywatnym. Punkt 3 preambuły Dyrektywy²⁰: „W celu zapewnienia w praktyce pełnej równości kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym, art. 157 ust. 4 TFUE zezwala na pozytywne działania poprzez umożliwienie państwom członkowskim utrzymania lub przyjęcia środków przewidujących szczególne korzyści w celu ułatwienia osobom płci niedostatecznie reprezentowanej wykonywania działalności zawodowej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej lub ich kompensowania”. Artykuł 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej („Karta”) stanowi, że równość kobiet i mężczyzn ma być zapewniona we wszystkich dziedzinach oraz że zasada równości nie może stanowić przeszkody w utrzymaniu lub przyjmowaniu środków przewidujących specyficzne korzyści dla osób płci niedostatecznie reprezentowanej”.

Głównym celem dyrektywy jest osiągnięcie w państwach członkowskich do 2026 r. jednego z celów określonych w art. 5 dyrektywy:

- a) przedstawiciele niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują co najmniej 40% stanowisk dyrektorów nie wykonawczych; lub
- b) przedstawiciele niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują co najmniej 33% wszystkich stanowisk dyrektorskich, w tym zarówno dyrektorów wykonawczych, jak i nie wykonawczych.

Przepisy koncentrują się przede wszystkim na spółkach giełdowych, przy czym spółki giełdowe, które nie podlegają celowi określonemu w art. 5 ust. 1 lit. b), określają konkretne cele ilościowe dla stanowisk dyrektorskich w celu poprawy równowagi płci. Państwa członkowskie muszą zapewnić, aby takie spółki giełdowe dążyły do osiągnięcia tych konkretnych celów ilościowych do dnia 30 czerwca 2026 r. W procesie selekcji należy oczywiście uwzględnić zalety. Zgodnie z art. 6 kandydaci są wybierani na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji każdego z nich. Należy to podkreślić, ponieważ stosowanie kwot zawsze budzi wątpliwości. Stosowanie i postrzeganie kwot może nie zawsze być pomocne w edukowaniu społeczeństwa w tej kwestii, zwłaszcza jeśli nie ma wystarczająco elastycznych zasad. Wątpliwości budzi również fakt, że takie kryteria nie są ustalane dla innych form spółek. Sam wysiłek jest zatem bardzo pozytywny, ale nie jest pewne, czy UE zbudowała wystarczające mechanizmy, aby odfiltrować wady i negatywne postrzeganie, które wy-

²⁰ Dyrektywa (UE) 2022/2381 w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek notowanych na rynku regulowanym i odnośnych środków <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj>

nikają z jego zastosowania.

W swojej preambule dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970²¹ odnosi się do faktu, że COVID-19 pogłębił już istniejące różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Jest to szczególnie podkreślone w punkcie 13 preambuły: „Gospodarcze i społeczne konsekwencje pandemii COVID-19 miały nieproporcjonalnie negatywny wpływ na kobiety i równość płci, a utrata miejsc pracy często koncentrowała się w nisko opłacanych sektorach zdominowanych przez kobiety. Pandemia COVID-19 uwypukliła ciągle, strukturalne niedocenywanie pracy wykonywanej głównie przez kobiety i wykazała wysoką społeczno-ekonomiczną wartość pracy kobiet w usługach pierwszej linii, takich jak opieka zdrowotna, sprząatanie, opieka nad dziećmi, opieka społeczna i opieka domowa nad osobami starszymi i innymi dorosłymi osobami niesamodzielnymi, co stoi w silnym kontraście z jej niską widocznością i uznaniem”.

Dyrektywa podkreśla również, że różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn osiągnęła 13% w 2020 roku. Są to czynniki, które sprawiają, że konieczne jest wzmocnienie równości kobiet i mężczyzn. Dyrektywa ta jest bardziej pośrednio związana z kwestią równowagi między życiem zawodowym a prywatnym niż te wymienione powyżej, ale nadal jest ważną regulacją w dziedzinie równego traktowania.

Dyrektywa podkreśla również, że wyeliminowanie bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji płacowej nie uniemożliwia pracodawcom wynagradzania pracowników wykonujących tę samą pracę lub pracę o równej wartości w różny sposób na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci i wolnych od uprzedzeń kryteriów. Niezbędna jest jednak przejrzystość w zakresie wynagrodzeń, dlatego też istnieją już przepisy dotyczące ogłoszeń o pracę, które mogą być pierwszym krokiem w ukierunkowaniu kandydatów. Samo ogłoszenie o pracę musi zawierać, zgodnie z art. 5 dyrektywy, następujące informacje:

a) „wynagrodzenie początkowe lub jego zakres, w oparciu o obiektywne, neutralne pod względem płci kryteria, które należy przypisać do danego stanowiska; oraz

b) w stosownych przypadkach, odpowiednie postanowienia układu zbiorowego pracy stosowanego przez pracodawcę w odniesieniu do danego

²¹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 w celu wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości poprzez przejrzystość wynagrodzeń i mechanizmy egzekwowania.

<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970>

stanowiska.”

Dyrektywa podkreśla, że pracodawcy powinni zapewnić, aby ogłoszenia o wolnych miejscach pracy i nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci. Określa to znaczenie dla zapewnienia, że procedury rekrutacyjne są prowadzone w sposób niedyskryminujący. Jest to konieczne, aby nie podważać prawa do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

W tym celu dyrektywa określa ramy ochrony horyzontalnej i wertykalnej oraz prawo do odszkodowania.

SUGEROWANE METODY BADANIA Z PRZYKŁADAMI

Głównymi metodami badawczymi, które można zastosować w badaniach związanych z integracją wymiaru płci w obszarze równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz kultury organizacji, są:

1. Analiza danych z podziałem na płeć
2. szara literatura
3. wywiady
4. metody badań prawnych
5. badania ankietowe

Badanie 1: ‘Live to Work’ or ‘Work to Live’? A Qualitative Study of Gender and Work–life Balance among Men and Women in Mid-life

Preferowaną metodą badawczą w tym artykule są badania ilościowe, w szczególności wywiady.

Niniejszy artykuł bada sposoby, w jakie mężczyźni i kobiety w średnim wieku negocjują przecięcia między płatną pracą a innymi obszarami życia. Mówiąc dokładniej, w tym badaniu jakościowym naukowcy porównali doświadczenia związane z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym wśród mężczyzn i kobiet w średnim wieku (w wieku od 50 do 52 lat), aby zbadać, czy istnieją różnice lub podobieństwa między płciami wśród respondentów. Zbadali również, czy różne praktyki związane z płcią (tj. różne sposoby radzenia sobie z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym) były powiązane z różnymi tożsamościami płciowymi, a tym samym z różnorodnością wśród mężczyzn i kobiet. Niniejszy artykuł opiera się na częściowo ustrukturyzowanych wywiadach z 11 mężczyznami i 12

kobietami urodzonymi we wczesnych latach 50-tych (a więc w wieku od 50 do 52 lat w czasie wywiadu w latach 2002–2004).

Pomimo podobieństw w obecnej sytuacji zawodowej i rodzinnej tych kobiet i mężczyzn, zebrane dane sugerują, że płęć nadal przeplata się w negocjowaniu życia domowego i zawodowego. Respondentki omawiały swoje obecne i zróżnicowane obawy dotyczące żonglowania płatną pracą, dorosłymi dziećmi i starzejącymi się rodzicami, podczas gdy mężczyźni mieli tendencję do lokalizowania problemów z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym w przeszłości; często, gdy płatna praca kolidowała z wymaganiami wychowywania małych dzieci. Tak więc, podczas gdy obecność dzieci w gospodarstwie domowym wiązała się z brakiem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym zarówno w przypadku mężczyzn, jak i kobiet, trudności te trwały dłużej i przybierały bardziej skomplikowane formy w przypadku kobiet. Dane sugerują, że w ciągu całego życia kobiety są postrzegane jako odpowiedzialne za utrzymanie płynnych, a najlepiej niezauważalnych przejść między światem domowym a zawodowym.

Badanie wskazuje również na znaczenie pozycji społeczno-ekonomicznej przy rozważaniu kwestii równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Badanie sugeruje, że dla niektórych grup pracowników zapewnienie wystarczających dochodów może być bardziej palącym problemem niż zrównoważenie pracy i życia domowego.

Badanie to wyraźnie pokazuje, w jaki sposób może wpływać na ekonomiczne i społeczne punkty zabezpieczenia i tworzenia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Myślę, że część ekonomiczna jest silniejsza. Ludzie martwią się o swoje dochody, więc może być im łatwiej zaakceptować niezrównoważone sytuacje z tego powodu, ale powoduje to również silną frustrację. Myślę, że jest to ogólna troska, jednak badanie odzwierciedla również, jak rośnie znaczenie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w świetle indywidualnych okoliczności.

Badanie ma na celu diagnozę.

Źródło

• Emslie, C., & Hunt, K. (2008). *'Live to Work' or 'Work to Live'? A Qualitative Study of Gender and Work-Life Balance among Men and Women in Mid-life.*
<https://doi.org/10.11/j.1468-0432.2008.00434.x>

Badanie 2: Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction

Niniejszy artykuł – jak wskazuje tytuł – jest wprowadzeniem do specjalnego wydania, które łączy innowacyjne i multidyscyplinarne badania (socjologia, ekonomia i praca socjalna) wykorzystujące dane z całej Europy i Stanów Zjednoczonych w celu zbadania potencjału, jaki elastyczna praca ma na podział pracy między płciami i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym pracowników.

Niniejszy artykuł łączy się z większym i bardziej złożonym badaniem z wykorzystaniem różnych metod badawczych, na przykład wywiadów, metod badań prawnych, analizy danych segregowanych według płci i szarej literatury.

Niniejsze opracowanie zawiera przegląd istniejącej literatury i jej ograniczeń w zakresie wpływu elastycznych form zatrudnienia na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz na inne aspekty związane z pracą i rodziną, a także podsumowuje kluczowe ustalenia z artykułów zawartych w numerze specjalnym.

Według badania, jednym z największych ograniczeń wcześniejszych badań na ten temat jest to, że opierają się one głównie na danych jakościowych – głównie wywiadach i obserwacjach. Ponadto wiele z tych badań koncentruje się na profesjonalistach. Chociaż istnieją pewne badania wykorzystujące dane ilościowe, większość z nich wykorzystuje dane z krajów anglosaskich. Artykuły w numerze specjalnym, na których opiera się niniejsze badanie, próbowały przezwyciężyć to ograniczenie, stosując metody ilościowe.

Powodem tej rekomendacji jest złożoność badań. Różne metody pomagają nam lepiej zrozumieć i poznać typowy problematyczny punkt niezrównoważonych sytuacji.

Wnioski z artykułu są następujące:

Elastyczna praca staje się raczej normą, a nie wyjątkiem, co może pomóc pracownikom w korzystaniu z elastycznej organizacji pracy w celu zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Jednak płeć ma znaczenie, jeśli chodzi o zrozumienie konsekwencji elastycznej pracy. Mężczyźni i kobiety korzystają z elastycznej pracy na różne sposoby, co prowadzi do różnych wyników w zakresie dobrego samopoczucia, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i intensyfikacji pracy. Powtarzającym się odkryciem jest to, że kobiety są bardziej skłonne (lub oczekuje się od nich) do wykonywania większej liczby obowiązków domowych podczas elastycznej pracy, podczas gdy mężczyźni są bardziej skłonni (lub oczekuje się od

nich) do priorytetowego traktowania i rozszerzania swoich sfer pracy.

Płeć należy badać w kontekście; w kontekście organizacyjnym, krajowym, rodzinnym, a także klasowym. Po pierwsze, kultura organizacji ma znaczenie, takie jak powszechność elastycznej pracy w organizacji. Po drugie, kontekst krajowy ma znaczenie, ponieważ elastyczna praca pozwala pracownikom „uprawiać płeć” w bardziej tradycyjnych kulturach płci, takich jak Polska, a tam, gdzie istnieje bardziej egalitarna kultura płci, taka jak w Szwecji, rozbieżności między płciami wynikające z elastycznej pracy mogą nie być tak widoczne. Po trzecie, struktury gospodarstw domowych wydają się być ważne dla wyników elastycznej pracy. Istnieją różnice między osobami samotnie wychowującymi dzieci a osobami o podwójnych dochodach, a także między rodzinami o niskich i wyższych dochodach, zarówno w przypadku mężczyzn, jak i kobiet. Zawód pracownika również ma znaczenie.

Ogólnie rzecz biorąc, wyniki wydają się wskazywać, że zwłaszcza w kontekstach, w których dominują tradycyjne normy dotyczące ról płciowych i gdzie istnieje idealna kultura pracownicza, elastyczna praca może promować bardziej tradycyjny podział pracy, co raczej utrudnia niż wspiera równość płci. Jest to prawdopodobne, ponieważ w takich kontekstach elastyczna praca może prowadzić do tego, że kobiety mogą (ale także muszą) zwiększyć swoje obciążenia domowe, podczas gdy mężczyźni zwiększają swoje obciążenie pracą. Może to wzmacniać (nieświadome) uprzedzenia pracodawców i współpracowników wobec elastycznej pracy kobiet i mężczyzn oraz bardziej zorientowanych na kobiety i mężczyzn elastycznych form pracy, co może zwiększać różnice w wynagrodzeniach między płciami.

Dokument ma również pewne implikacje polityczne na poziomie makro, mezzo i mikro. Na przykład proponuje się zmianę prawa do żądania elastycznej pracy, aby zapewnić, że elastyczna praca jest bardziej prawem od pierwszego dnia pracy; że elastyczna praca jest bardziej domyślna niż wyjątek, byłaby przydatna w zapewnieniu, że nie prowadzi ona do stygmatyzacji lub konfliktu między życiem zawodowym a prywatnym.

Niniejsze badanie zastanawia się również nad tym, w jaki sposób przecięcie płci, klasy i pochodzenia etnicznego wpływa i kształtuje strategie kobiet-akademiczek z dwóch grup etnicznych na dwóch serbskich uniwersytetach, opracowane w celu racjonalizacji i wyjaśnienia ich działań i decyzji dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Badanie nosi nazwę „Strategie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym kobiet w środowisku akademickim”.

Główną zaletą badania jest pokazanie, jak wyzwaniem może być znalezienie idealnej równowagi między pracą a życiem prywatnym dla członków kadry akademickiej. Wieloaspektowe wymagania i oczekiwania związane z tą rolą mogą wpływać na satysfakcję wykładowców i zdolność do osiągnięcia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Ciągłe zmieniające się trendy w szkolnictwie wyższym, w tym technologia i modalności edukacji online, dostarczają dodatkowych czynników, które mogą hamować satysfakcję wykładowców i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Niniejszy artykuł analizuje bariery w osiąganiu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, takie jak dysonans poznawczy, dysonans emocjonalny i wypalenie zawodowe. Zrozumienie barier jest niezbędne do opracowania strategii promowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Badanie opiera się na jakościowych metodach badawczych opartych na częściowo ustrukturyzowanych wywiadach.

Analiza intersekcyjna wykazała, że istnieje różnica między strategiami stosowanymi przez kobiety w celu radzenia sobie z obowiązkami rodzinnymi i zawodowymi, jeśli chodzi o różne pochodzenie etniczne. Istnieje również różnica klasowa, która przecina się z płcią i pochodzeniem etnicznym, co skutkuje nową nierównością wśród kobiet w środowisku akademickim.

Badanie to (w tym inne badania z tej kolekcji) może być również przydatne do celów interwencji, monitorowania i oceny.

Źródło

- Chung, H., van der Lippe, T. (2020). *Flexible Working: Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction*. Social Indicators Research 151, 365–381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>

Badanie 3: The Power Gap among Top Earners at America's Elite Universities 2021 Study

Niniejsze badanie jest pierwszym z dwóch raportów analizujących wynagrodzenia i najwyższą kadrę kierowniczą wśród 130 głównych uniwersytetów badawczych w USA (R1 zgodnie z klasyfikacją Carnegie). Badanie zostało przeprowadzone w 2021 r. wśród uniwersytetów badawczych w Stanach Zjednoczonych.

Celem inicjatywy Women's Power Gap Initiative (WPG) jest radykalne zwiększenie liczby kobiet z różnych środowisk wśród dyrektorów generalnych i li-

derów C-suite w całym kraju.

W badaniu wykorzystano również metody ilościowe i jakościowe, w szczególności analizę danych.

Niniejsze badanie koncentruje się na 130 najlepszych uniwersytetach w USA, które łącznie kształcą 21% wszystkich studentów i absolwentów szkół wyższych w kraju, łącznie prawie 4 miliony studentów każdego roku i zatrudniają 1,2 miliona pracowników. Instytucje te są główną siłą napędową gospodarki stanowej i krajowej.

Badacze rozpoczęli od 131 instytucji o „bardzo wysokiej aktywności badawczej” lub R1, zgodnie z definicją Klasyfikacji Carnegie i znalezioną w Zintegrowanym Systemie Danych Edukacji Pomaturalnej (IPEDS). Dane dotyczące wynagrodzeń nie były publicznie dostępne dla University of Colorado Anschutz Medical Campus, który został wykluczony z badania. Ostateczny zbiór danych obejmuje 130 uniwersytetów R1. Są to 93 instytucje publiczne i 37 prywatnych w 44 stanach.

Dane zostały zebrane za pośrednictwem źródeł publicznych w celu wypełnienia profilu uniwersyteckiego przedstawiającego najlepiej zarabiających w każdej z trzech kategorii zidentyfikowanych przez naukowców: Core, Athletic i Medical Centre. Profil ten został następnie udostępniony każdej instytucji. W korespondencji wyjaśniono badanie i poproszono każdą szkołę o zatwierdzenie i/lub edycję/aktualizację swoich najlepiej zarabiających osób, w tym płci każdego najlepiej zarabiającego i roku danych dotyczących wynagrodzenia. Każda instytucja została również poproszona o dostarczenie zagregowanych danych rasowych/etnicznych dla tych najlepiej opłacanych pracowników. Następnie badacze próbowali, poprzez kilka rund pisemnych i telefonicznych prośb, współpracować z wyznaczonymi urzędnikami w każdej instytucji, aby zapewnić wypełnienie wniosku o dane.

W badaniu tym zidentyfikowano cztery główne ustalenia: i) mniej niż jedna czwarta najlepiej zarabiających osób to kobiety, a ich reprezentacja różni się znacznie w zależności od kategorii, ii) kobiety kolorowe praktycznie nie występują wśród najlepiej zarabiających osób, iii) wydziały i dziekani w dyscyplinach tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn uzyskują najwyższe wynagrodzenia oraz iv) brak przejrzystości danych utrudnia rozliczalność i postęp.

Niniejszy raport ustanawia punkt odniesienia, który można wykorzystać do pomiaru przyszłych postępów w podnoszeniu wynagrodzeń kobiet i osób kolorowych na wyższe stanowiska na uniwersytetach w USA. Interesariusze, którzy

wspierają finansowo te instytucje, otrzymują większą przejrzystość w zakresie wynagrodzeń.

Raport może być przydatny do oceny.

Źródło

• <https://www.womenspowergap.org/wp-content/uploads/2021/02/WPG-Power-Gap-at-Elite-Universities-2021-Study-2.pdf>

Badanie 4. Report on monitoring working conditions and equal treatment at Adam Mickiewicz university

Celem badania było zidentyfikowanie, zmapowanie i opisanie sytuacji pracowników i pracowniczek Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza (UAM) na stanowiskach badawczych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych pod kątem (nie)równości społecznej. Główne wymiary (nie)równości społecznej w tym badaniu to płeć, dystrybucja władzy i uznania oraz sytuacja rodzinna. Uwzględniono następujące aspekty: warunki pracy (rekrutacja i awans), biografie respondentów, kulturę organizacji i środowiska pracy, przejawy mobbingu, mikroagresji, molestowania, szkolenia oraz godzenie życia zawodowego i prywatnego. Opinie pracowników UAM zostały zebrane za pomocą ankiety, która stała się podstawą do sformułowania wniosków i rekomendacji dla władz uczelni i dyrektorów wydziałów.

Preferowaną metodą tego badania była ankieta.

Badanie zostało zainicjowane na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza 17 lutego i zakończone 28 marca 2021 roku. Poprzedziło je badanie pilotażowe oceniające narzędzie badawcze, tj. ankietę internetową CAWI. Informacja o badaniu wraz z adresem strony internetowej kwestionariusza została rozesłana do pracowników naukowych, naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych. Do oceny wyników wykorzystano aplikację internetową LimeSurvey. Podstawą do stworzenia narzędzia badawczego była ankieta Gender Equality Audit and Monitoring (GEAM) opracowana w ramach projektu H2020 ACT przez wybrane instytucje współpracujące ze Wspólnotami Praktyk na rzecz Przyspieszenia Równości Płci i Zmian Instytucjonalnych w Badaniach i Innowacjach w całej Europie (ACT). Została ona przygotowana z dbałością o pełne poszanowanie prywatności osób biorących udział w badaniu. Ostateczna wersja narzędzia badawczego zawierała 76 pytań ankietowych podzielonych na dziewięć grup problemowych, a następnie formularz demograficzny

przedstawiający rozkład cech społecznych i demograficznych respondentów.

Istnieją trzy główne wyniki tych badań. Pierwszym z nich jest to, że łączenie życia zawodowego i prywatnego stanowi znacznie większe obciążenie dla kobiet niż dla mężczyzn. Drugim jest to, że mężczyźni postrzegają nierówną i trudniejszą sytuację kobiet w tym obszarze w mniejszym stopniu niż ich współpracownicy. Ostatnim jest to, że wzrost zobowiązań zawodowych i rodzinnych wymuszonych przez pandemię i wynikające z tego napięcie między pracą a domem (równowaga między życiem zawodowym a prywatnym) w większym stopniu dotknęło kobiety-naukowców.

Ten ostatni materiał badawczy może pokazać nam typowy problematyczny element i sytuacje nierównowagi w kulturach organizacyjnych, które są typowym i wspólnym elementem z punktu widzenia dwóch różnych instytucji.

Badanie ma cele diagnostyczne.

Źródło

• Gajewska G., Głowacka-Sobiech E., Chmura-Rutkowska I., Kokociński M., Wala K. (2022) *Raport z monitoringu warunków pracy i równego traktowania w UAM*. Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.
https://press.amu.edu.pl/pub/media/productattach/g/a/gajewska_i_in_raport_2022__amup_oa.pdf

Badanie 5. Organisational Culture and the Use of Work–Life Balance Initiatives: Influence on Work Attitudes and Work–Life Conflict.

W niniejszym badaniu przeanalizowano różne postrzeganie kultury organizacyjnej przez pracowników w ramach jednej organizacji, ze szczególnym uwzględnieniem wsparcia kierownictwa dla inicjatyw związanych z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym (WLB), konsekwencji zawodowych korzystania z inicjatyw WLB, oczekiwań organizacyjnych dotyczących czasu, które mogą kolidować z czynnościami niezwiązanymi z pracą, oraz poziomu kontroli pracowników nad obciążeniem pracą i tym, kiedy pracownicy mogą wziąć wolne.

Główną metodą badawczą tego badania była ankieta i wywiady.

Badanie, na którym opiera się niniejsza analiza, zostało przygotowane z wykorzystaniem danych ankietowych od 292 pracowników australijskiego uniwersytetu. Tych 292 pracowników stanowi około 11% całkowitej liczby pracowników uniwersytetu. Ogólna próba składała się z 228 kobiet i 64 męż-

czyn. W sumie oceniono cztery wymiary kultury organizacyjnej życia zawodowego i prywatnego. Postawiono sześć hipotez:

Badanie ma na celu znalezienie związku między zachowaniem pracowników a reakcją pracodawców z różnych perspektyw (np. pracownicy, którzy postrzegają wyższy poziom wsparcia menedżerskiego, będą zgłaszać większe wykorzystanie inicjatyw WLB niż pracownicy, którzy postrzegają niższy poziom wsparcia).

Kluczowe wnioski z badań są następujące: Postrzeganie wsparcia menedżerskiego dla inicjatyw WLB było powiązane z korzystaniem z inicjatyw. Jednak ogólne wykorzystanie inicjatyw nie było związane z postrzeganymi konsekwencjami zawodowymi (np. korzystanie z inicjatyw zaszkodzi postępom w karierze), oczekiwaniami czasowymi organizacji lub poziomami kontroli pracowników (np. nad obciążeniem pracą). Wyniki wykazały, że postrzeganie wspierającej kultury organizacyjnej było pozytywnie związane z zaangażowaniem organizacyjnym i negatywnie związane z konfliktem między życiem zawodowym a prywatnym oraz intencją odejścia pracowników. Wyniki badania pokazują również, że postrzeganie kultury organizacyjnej przez pracowników było silniej związane z wynikami (np. postawami wobec pracy, konfliktem między życiem zawodowym a prywatnym) niż liczba inicjatyw WLB wykorzystywanych przez pracowników.

Badanie ma na celu diagnozę.

Źródło

• Webber, Mardi & Sarris, Aspa & Bessell, M. (2010). *Organisational Culture and the Use of Work–Life Balance Initiatives: Influence on Work Attitudes and Work–Life Conflict*. The Australian and New Zealand Journal of Organisational Psychology 3. (2010) DOI: 10.1375/ajop.3.1.54.
https://www.researchgate.net/publication/259419326_Organisational_Culture_and_the_Use_of_Work-Life_Balance_Initiatives_Influence_on_Work_Attitudes_and_Work-Life_Conflict

WNIOSKI

Z powyższego jasno wynika, że dążenie do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i jej zagwarantowanie przez prawo staje się coraz ważniejsze w kontekście równości płci. Proces ten jest na dobrej drodze,

ale nawet po kilku dekadach wciąż jest raczej na wczesnym etapie. UE prawidłowo określiła kierunek, ale wciąż pozostaje wiele do zrobienia. Jednym z największych wyzwań będzie zapewnienie jednolitej interpretacji prawa po wdrożeniu dyrektyw przez państwa członkowskie. Będzie to również wymagało praktyki interpretacji prawnej Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, która może być również punktem odniesienia dla sądów krajowych. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym jest problemem zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn. Jest to zatem złożona kwestia, którą należy się zająć, a UE uznała to – dyrektywy z ostatnich kilku lat zostały napisane w tym duchu. Miejmy nadzieję, że ten kierunek zostanie utrzymany w przyszłości.

Badania wyraźnie pokazują, że wyzwania opisane na początku tego rozdziału pozostają problemem w tym obszarze. Podstawowym problemem jest pogodzenie oczekiwań w pracy, rozwoju kariery i ról w życiu prywatnym. Tło kulturowe jest w tej kwestii bardzo decydujące. Oznacza to, że w przeszłości w wielu krajach Europy społeczne postrzeganie ról płci było inne niż obecnie. Kobiety były głównie zaangażowane w zarządzanie rodziną i gospodarstwem domowym, podczas gdy mężczyźni pełnili rolę żywiciela rodziny. W wielu przypadkach wyjście z tych ról wiązało się z negatywnym odbiorem społecznym, przez co osoby zaangażowane nie miały odwagi wyjść z tej roli. Ten stereotypowy pogląd na życie uległ zmianie. Jeśli chodzi o wychowanie dzieci, prowadzenie gospodarstwa domowego i zadania życia codziennego, obecnie istnieje podział pracy między członkami rodziny. Każdy bierze udział w wykonywaniu zadań, więc nie są to już role związane z płcią. Zauważamy jednak, że istnieją państwa europejskie, w których trudniej jest rozwiązać te konwencje społeczne, ale zmianę można prześledzić wszędzie. Ważnym punktem połączenia jest to, że relacje zmieniły się również podczas zatrudnienia, reprezentacja drugiej płci pojawia się w coraz większej liczbie miejsc pracy wcześniej związanych z jedną lub drugą płcią, co ma wpływ na zamiar budowania kariery. Nadal jednak istnieją stanowiska i zadania, w których można zaobserwować specyfikę płci. To samo dotyczy podejmowania decyzji, gdzie obecność kobiet jest wciąż niepełna, więc równowaga jest znacznie przesunięta. Są to kwestie, które wymagają dalszego rozwoju w badanym obszarze.

Dodatkowe źródła

- Praxistest [Evaluation of gender equality plans in Europe – Indicators in the practical test] Inc: M. Klemisch, A. Spitzley, J. Wilke (Eds.), *Gender-und Diversity-Management in der Forschung*, Fraunhofer, Stuttgart (2015), pp. 81-91.
- Aybars, A.I. 2007. *Work-Life Balance in the EU and Leave Arrangements across Welfare Regimes*. *Industrial Relations Journal*, 38 (6): 569 – 590.
- Beham, B., Drobnič, S., Präg, P., Baierl, A., Eckner, J., (2019) *Part-time work and gender inequality in Europe: a comparative analysis of satisfaction with work-life balance*. *European Societies*, 21:3, 378-402, DOI: 10.1080/14616696.2018.1473627
- Buchanan, D., Fitzgerald, D., Ketley, D., Gollop, R., Jones, J.L., Lamont, S (2005): *No going back: A review of the literature on sustaining organizational change*. *International Journal of Management Reviews*, 7, pp. 189-205.
- Kalpazidou, Schmidt, E., Cacace, M., (2017) *Addressing gender inequality in science: The multifaceted challenge of assessing impact*. *Research Evaluation*, 26, pp.102-114.
- Göndör, Eva, (2015). *Munka és család a munkajog tükrében*. Győr: Università di Győr.
- Høg Utoft, E. (2020). *Exploring linkages between organisational culture and gender equality work: An ethnography of a multinational engineering company*. *Evaluation and Program Planning*, 79, [101791]. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2020.101791>
- Baumann, H., (2017) *Stories of women at the top: Narratives and counter-narratives of women's (non-) representation in executive leadership*; Palgrave Communications (2017), 10.1057/palcomms. 9
- Haar, J.M. 2004. *Work-Family Conflict and Turnover Intention: Exploring the Moderation Effects of Perceived Work Family Support*. *New Zealand Journal of Psychology*, 33 (1): 35 – 39.
- Bleijenbergh, I.L., Benschop, Y., Vennix, J., (2008) *Making gender equality a shared problem in organizations: Group model building as a gender mainstreaming method. Paper presentation; Critical Management Studies Research Workshop, USC., Los Angeles*.
- Hobbins, J., Kristiansen, E., Carlström., E., (2023). *Women, Leadership, and Change – Navigating between Contradictory Cultures*. *NORA - Nordic Journal*

of Feminist and Gender Research 31:3, pp 209-221.

- De Vries, J., (2015): *Champions of gender equality: Female and male executives as leaders of gender change*. Equality Diversity and Inclusion an International Journal, 34, pp. 21-36.
- Koncz, K., (2010). *A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jelentése és mérése. Statisztikai Szemle*. Statistical Review, volume 10-11, pp. 1087-1106.
- Léder, L., 2019. *Csendes Apa-forradalom*, H'armattan.
- Nielsen, M.W., (2017): *Scandinavian approaches to gender equality in academia: A comparative study*. Scandinavian Journal of Educational Research, 61, pp. 295-318.
- Van den Brink, M., Benschop, Y., (2014): *Gender in academic networking: The role of gatekeepers in professorial recruitment*. Journal of Management Studies, 51 (3), pp. 460-492.
- Mélypataki, G., Prugberger, T., (2014) és, 2018. *A szülői szabadság rendezésének kérdése az európai irányelv-módosítások és a tagállami szabályozások tükrében*. Európai Jog, 3. kötet.
- Picken, N. & Janta, B., (2019). *Leave policies and practice for non-traditional families*. Publication Office of European Union.
- Adams, R.B., Ferreira, D, (2009): *Women in the boardroom and their impact on governance and performance*. Journal of Financial Economics, 94, pp. 291-309.
- Kumra, S., Simpson, R., Burke, R.J., (Eds.), (2014) *The Oxford handbook of gender in organizations*, Oxford University Press, Oxford.
- Sipka, Péter & Zaccaria, Márton Leó, 2020. *A munka és magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158 irányelvre figyelemmel*. Munkajog, 1. kötet.
- Straub, C. (2007). *A Comparative Analysis of the Use of Work-Life Balance Practices in Europe: Do Practices Enhance Females' Career Advancement?* Women in Management Review, 22 (4): 289 – 304.
- Szabó-Morvai, Agnes, 2017. *Közelkép - Nők a munkaerőpiacon, hely nélkül: ismeretlen szerző*
- Todorova, B. & Radulovikj, M., 2020. *Work-Life Balance: Challenges of Gender Equality in the Labor Market in the Republic of North Macedonia vs European*

Union. Eu And Comparative Law Issues And Challenges Series (Eclic), 4. kötet.

- Tomer, Gitit; Xanthakos, Stavra; Kim, Sandra; Rao, Meenakshi; Book, Linda; Litman, Heather J., Fishman, Laurie N., (2015) *Perceptions of Gender Equality in Work–Life Balance, Salary, Promotion, and Harassment: Results of the NASPGHAN Task Force Survey*. *Journal of Pediatric Gastroenterology and Nutrition* 60(4): p 481-485, April 2015. | DOI: 10.1097/MPG.0000000000000637

- Tünde, B., (2018). *Kisgyermekes anyák munkaerőpiaci helyzete.*

- Chandra, V., (2012). *Work–life balance: eastern and western perspectives*, *The International Journal of Human Resource Management*, 23:5, 1040-1056, DOI: 10.1080/09585192.2012.651339

ROZDZIAŁ 5

RÓWNOWAGA PŁCI W PRZYWÓDZTWIE I PODEJMOWANIU DECYZJI

Luna Carpinelli, Marco Navarra

WPROWADZENIE

Historycznie niedostateczna reprezentacja kobiet na stanowiskach kierowniczych w środowisku akademickim była przedmiotem kilku badań w zakresie równowagi płci i przywództwa w środowisku akademickim.

Różne powody, w tym zarówno dyskryminacja ze względu na płeć, jak i zakorzenione postawy w środowisku akademickim, sprzyjają awansowi mężczyzn w środowisku z natury konkurencyjnym, które nie ułatwia równego traktowania (Eddy i in., 2017; Allan, 2011).

Do tej pory polityka pracy organizacyjnej utrudnia kobietom odniesienie sukcesu, ponieważ nie mogą one pełnić określonej roli i funkcji w swoich sektorach.

Uniwersytety poświęciły stosunkowo niewiele uwagi interwencjom w zakresie rozwoju przywództwa w celu promowania zachowań nadzorczych przyjaznych rodzinie i życiu zawodowemu, które są skuteczne w randomizowanych, kontrolowanych badaniach w innych kontekstach (Kossek i in., 2019; Hammer i in., 2011).

Wraz z wprowadzeniem Planu Równości Płci jako dokumentu strategicznego, mającego na celu wdrożenie działań i projektów, które sprzyjają zmniejszeniu asymetrii płci, a jednocześnie pozwalają na waloryzację wszystkich różnorodności, podjęto próbę wspierania zmiany kulturowej, z wolą dalszego budowania konkretnego i komunikatywnego środowiska nauki i pracy, w którym postrzega się równe traktowanie i brak sytuacji dyskryminacyjnych.

Jak stwierdził Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIIGE), który opracował specjalny raport, badania naukowe w Europie nadal charakteryzują

się wyraźnie niedostateczną reprezentacją kobiet. Według danych zebranych przez EIGE, w 2018 r. kobiety stanowiły zaledwie jedną trzecią naukowców w UE.

Ponadto kobiety napotykały znacznie większe trudności w rozwoju kariery, a ich obecność w porównaniu z mężczyznami gwałtownie spada wraz ze wzrostem poziomu i prestiżu stanowiska, jak pokazują liczby.

Kobiety mają również mniejszy dostęp do sieci, które pomogłyby im w rozwoju kariery w administracji i rządzie pasując do męskich grup (Dean i in., 2009; Glazer-Raymo, 2001), potwierdzając zakres, w jakim stereotypy społeczne dotyczące mężczyzn i kobiet faworyzują męskie cechy u liderów instytucjonalnych (Eddy i in., 2017; Allan, 2011).

PRZEGLĄD NIERÓWNOŚCI PŁCI W PRZYWÓDZTWIE I PODEJMOWANIU DECYZJI NA UNIWERSYTETACH W UE

Nierówność płci na stanowiskach kierowniczych i w procesach decyzyjnych na uniwersytetach w Unii Europejskiej (UE) nadal stanowi istotny problem, pomimo wysiłków na rzecz promowania równości płci w środowisku akademickim. Chociaż w ostatnich latach poczyniono postępy, kobiety nadal napotykały na znaczne bariery i są niedostatecznie reprezentowane na najwyższych stanowiskach kierowniczych i w organach decyzyjnych na uniwersytetach w całej UE.

Równość płci w środowisku akademickim może różnić się w poszczególnych krajach Unii Europejskiej (UE) ze względu na czynniki kulturowe, społeczne i instytucjonalne. Chociaż trudno jest przedstawić wyczerpującą analizę wszystkich krajów UE, poniżej przedstawiono kilka ogólnych różnic, które można zaobserwować.

Ramy prawne i polityka: Państwa członkowskie UE mogą różnić się pod względem ram prawnych i polityk promujących równość płci w środowisku akademickim. Niektóre kraje wdrożyły kompleksowe przepisy dotyczące równości płci i konkretne polityki ukierunkowane na środowisko akademickie, podczas gdy inne mogą mieć mniej lub mniej rozległe środki.

Reprezentacja na stanowiskach kierowniczych: Reprezentacja kobiet na stanowiskach kierowniczych w środowisku akademickim różni się w poszczególnych krajach UE. Niektóre kraje poczyniły znaczne postępy w osiągnięciu równowagi płci na stanowiskach kierowniczych, podczas gdy inne borykają się ze znacznymi różnicami. Czynniki takie jak normy kulturowe, oczekiwania społeczne i praktyki instytucjonalne mogą wpływać na reprezentację kobiet na stanowiskach kierowniczych w środowisku akademickim.

Kobiety na najwyższych stanowiskach kierowniczych, takich jak prezydenci uniwersytetów, rektorzy i dziekani, są znacznie niedoreprezentowane. Ten brak reprezentacji na najwyższych szczeblach decyzyjnych utrwała nierównowagę płci w hierarchii akademickiej.

Upředzenia ze względu na płeć w rekrutacji i awansach: Istnieją dowody na stronniczość ze względu na płeć w procesach rekrutacji i awansu na uniwersytetach w UE. Ukryte upředzenia mogą wpływać na decydentów, powodując preferowanie kandydatów płci męskiej w stosunku do równie lub bardziej wykwalifikowanych kandydatów płci żeńskiej.

Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn: Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w środowisku akademickim mogą różnić się w zależności od kraju UE. Niektóre kraje podjęły wysiłki w celu wyeliminowania nierówności w wynagrodzeniach, podczas gdy inne nadal doświadczają znacznych różnic. Kobiety na stanowiskach kierowniczych na uniwersytetach w UE często doświadczają różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, gdzie zarabiają mniej niż ich koledzy. Ta dysproporcja w wynagrodzeniach jeszcze bardziej pogłębia nierówności między mężczyznami i kobietami na stanowiskach kierowniczych. Różnice w regulacjach rynku pracy, mechanizmach ustalania wynagrodzeń i krajowych czynnikach ekonomicznych mogą przyczyniać się do różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w poszczególnych krajach. Różnice w wynagrodzeniach mają wpływ nie tylko na dobrobyt ekonomiczny kobiet, ale także odzwierciedla i wzmacnia niedocenie ich wkładu w środowisku akademickim.

Dostępność polityk prorodzinnych: Dostępność i skuteczność polityk prorodzinnych, takich jak urlop rodzicielski, elastyczna organizacja pracy i wsparcie w opiece nad dziećmi, może się różnić w poszczególnych krajach UE. Kraje, w których polityka prorodzinna jest bardziej skuteczna, zazwyczaj zapewniają większe wsparcie dla równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, co przynosi korzyści zarówno mężczyznom, jak i kobietom w środowisku akademickim.

Praktyki instytucjonalne i kultura: Praktyki instytucjonalne i normy kulturowe w instytucjach akademickich mogą znacząco wpływać na równość płci. Niektóre kraje mogą mieć bardziej inkluzywne i wspierające kultury instytucjonalne, z wprowadzonymi środkami mającymi na celu zwalczanie upředzeń ze względu na płeć i promowanie równych szans, podczas gdy inne mogą mieć bardziej tradycyjne lub konserwatywne kultury akademickie, które utrwalają nierówności płci.

Postawy społeczne i normy dotyczące płci: Postawy społeczne i normy dotyczące płci odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu równości płci w środowisku akademickim. Kraje o bardziej postępowym podejściu do równości płci mogą być bardziej skłonne do priorytetowego traktowania i wdrażania polityk i inicjatyw promujących równowagę płci w środowisku akademickim.

Finansowanie badań i zasoby: Różnice w finansowaniu badań i alokacji zasobów mogą mieć wpływ na równość płci w środowisku akademickim. Kraje, które przeznaczają zasoby specjalnie na wspieranie inicjatyw na rzecz równości płci, projektów badawczych i programów rozwoju kariery dla kobiet w środowisku akademickim, mogą poczynić większe postępy w tej dziedzinie.

Na różnych poziomach podejmowane są wysiłki, aby zaradzić tym nierównościom płci. Unia Europejska wdrożyła polityki i inicjatywy promujące równość płci w środowisku akademickim, takie jak program Horyzont Europa, który zawiera szczegółowe przepisy dotyczące równości płci w badaniach i innowacjach. Ponadto niektóre uniwersytety wdrożyły plany działania na rzecz równości płci, programy mentorskie i szkolenia w zakresie nieświadomych uprzedzeń, aby wspierać bardziej integracyjne środowisko.

Konieczne jest jednak trwale zaangażowanie i dalsze działania w celu osiągnięcia znacznych postępów w przezwyciężaniu nierówności płci na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych na uniwersytetach w UE. Obejmuje to zajęcie się systemowymi uprzedzeniami, promowanie różnorodności płci, wdrażanie polityk przyjaznych rodzinie oraz zapewnianie kobietom równych szans na awans i przyczynianie się do kształtowania przyszłości środowiska akademickiego.

OPIS OBSZARU TEMATYCZNEGO

Bariery w rozwoju kariery kobiet-naukowców

Kobiety napotykać liczne bariery, które uniemożliwiają im awans na stanowiska kierownicze („efekt szklanego sufitu”) i rozwój kariery, co przyczynia się do utrzymującej się różnicy płci w szkolnictwie wyższym. Bariery te obejmują ukryte uprzedzenia, stereotypy, brak możliwości mentoringu i sponsoringu, ograniczony dostęp do sieci kontaktów oraz oczekiwania związane z obowiązkami opiekuńczymi.

Ukryte uprzedzenia i stereotypy związane z płcią: Ukryte uprzedzenia i stereotypy dotyczące płci wpływają na postrzeganie kobiet w środowisku akademickim. Stereotypy, które wiążą przywództwo i autorytet z męskimi cechami,

mogą podważać wiarygodność kobiet i utrudniać im rozwój kariery. Ukryte uprzedzenia mogą wpływać na decyzje o zatrudnieniu, awansach i możliwościach pełnienia ról kierowniczych.

Nieświadome uprzedzenia: Nieświadome uprzedzenia utrzymują się w instytucjach akademickich i mogą wpływać na ocenę kompetencji, pewności siebie i zdolności przywódczych kobiet. Uprzedzenia te często działają na niekorzyść kobiet w procesach przywódczych i decyzyjnych.

Brak reprezentacji na stanowiskach kierowniczych: Niedostateczna reprezentacja kobiet na najwyższych stanowiskach kierowniczych, takich jak kierownicy wydziałów, dziekani i prezydenci uniwersytetów, powoduje brak wzorów do naśladowania i mentorów dla aspirujących kobiet-naukowców. Brak reprezentacji kobiet na stanowiskach kierowniczych może utrzymywać nierównowagę płci i ograniczać kobiety dostęp do wpływowych sieci i możliwości.

Brak różnorodności płci w organach decyzyjnych: Komisje uniwersyteckie i organy zarządzające często nie są zróżnicowane pod względem płci, a mężczyźni dominują na kluczowych stanowiskach decyzyjnych. Ten brak reprezentacji utrzymuje wąską perspektywę w podejmowaniu decyzji i utrudnia postęp w kierunku równości płci.

Ukryte uprzedzenia w procesach oceny i awansu: Kobiety często spotykają się z uprzedzeniami w procesach oceny i awansu, w wyniku czego ich praca jest niedoceniana lub pomijana. Badania wykazały, że osiągnięcia kobiet są czasami oceniane inaczej lub postrzegane jako mniej imponujące w porównaniu z ich męskimi odpowiednikami, co wpływa na ich możliwości rozwoju kariery.

Wyzwania związane z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym: Równoważenie kariery akademickiej z obowiązkami rodzinnymi nadal stanowi poważne wyzwanie dla kobiet. Oczekiwanie długich godzin pracy, nieelastyczne harmonogramy i brak polityk wspierających, takich jak przystępna cenowo opieka nad dziećmi i elastyczna organizacja pracy, mogą utrudniać kobietom pełne zaangażowanie się w pracę akademicką i rozwój kariery. Sektor akademicki tradycyjnie stawia wysokie wymagania profesjonalistom, co może stwarzać wyzwania dla kobiet poszukujących ról kierowniczych przy jednoczesnym równoważeniu obowiązków rodzinnych. Niewystarczające wsparcie dla równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, takie jak nieodpowiednia polityka urlopów rodzicielskich lub elastyczna organizacja pracy, może utrudniać kobietom rozwój kariery.

Oczekiwania i stereotypy związane z płcią w środowisku akademickim: Kultura akademicka może wzmacniać tradycyjne role i oczekiwania związane

z płcią, takie jak przekonanie, że kobiety powinny przede wszystkim koncentrować się na nauczaniu, a nie na badaniach lub przyjmować role bardziej zorientowane na usługi. Oczekiwania te mogą ograniczać kobietom dostęp do możliwości badawczych, finansowania i uznania zawodowego.

Ograniczone możliwości nawiązywania kontaktów: Networking odgrywa kluczową rolę w rozwoju kariery. Kobiety mogą jednak napotykać bariery w nawiązywaniu kontaktów, takie jak wykluczenie z nieformalnych sieci lub wydarzeń towarzyskich z powodu środowisk segregowanych ze względu na płeć lub nieświadomych uprzedzeń. Ograniczony dostęp do sieci może skutkować utratą współpracy, możliwości mentoringu i widoczności dla rozwoju kariery.

Utrzymująca się różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn: Kobiety w środowisku akademickim często doświadczają różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, z niższymi wynagrodzeniami w porównaniu z kolegami, nawet po uwzględnieniu czynników takich jak ranga i dyscyplina.

Przeciwdziałanie tym barierom wymaga wieloaspektowego podejścia obejmującego jednostki, instytucje i politykę. Inicjatywy takie jak szkolenia w zakresie nieświadomych uprzedzeń, programy mentorskie, polityka pro-rodzinna, przejrzyste i sprawiedliwe procesy oceny oraz zwiększona reprezentacja kobiet na stanowiskach kierowniczych mogą pomóc w stworzeniu bardziej integracyjnego i wspierającego środowiska dla kobiet-naukowców, aby mogły rozwijać swoją karierę.

Refleksje na temat ról płci w środowisku badawczym i akademickim

Role płci w środowisku badawczym i akademickim były przedmiotem wielu refleksji i dyskusji. Uznaje się, że w środowisku akademickim istnieją dysproporcje między płciami, szczególnie na wyższych stanowiskach i rolach kierowniczych. Kobiety są często niedostatecznie reprezentowane w dziedzinach takich jak nauki ścisłe, technologia, inżynieria i matematyka (STEM) i stoją w obliczu wyzwań związanych z rozwojem kariery, awansem i uznaniem ich pracy.

Stereotypy i uprzedzenia związane z płcią mogą wpływać na doświadczenia poszczególnych osób w środowisku badawczym. Stereotypy te mogą utrzymywać przekonanie, że niektóre dziedziny lub dyscypliny są bardziej odpowiednie dla jednej płci, co prowadzi do braku różnorodności i ograniczonych możliwości dla kobiet w dziedzinach tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn. Ukryte uprzedzenia i dyskryminacja mogą wpływać na procesy decyzyjne, w tym zatrudnianie, awansowanie i przydzielanie funduszy. Te

uprzedzenia mogą być niekorzystne dla kobiet, prowadząc do mniejszych możliwości rozwoju kariery i uznania.

Równoważenie obowiązków osobistych i zawodowych nadal stanowi wyzwanie, szczególnie dla kobiet pracujących w środowisku akademickim. Presja na doskonalenie się w badaniach, nauczaniu i zadaniach administracyjnych może krzyżować się z oczekiwaniami związanymi z opieką i obowiązkami rodzinnymi, wpływając na rozwój kariery i możliwości awansu. Instytucje odgrywają kluczową rolę w niwelowaniu nierówności płci. Wdrażanie polityk i praktyk promujących równość płci, takich jak polityka prorodzinna, przejrzyste procesy zatrudniania i awansowania oraz inicjatywy na rzecz różnorodności, może pomóc w stworzeniu bardziej integracyjnego i wspierającego środowiska badawczego.

Mentoring i systemy wsparcia mają kluczowe znaczenie dla promowania równości płci w środowisku akademickim. Dostęp do mentorów, zarówno mężczyzn, jak i kobiet, którzy mogą udzielać wskazówek, porad i wsparcia, może być kluczowy w pomaganiu kobietom w radzeniu sobie z wyzwaniami i barierami, jakie mogą napotkać w swojej karierze.

Uznanie krzyżowania się płci z innymi wymiarami tożsamości, takimi jak rasa, pochodzenie etniczne i społeczno-ekonomiczne, ma zasadnicze znaczenie. Kobiety z grup marginalizowanych często napotykają dodatkowe bariery i wyzwania, a wysiłki mające na celu rozwiązanie problemu nierówności płci powinny uwzględniać złożoność tych krzyżujących się tożsamości.

Zwiększenie reprezentacji kobiet na stanowiskach kierowniczych i w organach decyzyjnych ma kluczowe znaczenie. Zróżnicowane perspektywy na wszystkich poziomach środowiska akademickiego mogą prowadzić do bardziej inkluzywnych polityk, praktyk i wyników badań.

Ogólnie rzecz biorąc, ciągłe refleksje na temat ról płci w środowisku badawczym i akademickim są niezbędne do napędzania pozytywnych zmian i tworzenia bardziej sprawiedliwych i inkluzywnych przestrzeni dla wszystkich osób. Wysiłki mające na celu zaradzenie nierównościom płci powinny być kompleksowe, obejmujące jednostki, instytucje i zmiany systemowe w celu stworzenia bardziej zróżnicowanej i inkluzywnej społeczności badawczej.

SUGEROWANE METODY BADANIA Z PRZYKŁADAMI

W badaniach nad równością płci zarówno metodologie ilościowe, jak i jakościowe mogą wnieść znaczący wkład. Poniżej znajduje się kilka szczegółowych

informacji na temat najczęściej stosowanych metodologii w obu kontekstach:

1. Analiza danych z podziałem na płeć
2. Wywiad
3. Analiza treści w mediach społecznościowych
4. Badania ankietowe
5. Równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji: studia przypadków i raporty
6. Równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji.

Równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji to temat o kluczowym znaczeniu, a kilka studiów przypadku i raportów przeanalizowało tę kwestię. Oto kilka godnych uwagi przykładów:

Badanie 1: Lester, J. (2015). "Cultures of work-life balance in higher education: A case of fragmentation". *Journal of Diversity in Higher Education*, 8(3), 139-156. doi:10.1037/a0039377

W odpowiedzi na zmiany demograficzne, szkoły wyższe wdrożyły nowe zasady, przyjęły nowe praktyki i stworzyły możliwości rozwoju zawodowego, aby zyskać przewagę nad konkurencją. Badania nad równowagą między życiem zawodowym a prywatnym ujawniają różnice między płciami, brak wykorzystania polityki i brak zmian kulturowych przy niewielkim zrozumieniu sposobów tworzenia kultury kampusu, która rozumie, promuje i ustanawia normy wspierające równowagę między pracą a życiem prywatnym. Badania często zalecają wprowadzenie zmian kulturowych w celu wsparcia stosowania polityki i zmniejszenia piętna równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. W tym badaniu przeanalizowano dwie instytucje szkolnictwa wyższego, aby zakwestionować pogląd, że zmiany organizacyjne można po prostu stworzyć i zbadać wpływ fragmentarycznych kultur i indywidualnej tożsamości na zmiany. Dwa główne tematy – symboliczne znaczenie polityk i dzieci oraz nieciągłość symboli i polityk – które pojawiły się w tym badaniu, dostarczają dowodów na potrzebę zmagania się kampusów z kulturą organizacyjną, a w szczególności z symbolami i dyskursami celowo przedstawianymi w celu odzwierciedlenia akceptacji równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Badanie to kończy się zaleceniem, w jaki sposób liderzy, wykładowcy i decydenci mogą wspierać pracę i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

W niniejszym badaniu przeanalizowano dwie instytucje szkolnictwa wyższego, aby zakwestionować pogląd, że zmiany organizacyjne można po prostu stworzyć i zbadać wpływ rozdrobnionych kultur i indywidualnej tożsamości na zmiany. Dwa główne tematy – symboliczne znaczenie polityki i dzieci oraz nieciągłość symboli i polityk – które wyłoniły się z tego badania, dostarczają dowodów na potrzebę zmagania się kampusów z kulturą organizacyjną, a w szczególności z symbolami i dyskursami celowo przedstawianymi w celu odzwierciedlenia akceptacji równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

W niniejszym badaniu skupiono się na dwóch uczelniach o podobnych cechach. Obie są tego samego typu instytucjami (prywatnymi), otrzymały zewnętrzne fundusze na promowanie polityki work-life balance i mają reputację przynajmniej próbujących zająć się zmianami kulturowymi w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Zbieranie danych obejmowało 28 wywiadów, analizę dokumentów i obserwacje w dwóch instytucjach szkolnictwa wyższego – na Uniwersytecie Wprowadzania Zmian i Uniwersytecie Szybkich Zmian. Półustrukturyzowane wywiady jeden na jeden dostarczyły podstawowych danych do tego badania. Z każdym uczestnikiem przeprowadzono jeden wywiad, który trwał około godziny. Wywiady były nagrywane i transkrybowane. Pytania i odpowiedzi do wywiadów koncentrowały się na trzech kluczowych tematach: (a) zbadaniu modeli pracy dla równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w kulturze organizacyjnej; (b) określeniu, w jaki sposób symbole (np. istnienie i stosowanie polityk, dyskurs oraz mity lub historie) działają w celu ustanowienia i utrwalenia kultury równowagi między życiem zawodowym a prywatnym; oraz (c) zrozumieniu roli przywództwa i polityki w rozwijaniu kultury równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Pytania obejmowały: Jak scharakteryzowałbyś środowisko lub kulturę kampusu w odniesieniu do wysiłków na rzecz zmian? Jakie konkretne aspekty instytucjonalne (np. struktury, polityki, praktyki) postrzegasz jako ułatwiające lub hamujące kulturę życia zawodowego i prywatnego? Jakie są dla ciebie sygnały, że administracja kampusu, twój wydział lub jednostka wierzy w równowagę między życiem zawodowym a prywatnym? Podczas wizyt na kampusie kontynuowałem również gromadzenie dokumentów, w tym: gazet kampusowych, broszur, artykułów napisanych przez uczestników na temat działań związanych ze zmianami oraz raportów związanych z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym.

Niniejsze badanie kończy się zaleceniem, w jaki sposób liderzy, wykładowcy i decydenci mogą wspierać pracę w szkolnictwie wyższym pomimo

niejednoznaczności i złożoności życia organizacyjnego. Celem tego artykułu jest zmapowanie barier dla przywództwa kobiet w służbie zdrowia, środowisku akademickim i biznesie oraz zidentyfikowanie częstotliwości ich występowania w różnych sektorach. Opracowano mapę tematyczną barier, z logiką ilościową i wykresem rozpowszechnienia, w celu odkrycia nierówności i zapewnienia orientacji w celu opracowania strategii integracji i równych szans w różnych środowiskach pracy.

Źródło

• Lester, J. (2015). *Cultures of work-life balance in higher education: A case of fragmentation*, Journal of Diversity in Higher Education, 8(3), 139-156. Doi:10.1037/a0039377, <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fa0039377>

Badanie 2: Strong, E. A., De Castro, R., Sambuco, D., Stewart, A., Ubel, P. A., Griffith, K. A., & Jagsi, R. (2013). Work-life balance in academic medicine: Narratives of physician-researchers and their mentors.

Rosnąca liczba niedawnych absolwentów szkół medycznych, zarówno mężczyzn, jak i kobiet, poszukuje równowagi między życiem zawodowym i osobistym. Na trend ten mogą wpływać szersze zmiany społeczne, takie jak współczesny przepływ kobiet do płatnej siły roboczej i rosnące oczekiwania, że mężczyźni będą uczestniczyć w rodzicielstwie i pracach domowych. Mężczyźni i kobiety w obecnym pokoleniu lekarzy, w szczególności, mają silne poczucie odpowiedzialności za życie rodzinne i rodzicielstwo, a zatem mogą doświadczać niezadowolonych lub napięć, jeśli wymagania pracy wpływają na bardziej zrównoważony styl życia. Te zmiany w zawodzie lekarza są ważne do zrozumienia, częściowo ze względu na ich potencjalny wpływ na pacjentów, których doświadczenia i wyniki zależą od oddanej kadry klinicystów i badaczy.

TŁO: Liderzy w medycynie akademickiej są często wybierani spośród lekarzy-badaczy, których wymagająca kariera obejmuje wiele zobowiązań zawodowych, które muszą być również zrównoważone z wymaganiami w domu. CEL: Uzyskanie bardziej zniuansowanego zrozumienia pracy z perspektywy dużej i zróżnicowanej grupy klinicystów-badaczy i ich mentorów. Zastosowano celowy dobór próby, aby zebrać zróżnicowany zestaw punktów widzenia. W badaniu wzięli udział zarówno mężczyźni, jak i kobiety, z

uwzględnieniem mniejszości rasowych i etnicznych. Wybrano osoby z różnych specjalności medycznych i instytucji akademickich. Wybrano tych, którzy pozostali w swojej pierwotnej instytucji w momencie przyznania nagrody K, tych, którzy zmienili instytucję, oraz tych, którzy opuścili stanowiska akademickie (jak ustalono na podstawie wyszukiwania w Internecie), a także tych, którzy uzyskali finansowanie R01 i tych, którzy tego nie zrobili (jak ustalono w bazie danych NIH RePORTER). W medycynie akademickiej, w przeciwieństwie do innych dziedzin, w których brak przystępnej cenowo opieki nad dziećmi może być głównym wyzwaniem, bariery dla pracy–życia wydają się być głęboko zakorzenione w kulturze zawodowej. Połączenie mentoringu, interwencji ukierunkowanych na kulturę instytucjonalną i zawodową oraz wysiłków na rzecz destygmatyzacji polegania na elastyczności (w odniesieniu do czasu i miejsca pracy) najprawdopodobniej będzie promować satysfakcję i sukces nowego pokolenia klinicystów-badaczy, którzy pragną równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Podsumowując, badanie to dostarcza ważnych informacji na temat tego, w jaki sposób obawy dotyczące pracy–życie wpływają na osoby dążące do kariery w medycynie akademickiej. Liderzy instytucjonalni i decydenci powinni uważnie rozważyć spostrzeżenia przedstawione przez naszych uczestników, szczególnie w odniesieniu do obaw związanych ze stereotypami płciowymi i stygmatyzacją związaną z korzystaniem z niektórych polityk mających na celu zapewnienie wsparcia. Połączenie mentoringu, interwencji ukierunkowanych na kulturę instytucjonalną i zawodową oraz wysiłków mających na celu destygmatyzację polegania na elastyczności kariery akademickiej, najprawdopodobniej będzie promować satysfakcję i zadowolenie kobiet. Satysfakcję i sukces nowego pokolenia klinicystów-badaczy, którzy pragną równowagi w swojej karierze i życiu rodzinnym.

Źródło

• Strong, E. A., De Castro, R., Sambuco, D., Stewart, A., Ubel, P. A., Griffith, K. A., & Jagsi, R. (2013). *Work-life balance in academic medicine: Narratives of physician-researchers and their mentors*. *Journal of general internal medicine*, 28(12), 1596-1603.
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11606-013-2521-2.pdf?pdf=button>

Badanie 3: Lendák-Kabók, K. (2022). Women's work-life balance strategies in academia. *Journal of Family Studies*, 28(3), 1139-1157.

Znalezienie optymalnej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym jest kwestią otwartą, która nie została jeszcze rozwiązana w środowisku akademickim. Dubois-Shaik i Fusulier (2017, s. 100) twierdzą, że uniwersytet „przenosi „porządek genderowy” w swoich strukturach, zasadach organizacji, zwyczajach i sposobach działania; w skrócie w praktyce pracy naukowej”. Wyjaśniają, w jaki sposób stara struktura uniwersytetu opierała się na męskiej postaci, która była całkowicie zanurzona w swojej pracy i nie musiała nic robić w gospodarstwie domowym, ponieważ „niewidzialna osoba” wykonywała za niego wszystkie obowiązki domowe. Autorzy ci dodają, że kobiety muszą zatem pracować nad kultywowaniem męskiej sylwetki, co skutkuje mniejszą liczbą dzieci (Dubois-Shaik & Fusulier, 2017, s. 100).

Chociaż równowaga między życiem zawodowym a prywatnym w środowisku akademickim jest szeroko reprezentowanym tematem w dyskursie akademickim, nadal nie ma strukturalnego rozwiązania tego zjawiska. Głównym celem tego artykułu jest przeanalizowanie, w jaki sposób krzyżowanie się płci, klasy i pochodzenia etnicznego wpływa i kształtuje strategie kobiet-akademików z dwóch grup etnicznych na dwóch serbskich uniwersytetach, opracowane w celu racjonalizacji i wyjaśnienia ich działań i decyzji dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Badania jakościowe opierały się na 20 częściowo ustrukturyzowanych wywiadach. Przeanalizowano narracje zarówno mężczyzn, jak i kobiet, pracowników akademickich i studentów z trzech grup etnicznych (węgierskiej, słowackiej i rumuńskiej) oraz większości Serbów zamieszkujących region Wojwodina w Serbii.

Przy podejmowaniu decyzji, z kim przeprowadzić wywiad, wykorzystano metodę kuli śnieżnej (Esterberg, 2001). Autorka wykorzystała własną sieć akademicką do znalezienia respondentów, którzy następnie rekrutowali przyszłych respondentów spośród swoich znajomych. Aby zapewnić różnorodność respondentów, autorka wybrała co najwyżej jednego znajomego dowolnego respondenta, z którym wcześniej przeprowadzono wywiad.

Siatka wywiadu składała się z 13 pytań pogrupowanych w sześć następujących tematów: (1) dzieciństwo, edukacja szkolna i znajomość języka serbskiego w przypadku mniejszości etnicznych; (2) trudności w trakcie kariery zawodowej (np. bariera językowa dla pracowników akademickich należących do mniejszości etnicznych); (3) rodzina i kariera zawodowa; (4) segregacja w

środowisku akademickim ze względu na płeć; (5) opinie na temat (węgierskich i/lub należących do innych mniejszości narodowych) kobiet budujących karierę naukową/nauczycielską lub zajmujących stanowiska decyzyjne w środowisku akademickim; oraz (6) opinie dotyczące organizacji szkolenictwa wyższego w odniesieniu do języków mniejszości.

Wyniki pokazują, że wyjaśniając swoje postawy i decyzje, kobiety stosowały określoną retorykę i strategię życiowe. Analiza intersekcyjna wykazała, że istnieje różnica między strategiami stosowanymi przez kobiety w celu radzenia sobie z obowiązkami rodzinnymi i zawodowymi, jeśli chodzi o różne pochodzenie etniczne. Istnieje również różnica klasowa, która przecina się z płcią i pochodzeniem etnicznym, co skutkuje nową nierównością wśród kobiet w środowisku akademickim.

Wyzwanie znalezienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym jest duże dla kobiet, które decydują się radzić sobie z nim na poziomie mikro, we własnej rodzinie i na swój własny sposób, nie kwestionując struktur organizacyjnych, na których opiera się praca w akademickim kontekście społecznym.

Źródło

• Lendák-Kabók, K. (2022). *Women-s work-life balance strategies in academia*, Journal of Family Studies, 28(3), 1139-1157.

https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13229400.2020.1802324?casa_token=Pm9GFvPE5tMAAAAA%3AArcslJy3ISbdsLf3vxhif_IQgCcxbBG_f9tvmfUNX9GWw_Q0i6jg1RAai7S0cenhLOJnuXozgtAmM

Badanie 4: „Gender Equality in Power and Decision-Making” – European Institute for Gender Equality (2019).

Niniejszy raport zawiera przegląd równowagi płci na stanowiskach decyzyjnych w różnych sektorach, w tym w środowisku akademickim. Podkreślono w nim obecny stan, wyzwania i środki polityczne mające na celu promowanie równości płci na stanowiskach kierowniczych.

Badanie 5: „She Figures” – European Commission (2021)

Raport *She Figures* przedstawia kluczowe wskaźniki dotyczące równości płci w badaniach i innowacjach w krajach europejskich. Obejmuje on dane do-

tyczące reprezentacji kobiet na stanowiskach kierowniczych i w organach decyzyjnych w środowisku akademickim i organizacjach badawczych.

Badanie 6: „Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics: A Case Study on France” – Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD, 2021)

Niniejsze studium przypadku koncentruje się na równowadze płci na stanowiskach kierowniczych w dziedzinach STEM we Francji. Analizuje bariery napotymane przez kobiety, polityki promujące równość płci oraz strategie mające na celu zwiększenie reprezentacji kobiet na stanowiskach decyzyjnych.

Badanie 7: „Mind the Gap: Women in Senior Leadership Positions in Universities” – Universities UK (2015)

Niniejszy raport analizuje reprezentację kobiet na wyższych stanowiskach kierowniczych na brytyjskich uniwersytetach. Analizuje bariery w awansie, podkreśla dobre praktyki i przedstawia zalecenia mające na celu zaradzenie nierównowadze płci na stanowiskach kierowniczych.

Badanie 8: „Advancing Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM) Careers” – National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (US, 2020)

Niniejszy raport omawia niedostateczną reprezentację kobiet na stanowiskach kierowniczych w dziedzinach STEM w Stanach Zjednoczonych. Przeanalizowano w nim czynniki przyczyniające się do luki płciowej, zidentyfikowano skuteczne strategie i przedstawiono zalecenia dotyczące promowania równowagi płci w przywództwie STEM.

Te studia przypadków i raporty oferują cenny wgląd w wyzwania, postępy i inicjatywy związane z równowagą płci na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych. Dostarczają one opartych na dowodach zaleceń dotyczących promowania równości płci i rozwoju kobiet w środowisku akademickim i innych sektorach.

WNIOSKI

Pomimo postępów poczynionych w ostatnich dziesięcioleciach, osiągnięcie równości płci w różnych miejscach pracy i zawodach, w tym w środowisku

akademickim i badawczym, pozostaje poważnym wyzwaniem. Zarówno na poziomie europejskim, jak i krajowym można zauważyć, że polityka publiczna kładzie coraz większy nacisk na równość w środowisku akademickim i badawczym.

Komisja Europejska, wraz z programem H2020, zobowiązała się do zapewnienia skutecznej promocji równości płci i wymiaru płci w kontekście badań i innowacji w państwach członkowskich Unii Europejskiej. Równie ważna była decyzja, aby od 2022 r. obecność planów równości płci (GEP) lub planów równości płci była obowiązkowa w programach ERC jako kryterium kwalifikowalności dla uniwersytetów i instytucji badawczych.

Pomimo rosnącej uwagi poświęcanej kwestii nierówności płci w badaniach naukowych i środowisku akademickim w Unii Europejskiej, Hiszpania, a ostatnio także we Włoszech, pozostaje wiele przeszkód do pokonania i wyzwań, którym należy stawić czoła, aby wyeliminować nierówności płci w środowisku akademickim. Polityka publiczna ma do odegrania kluczową rolę w niwelowaniu tej luki.

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn EIGE zaleca, aby GEP przyjęte na uniwersytetach, w instytutach badawczych i agencjach ewaluacji badań, aby były skuteczne, musiały wpływać na procesy organizacyjne poprzez wsparcie najwyższego kierownictwa, alokację odpowiednich zasobów ekonomicznych i ludzkich, gromadzenie i monitorowanie danych na temat ewolucji różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w środowisku akademickim oraz szkolenie wszystkich pracowników w zakresie płci. Muszą one jednak również wpływać na treść działań, wprowadzając środki umożliwiające równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, równość płci w podejmowaniu decyzji, równość płci w zawieraniu umów o pracę i awansie zawodowym, integrację podejścia opartego na płci w treści badań i nauczania oraz środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu. Wymaga to odpowiednich zasobów kompetentnych struktur do wdrażania i monitorowania skutecznego wdrażania przyjętych polityk oraz zaangażowania całej społeczności akademickiej we wdrażanie środków na rzecz równości.

Źródła:

• Eddy, T., et al., (2017) *Recovery from Anorexia Nervosa and Bulimia Nervosa at 22-Year Follow-Up*. Journal of Clinical Psychiatry, 78(2):184-189.

- Allan, S. (2011). *Introduction: Science journalism in a digital age*. Journalism, 12(7), 771- 777. <https://doi.org/10.1177/1464884911412688>
- Kossek, E.E., et al., (2019) *Boundaryless Work: The Impact of COVID-19 on Work-Life Boundary Management, Integration, and Gendered Divisions of Labor for Academic Women in STEMM*, <https://nap.nationalacademies.org/read/26061/chapter/1#ii>
- Hammer LB, Kossek EE, Anger WK, Bodner T, Zimmerman KL. , (2011) *Clarifying work-family intervention processes: the roles of work-family conflict and family-supportive supervisor behaviors*, Journal of Applied Psychology, 96(1):134-50.
- Dean M, Raats MM, Grunert KG, Lumbers M; *Food in Later Life Team*. *Factors influencing eating a varied diet in old age*. Public Health Nutrition, 2009 Dec; 12(12):2421-7.
- Glazer-Raymo, J. (2001) *Shattering the Myths: Women in Academe*. Johns Hopkins University Press.

ROZDZIAŁ 6

W STRONĘ RÓWNOŚCI PŁCI W REKRUTACJI I SELEKCJI NA STANOWISKA AKADEMICKIE

Małgorzata Chrupała-Pniak, Katarzyna Więcek-Jakubek

WSTĘP

Celem tego rozdziału jest przedstawienie wybranych badań dotyczących obszaru diagnozowania luk w zakresie traktowania kobiet i mężczyzn w procesach rekrutacji i selekcji w nauce i w sektorze szkolnictwa wyższego.

Od czasu publikacji raportu European Technology Assessment Network (Osborn i in., 2000), uniwersytety i organizacje badawcze w Europie zaczęły podejmować różne kroki zmierzające do przezwyciężenia nierówności płci. Według raportu płeć jest często czynnikiem mającym zbyt duży wpływ na wejście danej osoby do środowiska naukowego, jej funkcjonowanie w tym środowisku i odniesienie w nim sukcesu. Po tym jak okazało się, że procent kobiet zajmujących najwyższe stanowiska rośnie bardzo wolno, zarekomendowano działania mające na celu zmianę tej sytuacji.

Dokumentem europejskim, który ma największy wpływ na zarządzanie zasobami ludzkimi w grupie zawodowej naukowców jest Strategia HR (The Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)) wydana przez Komisję Europejską w 2005 roku. Jak dotąd 708 organizacji otrzymało wyróżnienie HR Excellence in Research (i liczba ta wciąż rośnie), co oznacza, że te organizacje oficjalnie zobowiązały się i wdrożyły Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, oraz zaproponowały kolejne kroki zmierzające do dalszego wdrażania zasad Kodeksu, które obejmują niedyskryminację, zobowiązanie do zapewnienia odpowiednich warunków pracy oraz równowagi między pracą i życiem prywatnym, jak również równowagę płci w strukturze pracowniczej. Zasady równości płci koncentrują się głównie na procedurach rekrutacji, selekcji i awansowania pracowników. Warunki

pracy, równowaga między pracą i życiem prywatnym, oraz łączenie kariery akademickiej z obowiązkami związanymi z opieką nad rodziną również są definiowane jako kwestie kluczowe.

Wstępem do wprowadzenia zmiany strukturalnej w organizacjach powinno być przede wszystkim wdrożenie planów równości płci (Gender Equality Plans, w skrócie GEPs), rekomendowanych przez Unię Europejską od 2015 roku. Prawodawstwo unijne zobowiązuje kraje członkowskie do zapewnienia równych szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz do walki z każdą formą dyskryminacji ze względu na płeć.

Plany Równości Płci są powszechnie używane w wielu krajach Europy. Jednakże kwestia płci nadal gra dużą rolę, jeśli chodzi o możliwości rozwoju kariery. Kobiety często zatrudniane są na stanowiskach niższego szczebla, a liczba kobiet naukowców na wyższych stanowiskach jest nadal znacząco niższa (Silander, 2023).

Od czasu Maxa Webera, możliwości uniknięcia dyskryminacji i nierówności w miejscu pracy, jakich dostarczają systemy zarządzania personelem są szeroko omawiane przez badaczy organizacji. Według badań istnieje pewna liczba działań, które uważane są za pomocne w osiągnięciu równości płci: (1) struktury odpowiedzialności organizacyjnej, (2) afirmatywne plany działania, oraz (3) transparentne procesy zatrudniania i awansowania (Silander, 2023).

Mimo to zdefiniowanie kroków dotyczących zapewnienia równości płci, które należy wprowadzić w instytucjach szkolnictwa wyższego nie jest łatwym zadaniem. Przeprowadzonych zostało zaledwie kilka badań dotyczących tego tematu. Ich wyniki pokazały, że bardzo ważne jest zrewidowanie obecnych kultur organizacyjnych w sektorze nauki, zarówno pod względem równości płci, jak i wprowadzenie działań afirmatywnych (Silander, 2023).

Odwołując się do innych badań, Silander (2023) twierdzi, że pewne kroki wprowadzone w celu zwiększenia równości płci na uniwersytetach były krytykowane albo z powodu nieprzyjmowania teorii płci, albo dlatego, że miały być stworzone według podejścia liberalnego feminizmu, bez uwzględnienia tego, jak prezentują się pod względem płci struktury akademickie. Badacze przyjrzeni się środkom polityki organizacyjnej mającym na celu zwiększenie liczby zatrudnianych kobiet wprowadzanym na uniwersytetach w różnych krajach, jednakże mimo kilku raportów na temat kroków podejmowanych w celu zapewnienia równości płci na europejskich uniwersytetach, nie przeprowadzono całościowego badania na temat zastosowanych dotychczas działań równościowych.

Dla planów równości płci wprowadzonych w ramach projektów finansowanych przez Unię Europejską ustalono trzy poniższe cele:

- (i) usunięcie barier w rekrutacji, zatrzymaniu oraz rozwoju kariery kobiet naukowców,
- (ii) zapewnienie równości płci w procesach podejmowania decyzji,
- (iii) wprowadzenie wymiaru płci w badaniach (Rada Unii Europejskiej, 2015).

Jednocześnie należy podkreślić (Nielsen, 2017), że uprzedzenia ze względu na płeć wydają się być jednymi z największych wyzwań, są powszechne i mają rozległy negatywny wpływ na sytuację zawodową nauczycielek akademickich i naukowczyń. Najczęściej wymieniane przykłady uprzedzeń ze względu na płeć w organizacji obejmują następujące kwestie:

- (i) kobiety są uważane za mniej profesjonalne niż mężczyźni, nawet w przypadku posiadania porównywalnego CV czy tej samej liczby publikacji,
- (ii) listy referencyjne opisują kobiety cechami i umiejętnościami, które są postrzegane jako mniej potrzebne pod względem kariery akademickiej,
- (iii) oferty pracy używają w przeważającej części męskiego języka i innych męskich odniesień kulturowych,
- (iv) kobiety są rzadziej cytowane przez koleżanki i kolegów ze środowiska akademickiego,
- (v) przy ocenie jakości zajęć dydaktycznych osoby studiujące zwykle surowiej oceniają kobiety.

Istnieją trzy procesy społeczne, które, w połączeniu, powodują niedostosowania w rekrutacji i selekcji na stanowiska akademickie: (i) uprzedzenia ze względu na płeć wśród menedżerów ds. rekrutacji; (ii) wyznaczanie standardów oceny osiągnięć naukowych; oraz (iii) symboliczna granica w pracy, zależna od płci. Wszystkie trzy procesy kształtowane są przez organizacje, ale nie wszystkie można wytłumaczyć podświadomym uprzedzeniem. Jak wykazuje Nielsen, uprzedzenie ze względu na płeć w środowisku naukowym ma wiele różnych form, między innymi homofilię, tj. tendencję do szukania lub preferowania osób sobie podobnych. W środowisku akademickim może to pozostać niezauważone pośród innych kryteriów dotyczących osiągnięć badawczych, które wydają się obiektywne (Nielsen 2017). Wśród menadżerów ds. rekrutacji/nauczycieli akademickich mogą pojawić się także narracje kulturowe, zgodnie z którymi uważają oni cechy kobiet jako badaczy za niezgodne z dominującym w organizacji wzorcem idealnego akademika.

Podświadome uprzedzenia często powodują błędy poznawcze wynikające z

niekorzystnego traktowania kobiet i mniejszości u osób decyzyjnych, które świadomie nie mają złych intencji (Bielby, 2013). Takie zjawisko jest bardzo ważne dla zrozumienia rekrutacji na stanowiska akademickie determinowanej przez płeć. Z uwagi na fakt, że w rekrutacji akcent położony jest na proces poznawczy, podświadome uprzedzenia mogłyby sugerować, że dyskryminacja ze względu na płeć jest problemem indywidualnym, z pominięciem bardziej złożonych kwestii związanych z determinowanymi przez płeć strukturami lub hierarchiami występującymi w danej instytucji szkolnictwa wyższego (Nielsen 2017).

„Szklany sufit” to metafora często używana do opisu problemów z zapewnieniem równych szans rozwoju kariery mężczyznom i kobietom. Reprezentuje ona niewidzialne bariery natury organizacyjnej i społecznej, które uniemożliwiają kobietom zajmowanie najwyższych stanowiskach w organizacji. Formalne zasady organizacyjne mogą obiecywać zapewnienie sprawiedliwych szans dla kobiet w konkurencji z mężczyznami, podczas gdy dominującą rolę odgrywać mogą nieformalne praktyki tworzące barierę, której kobiety nie są w stanie pokonać (Teelken i in., 2021).

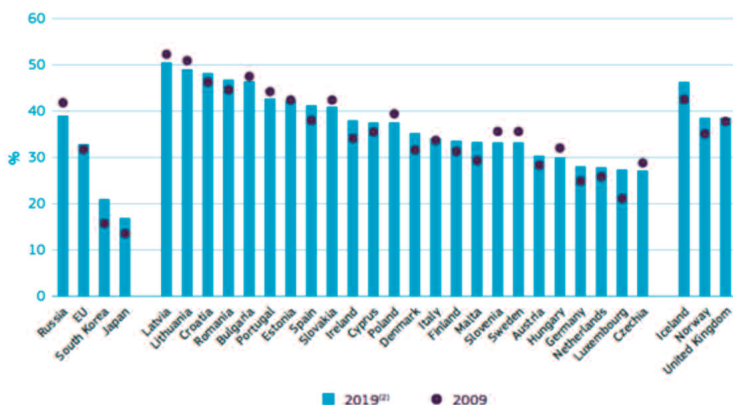
OPIS OBSZARU TEMATYCZNEGO

Pomimo istniejącej świadomości występowania nierówności płci w sektorze akademickim i toczących się dyskusji na ten temat, działania które mają zapobiec temu problemowi są stosunkowo powolne. Sytuacja nie poprawia się także mimo coraz większej liczby inicjatyw w obszarze Różnorodności, Równości i Inkluzji (DEI) podejmowanych w wielu organizacjach (She Figures, 2021).

Nierówność pod względem płci w szkolnictwie wyższym jest dobrze udokumentowana w wielu krajach. Podczas gdy źródła Unii Europejskiej podają, że liczba kobiet – badaczek zaczęła wzrastać w krajach Unii Europejskiej, heterogeniczność to nadal problem w wielu krajach członkowskich. W UE 33% kadry badawczej to kobiety (zob. Wykres 5.4–12). Krajem członkowskim z największą liczbą badaczek jest Litwa – 51%, krajem członkowskim z najmniejszą liczbą badaczek są Czechy – 21%. Zjednoczone Królestwo ma o sześć punktów procentowych więcej badaczek niż poziom średniej unijnej. Tak przedstawione liczby mogą jednak, z dużym prawdopodobieństwem, maskować specjalizacje badawcze ze względu na sektory w różnych krajach. Wykres 5.4–13 pokazuje, że znaczna większość badaczek pracuje w sektorze ochrony zdrowia i opieki, ale niewiele w sektorze inżynierii i technologii.

(<https://data.europa.eu/doi/10.2777/497405>).

Figure 5.4-12: Share of women researchers⁽¹⁾, 2009 and 2019



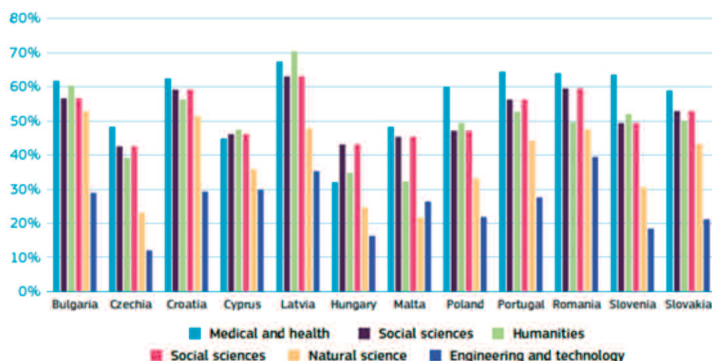
Source: Eurostat (online data code: TSC00005)

Science, Research and Innovation Performance of the EU 2022

Note: ⁽¹⁾The share of women researchers among total researchers in head count in all institutional sectors. ⁽²⁾UK, FY: year 2018

Stat: <https://ec.europa.eu/assets/rtd/srip/2022/figure-5-4-12.xlsx>

Figure 5.4-13: Share of women researchers by field⁽¹⁾, 2019



Science, Research and Innovation Performance of the EU 2022

Source: DG Research and Innovation – Common R&I Strategy and Foresight Service – Chief Economist Unit, based on Eurostat (online data code: RD_P_PERSSCI)

Note: ⁽¹⁾Share of women researchers out of total researchers by field in Full-time equivalent. Data for the remaining EU countries is not available.

Stat: <https://ec.europa.eu/assets/rtd/srip/2022/figure-5-4-13.xlsx>

Przegląd badań pokazuje, że neutralność płci, jak również całkowita otwartość na konkurencję, nie są zachowywane w systemach rekrutacji i awansowania (Powell, 2016). Badania wskazują, że sytuacja badaczek w procesach rekrutacyjnych w środowisku akademickim może być niekorzystna z powodu braku odpowiednich sieci kontaktów oraz subtelnych uprzedzeń dotyczących płci wśród członków komisji rekrutacyjnej (Nielsen, 2016).

Większość badań na temat oceny kandydatów i kandydatek do pracy w sektorze akademickim koncentruje się wokół przypadków dyskryminacji oraz przypadków, gdy osoby aplikujące nie zostały ocenione w sposób uczciwy, według ich realnych kompetencji i umiejętności (Orupabo & Mangset, 2022). Wydaje się, że zarówno najbardziej nieuświadomione uprzedzenia, jak i zachowanie odpowiedniej struktury poszczególnych rekrutacji są największymi wyzwaniami tego procesu (Corrales i in., 2017).

Sposób oceny osiągnięć akademickich i dokonywania wyborów rekrutacyjnych jest ważny nie tylko dla osób uczestniczących w tych procesach. Mają one także wpływ na całą strukturę demograficzną jednostki organizacyjnej i dyscypliny, co z kolei wpływa na wzorzec "idealnego nauczyciela akademickiego" (Rivera, 2017). Zatrudnianie w środowisku akademickim mniejszej ilości kobiet jest rezultatem tak zwanego "szklanego sufitu", który blokuje kobiety przed rozwojem zawodowym i rozwijaniem ich potencjału (Farina i in., 2023). Co więcej, ta nierówność zniechęca młode kobiety do wyboru kariery akademickiej, a to przekłada się na wzmocnienie stereotypów dotyczących płci.

Inkluzywne zasady polityki zarządzania kapitałem ludzkim w sektorze akademickim są szczególnie potrzebne, aby stworzyć sprawiedliwe i wspierające środowisko pracy dla wszystkich pracowników, niezależnie od płci. Wydaje się, że uczciwe i obiektywne procesy rekrutacji i selekcji są jednymi z najważniejszych czynników wpływających na osiągnięcie tego celu.

SUGEROWANE METODY

Przykładowe metody badawcze, które mogą zostać użyte w analizie procesów rekrutacji i selekcji pracowników na stanowiska akademickie to:

- (i) analiza źródeł wtórnych (*desk research*),
- (ii) analiza bibliometryczna,
- (iii) ankieta,
- (iv) eksperyment ankietowy,

- (v) pogłębiony wywiad/ustrukturyzowane lub częściowo ustrukturyzowany wywiad,
- (vi) metaanaliza,
- (vii) porównywanie przypadków,
- (viii) studia przypadków.

Zaobserwowano, że zależnie od respondentów (np. osoby decyzyjne, wyższe stanowiska akademickie, pracownicy nienaukowi itd.) badacze wybierali różne metody badawcze.

WYNIKI NAUKOWE DOTYCZĄCE UPRZEDZEŃ ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ W PROCESACH REKRUTACJI I SELEKCJI

Przegląd badań przeprowadzony na potrzeby niniejszego rozdziału obejmuje kilka aktualnych artykułów cytowanych poniżej. Zapoznanie się z nimi potwierdza, że badania obejmują głównie kraje skandynawskie, Niemcy, Holandię i inne kraje Europy Zachodniej. Dla porównania, w Europie Centralnej i Wschodniej zainteresowanie badaczy nierównym traktowaniem płci w sektorze instytucji szkolnictwa wyższego (HEI) jest dużo mniejsze.

Badanie 1. Gender Bias in Academic Recruitment? Evidence from a Survey Experiment in the Nordic Region (Carlsson i in., 2021)

Badanie przeprowadzone przez Carlssona i in. składało się z szeroko zakrojonego eksperymentu ankietowego przeprowadzonego pośród pracowników wydziałów: ekonomii prawa, fizyki, nauk politycznych, psychologii i socjologii uniwersytetów na Islandii, w Norwegii i Szwecji. Celem eksperymentu było zbadanie roli uprzedzeń w środowisku akademickim. Na jego podstawie sformułowano następujące hipotezy:

- (i) Kandydatki mają niższe oceny kompetencji i wskaźniki zatrudnień niż mężczyźni [H1]
- (ii) Kobiety po powrocie z urlopu macierzyńskiego są oceniane jako posiadające mniej cech pożądanых u pracowników niż mężczyźni [H2]
- (iii) Kobiety rzadziej wykazują się „mocnym” CV niż mężczyźni [H3]

Eksperyment ankietowy zbadał uprzedzenia ze względu na płeć występujące w procesach rekrutacji na wydziale (N=775), z bardzo niską liczbą kobiet zatrudnionych na stanowisku Profesora/Profesora uczelni. Respondenci z tego wydziału musieli ocenić CV hipotetycznych kandydatów, do których w sposób

przypadkowy przyporządkowano męskie i żeńskie imiona. Oceniane CV dotyczyły stanowiska Profesora/Profesora Uczelni w poszczególnych dyscyplinach. Respondenci zostali poproszeni o stworzenie listy rankingowej biorąc pod uwagę kompetencje i zatrudnialność kandydatów. Każdy z uczestników badania otrzymał albo tylko CV złożone przez kobiety, albo tylko CV złożone przez mężczyzn, aby nie wskazywać, że eksperyment dotyczył dysproporcji między płciami. Każdy respondent oceniał dwa CV tego samego kandydata/kandydatki (z różnym dorobkiem publikacyjnym) i otrzymywał losowo przypisywanych kandydatów z dwójką dzieci lub bez dzieci, żeby sprawdzić wpływ jaki mają posiadanie dzieci oraz publikacje na to, jak dany wydział oceni kandydata i czy wpływ ten będzie różny w przypadku mężczyzn i kobiet.

Eksperyment pokazał dwa zjawiska. Pierwsze dotyczyło wskaźnika kompetencji aplikującego. Wskaźnik oceny kompetencji opierał się na odpowiedziach badanych na trzy pytania:

(i) W jakim stopniu uważasz osobę aplikującą za wystarczająco kompetentną do zajęcia tego stanowiska?

(ii) W jakim stopniu pani/pana zdaniem osoba aplikująca posiada kwalifikacje potrzebne na tym stanowisku?

(iii) Jak bardzo kompetentny jest według pani/pana opinii osoba aplikująca?

Respondenci mieli zaznaczać swoje odpowiedzi na skali 1–7, gdzie 1 oznaczało najniższą, a 7 najwyższą wartość.

Drugim zaobserwowanym zjawiskiem był fakt, że wskaźnik zatrudnialności składał się z odpowiedzi na trzy poniższe pytania:

(i) Jak prawdopodobne jest, że zatrudniłby pan/zatrudniłaby pani tego kandydata/kandydatkę?

(ii) Jak prawdopodobne jest, że zaprosiłbyś/zaprosiłabyś kandydata/kandydatkę na rozmowę o pracę?

(iii) Jak określa pan/pani prawdopodobieństwo, że kandydat/kandydatka dostanie tę pracę?

Tak jak w przypadku poprzednich pytań, respondenci udzielali odpowiedzi na skali 1–7. Respondentów zapytano także o następujące cechy:

- płeć (wskaźnik binarny: kobieta lub mężczyzna),
- wiek (mierzony jako zmienna ciągła),
- liczba lat od czasu otrzymania stopnia doktora (zmienna ciągła),
- liczba lat zatrudnienia w obecnej instytucji (zmienna ciągła),

- uczestnictwo w komisji rekrutacyjnej decydującej o zatrudnieniu na czas nieokreślony w ciągu ostatnich 5 lat (wskaźnik binarny: tak lub nie),
- obywatelstwo (wskaźnik binarny: obywatel kraju, w którym przeprowadzono badanie lub nie).

W celu oszacowania wpływu powyższych czynników na sposób traktowania kandydatów badacze zastosowali model regresji (OLS). Eksperyment pokazał, że poza niedostateczną reprezentacją kobiet we wszystkich dziedzinach, kandydatki były postrzegane jako bardziej kompetentne i mające większe prawdopodobieństwo zatrudnienia niż kandydaci – mężczyźni. Posiadanie dzieci lub „lepszego” CV nie zmieniało ogólnego wyniku. Biorąc pod uwagę powyższe, nieobiektywne oceny równie wykwalifikowanych kandydatów nie wydają się wyjaśniać różnic między płciami w środowisku akademickim w regionie nordyckim.

Autorzy zasugerowali, że powodem może być fakt, iż badanie zostało przeprowadzone w regionie skandynawskim, gdzie przestrzegane są zinstytucjonalizowane normy równości płci. Normy te mogą mieć wpływ np. na komisje rekrutacyjne, uświadamiając im wymagania dotyczące zatrudniania większej liczby kobiet w środowisku akademickim. Ponieważ jest to powszechnie akceptowane w społecznościach akademickich, respondenci mogli zinternalizować ten wymóg i dlatego przyznawali kandydatkom bardziej przychylne oceny.

Brak uprzedzeń wobec kandydatek w powyższym badaniu nie wyklucza możliwości, że mężczyźni mają przewagę w innych aspektach życia akademickiego, np. w monitorowaniu lub ocenach wzajemnych (tzw. peer-review). Eksperymenty podobne do tego dają możliwość bezpośredniego zbadania, czy w ocenie kandydatów różnej płci mamy do czynienia z uprzedzeniami ze względu na płeć, przy założeniu, że wszystkie inne czynniki są takie same.

Badanie 2. Delivering gender justice in academia through gender equality plans? Normative and practical challenges. (Clavero & Galligan, 2021)

Celem badania przeprowadzonego przez Clavero i Galligan było zbadanie konceptu sprawiedliwości epistemicznej, jako aspektu, według którego można analizować nierówność płci w instytucjach szkolnictwa wyższego. Stosując analizę władzy Pierre’a Bourdieu w środowisku akademickim badanie dostarcza struktury analitycznej, która pomaga zrozumieć funkcjonowa-

nie systemowych nierówności płci w sektorze szkolnictwa wyższego jako problem niesprawiedliwości epistemicznej. Wyraźnym wskaźnikiem tego zjawiska jest utrzymywanie się różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn na stanowiskach Profesorów/Profesorek uczelni. Autorzy badania twierdzą, że w celu zrozumienia braku równowagi władzy akademickiej, należy wziąć pod uwagę powtarzające się przypadki niesprawiedliwości epistemicznej wobec kobiet na stanowiskach akademickich i pracujących w nauce obecne w kształcie polityki akademickiej różnych instytucji.

Przede wszystkim powyższe badanie ma na celu odpowiedź na następujące pytania:

- (i) W jakim stopniu Plany Równości Płci wprowadzane na uniwersytetach europejskich rozpoznają przypadki niesprawiedliwości epistemicznej ze względu na płeć?
- (ii) Jakie inicjatywy są wprowadzane w odniesieniu do tego problemu?
- (iii) Jakie główne luki można zidentyfikować w praktyce?

W ramach badania przeanalizowano oraz oceniono powstałe niedawno Plany Równości Płci przyjęte na następujących uniwersytetach europejskich:

- (1) The University of Nottingham, Anglia (2017–2020);
- (2) Uniwersytet Autonomiczny w Barcelonie, Hiszpania (2019–2023);
- (3) Uniwersytet Boloński, Włochy (2017–2020);
- (4) Uniwersytet Helsiński, Finlandia (2019–2020);
- (5) Uniwersytet Genewski, Szwajcaria (2017–2020);
- (6) The University of Minho, School of Engineering, Portugalia (2017–2019);
- (7) Uniwersytet Sztokholmski, Szwecja (2017–2018).

Powyższe Plany Równości Płci zostały wybrane, do reprezentowania całej gamy europejskich instytucji szkolnictwa wyższego. Wszystkie badane instytucje posiadają trzy wspólne cechy:

- (i) Dostarczają jasnych dowodów, że kobiety-akademy doświadczają przeszkód na swoich ścieżkach kariery.
- (ii) Wykazują zaangażowanie w sprawę równości płci na poziomie instytucji. Dwa z badanych uniwersytetów są członkami Liga Europejskich Uniwersytetów Badawczych, stowarzyszenia zaangażowanego w równość płci. Trzy spośród badanych uniwersytetów uczestniczyły w projektach finansowanych przez UE, które wspierały zmianę instytucjonalną poprzez wdrożenie Planów Równości Płci, a jeden z powyższych uniwersytetów jest sygnatariuszem brytyjskiego planu akredytacji równości płci – the Athena Swan Charter.

(iii) Większość uniwersytetów wdrożyła Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Powyższe instytucje różnią się jednak pod względem krajowych ram prawnych i polityk; oceny sytuacji wyjściowej i priorytetów działania; tradycji instytucjonalnej dotyczącej Planu Równości Płci; oraz autonomii instytucjonalnej w ocenie indywidualnych zasług, a także w zatrudnianiu i awansowaniu kadry akademickiej.

Każdy z Planów Równości Płci został zbadany i zinterpretowany według dwóch osi, zgodnie z powyższą sekcją. Osie te obejmują:

(i) Możliwości zwiększenia zbiorowego zaangażowania w sprawiedliwe traktowanie płci w organizacji i związane z tym wyzwania;

(ii) Wyzwania i możliwości związane z wprowadzeniem zmian w kulturze uwarunkowanej przez płęć poprzez zmianę norm (zarówno formalnych, jak i nieformalnych) dotyczących autorytetu epistemicznego.

Niniejsze badanie prezentuje szereg zasobów i warunków potrzebnych do zapewnienia sprawiedliwości płci w szkolnictwie wyższym. Stworzenie Planu Równości Płci może być okazją do refleksji, budowania konsensusu i analizy norm (zarówno formalnych, jak i nieformalnych) uwarunkowanych pod względem płci, które wpływają na przypisywanie autorytetu epistemicznego.

W tym badaniu 5 Planów Równości Płci zawierało całą gamę działań mających na celu zmianę norm i procedur instytucji dotyczących oceny osiągnięć akademickich, jak również wartości kulturowych, które często wpływają na postrzeganie „idealnego akademika” pod kątem płci. Jednym z nich jest zmniejszenie negatywnego wpływu urlopów wychowawczych i innych urlopów opiekuńczych na rekrutację, decyzje dotyczące awansów czy ocenę wyników pracy przez nieuwzględnianie przerw w zatrudnieniu wynikających z takiego rodzaju urlopów (Barcelona, Bolonia, Helsinki, Nottingham i Sztokholm). Ten środek nie dotyczy jedynie kobiet. Działanie to wprowadzono także w celu zachęcenia większej liczby mężczyzn do dzielenia się obowiązkami związanymi z opieką nad dziećmi z kobietami. Innym działaniem jest niekoncentrowanie się przy ocenie osiągnięć akademickich wyłącznie na badaniach, ale także na działaniach niezwiązanych z badaniami, takich jak na przykład nauczanie (Nottingham). Działanie to ma również na celu poprawę warunków rozwoju kariery zarówno dla mężczyzn, jak i kobiet.

Role nauczycielskie są nadal sfeminizowane, co może przyczynić się do zatarcia podziału pracy akademickiej ze względu na płeć poprzez przewartościowanie ról. Powyższe działanie odchodzi również od ilościowej oceny osiągnięć poprzez wprowadzenie standardów, które wymagają bardziej jakościowych ocen, choć w praktyce odniosło ograniczony sukces. Jak wyjaśniono w Planie Równości Płci z Nottingham: "Sukces w otrzymaniu awansu był większy przy ścieżce badawczej i dydaktycznej, gdzie pracownicy koncentrują się na badaniach. Może to częściowo wynikać z faktu, że kryteria dotyczące nauczania, przywództwa i postawy obywatelskiej są bardziej jakościowe, więc mogą być trudniejsze do zinterpretowania" (University of Nottingham 2017, s. 151).

Powyższe wyjaśnienie sugeruje, że w ocenie osiągnięć akademickich kryteria ilościowe ciągle uważane są za ważniejsze niż kryteria jakościowe. Jeśli kryteria jakościowe są postrzegane jako mniej rzetelne, stosowanie ich może być podatne na łatwiejsze dawanie kandydatom „zielonego światła”.

Trzy Plany Równości Płci jako jeden ze środków obejmują zastosowanie pozytywnych działań w procesie selekcji kandydatów (Barcelona, Helsinki, i Nottingham). Działania te to wybór niedostatecznie reprezentowanej płci w sytuacji, gdy wszyscy aplikujący mają takie same osiągnięcia i kwalifikacje. Inne Plany Równości Płci zawierają założone cele ilościowe dotyczące zatrudniania kobiet i mężczyzn, lub parytety dotyczące krótkich list kandydatów (Genewa). Powyższe kroki zmierzają do zlikwidowania zarówno pionowej jak i poziomej segregacji środowiska akademickiego i badawczego poprzez ułatwienie stosowania równości płci w procesach decyzyjnych.

Podsumowując, podczas gdy Plany Równości Płci, które podlegały badaniu zawierają w większości działania, które redefiniują kryteria aplikowania w ocenianiu osiągnięć akademickich, tylko jeden z nich (Nottingham) stara się zmienić kryteria według których te osiągnięcia są definiowane. Pokazuje to także wyzwania związane z realizacją tego działania.

Nawet mając świadomość ograniczeń badania eksploracyjnego prezentuje ono wartościowy obraz sytuacji nierówności płci w środowisku akademickim jako kwestię sprawiedliwości epistemicznej i pokazuje, jak instytucje reagują na tę sytuację.

Badanie 3. Gender in academic recruitment and selection, Mathias W. Nielsen. w: Gender Sensitive University, (Drew & Canavan, 2021)

Celem poniższych badań było sprawdzenie czy osoby zaangażowane w proces selekcji kandydatów kierują się podświadomymi uprzedzeniami. W pierwszym badaniu uczestnicy zostali poproszeni o ocenę aplikacji na stanowisko kierownika laboratorium (1) lub adiunkta (2). W drugim badaniu mieli stworzyć ranking aplikacji przy założeniu, że kandydaci, którzy je złożyli zostali uznani za obiecujących w kwestii doskonałości naukowej. Trzecie badanie było oparte na indeksach bibliometrycznych w Danii. Badanie to potwierdza niewystarczającą reprezentację kobiet, jeśli chodzi o publikacje z najwyższym indeksem bibliometrycznym. Autor sugeruje, że jest to związane z faktem, że większość profesorów zasiadających w zarządach czasopism i wydawnictw to mężczyźni (76% mężczyzn vs. 24% kobiet).

W pierwszym badaniu przeprowadzonym przez Moss-Racusin i in. (2012), 127 profesorów na amerykańskich uniwersytetach oceniło identyczne aplikacje na stanowisko kierownika laboratorium, które były w sposób przypadkowy oznaczone męskimi lub żeńskimi imionami. Kandydaci często byli oceniani jako bardziej kompetentni i mający większe szanse na zatrudnienie niż kandydatki. Mężczyznom oferowano też wyższe wynagrodzenie początkowe i większe możliwości mentoringu kariery niż kobietom.

W drugim badaniu, Williams i Ceci (2015) zapytali 873 amerykańskich profesorów zatrudnionych na stały etat, aby ocenili skrócone opisy kandydatów i kandydatek na stanowisko adiunkta. Przeciwnie do wyników, które uzyskali Moss-Racusin i jej koledzy Williams i Ceci odkryli, że uczestnicy dwa razy częściej oceniali kandydatki wyżej niż kandydatów z tymi samymi kwalifikacjami.

Żeby zrozumieć podejście osób zaangażowanych w procesy rekrutacji i selekcji, konieczne jest poznanie różnic w sposobie przeprowadzenia powyższych eksperymentów. W badaniu Moss-Racusin uczestnicy byli przekonani, że są proszeni o dostarczenie informacji zwrotnej dotyczącej prawdziwego studenta lub studentki, co pomoże tej osobie w karierze. W badaniu Williams i Ceci'ego natomiast uczestnicy zostali poproszeni o stworzenie rankingu trzech kandydatów. Wiedzieli, że kandydaci/kandydatki w rzeczywistości nie istnieją, a wszystkie aplikacje były opisane jako doskonałe. Uczestnicy badania mieli dokonać wyboru między kandydatami i kandydatkami. Niektórzy krytycy twierdzą, że mogło to spowodować u uczestników badania stronniczość uwarunkowaną przez oczekiwania społeczne.

Trzecie badanie oparte na wskaźnikach bibliometrycznych stosowanych w Danii. Wyniki badania potwierdzają, że taka forma standaryzacji, poza

swoimi celami uczynienia oceny osiągnięć bardziej przejrzystą i obiektywną, może przyczynić się do utrzymania nierówności płci w środowisku akademickim. Często jest to zjawisko niezamierzone i występuje jako skutek przyjmowanych za pewnik procedur i sposobów postępowania (Lamont i in. 2014; Nielsen 2018).

Należy zauważyć, że wskaźnik analiz bibliometrycznych nie został stworzony w celu pomiaru osiągnięć naukowych poszczególnych naukowców, ale do celów alokacji finansowania (procesy ewaluacji jednostek). Względna kwota finansowania uniwersytetów przydzielona zgodnie z tym wskaźnikiem jest również stosunkowo niewielka. Niezależnie od powyższego, wskaźnik ten jest często wykorzystywany do pomiaru indywidualnych wyników, w szczególności w naukach społecznych i humanistycznych (Mouritzen & Opstrup 2020).

Analiza bibliometryczna oparta na reprezentatywnej próbie ponad 2000 duńskich naukowców wykazała negatywne konsekwencje takiej formy standaryzacji dla płci (Nielsen 2017). W analizie porównano liczbę punktów wskaźnikowych przypisanych kobietom i mężczyznom za ich recenzowane publikacje. Pod uwagę wzięto okres trzech lat. W dostosowanych pod względem naukowym i akademickim modelach regresji zaobserwowano, że zwykle kobiety otrzymywały mniej punktów wskaźnikowych za publikacje niż mężczyźni. W przypadku gdy dorobek naukowy mierzono przy pomocy punktów wskaźnikowych, a nie liczby publikacji, średnia różnica w ocenie dorobku wynosiła 20 procent na korzyść mężczyzn, a nie 14 procent, jak to było przy poprzednim sposobie oceny.

Różnica była największa w przypadku nauk społecznych. To uprzedzenie ze względu na płeć nie wydawało się wynikać z różnic w cytowaniach ani współczynnika IF.

Nielsen wskazał, że bardziej prawdopodobne wyjaśnienie większej luki w wynikach w przypadku wskaźnika analiz bibliometrycznych jest związane ze składem płci w 68 komisjach dziedzinowych, które stworzyły listy prestiżowych i mniej prestiżowych czasopism i wydawców książek, które zostały zastosowane na potrzeby wskaźnika. Komisje te składały się głównie z cieszących się dobrą reputacją badaczy pracujących na duńskich uniwersytetach. Wielu z nich było profesorami tytularnym i w większości byli to mężczyźni. W okresie, który obejmuje badanie kobiety stanowiły zaledwie 24 procent tej grupy. W praktyce implikuje to, że ocena czasopism dotyczących metod i tematów, które nie były w obszarze zainteresowań stosunkowo

jednorodnej grupy naukowców – mężczyzn, mogła być zaniżona przez wskaźnik. W rezultacie niniejsze ćwiczenie standaryzacji, które w zamierzeniu miało poprawić przejrzystość i obiektywność oceny dorobku w środowisku uniwersyteckim, wprowadziło zamiast tego nową formę stronniczości.

W kolejnym badaniu jakościowym kierownicy jednostek na duńskim uniwersytecie zostali poproszeni o zidentyfikowanie najważniejszych przyczyn niedostatecznej reprezentacji kobiet na stanowiskach profesorów i profesorów uczelni. Wyniki potwierdzają obecność stereotypów, zgodnie z którymi w środowisku akademickim kobiety postrzegane są jako zbyt delikatne dla trudnego, twardego świata nauki. Zgodnie z tymi stereotypami idealnym pracownikiem powinien być ambitny indywidualista, który posiada niewiele zobowiązań zewnętrznych.

Badać symboliczne granice znaczy „analizować jak aktorzy społeczni budują grupy podobne i inne od siebie i jak kształtuje to ich rozumienie swoich zobowiązań wobec takich grup” (Lamont i Molnár 2002, s. 187). Przykład empiryczny przedstawiony w cytowanym artykule opiera się na analizie jakościowej 24 wywiadów z kierownikami wydziałów Aarhus University (Nielsen 2017). Badani zostali oni poproszeni o określenie głównych przyczyn niedostatecznej reprezentacji kobiet wśród Profesorów uczelni/ Profesorów na swoich wydziałach. Czternastu z 24 kierowników sugerowało niezgodność cech i umiejętności badaczek z fundamentalnymi wymogami środowisk badawczych. Badanie pokazało, że kobietom brakuje pewności, a w środowisku akademickim uważa się, że jest to brak pewności siebie i konkurencyjnego podejścia potrzebnego do rozwijania kariery w konkurencyjnych warunkach pracy na uniwersytecie, gdzie nauczyciele akademicy i badacze muszą stawiać czoła dużej presji związanej z publikowaniem, a co za tym idzie ich kariera nie jest w żaden sposób zabezpieczona. Co więcej, niektórzy z zapytanych jako główne przyczyny różnego traktowania płci w rozwoju akademickim, wskazali potrzebę bezpieczeństwa ekonomicznego kobiet związaną z opieką nad dziećmi, ich niechęć do służbowych wyjazdów zagranicznych oraz brak zainteresowania stanowiskami kierowniczymi z ich strony. Powyższe opinie pokazują, że symboliczne granice między płciami nadal funkcjonują w niektórych środowiskach badawczych. Stereotypowe założenia dotyczące cech kobiet są w sposób symboliczny oddzielane od cech charakterystycznych dla lokalnego środowiska badawczego. Oznacza to, że kobiety pokazywane są jako „miękkie” w twardym i konkurencyjnym środowisku naukowym, gdzie

osoba, która jest ambitna, nie ma zobowiązań poza miejscem pracy i lubi konkurencję jest idealnym pracownikiem.

Badanie 4. Scandinavian approaches to gender equality in academia: A Comparative Study, (Nielsen M.W., 2017)

Niniejszy artykuł porównuje sześć strategii równości płci na skandynawskich uniwersytetach (dwa uniwersytety duńskie, dwa norweskie i dwa szwedzkie). Autor analizuje różne podejścia do promowania rozwoju kobiet w nauce i wyjaśnia różne sposoby interpretacji płci wpływające na działania związane z równością płci w organizacjach. Celem niniejszego badania jest umożliwienie lepszego zrozumienia rozmaitych podejść do zaangażowania polityk uczelni oraz obaw związanych z równością płci będących przyczyną różnic w reprezentacjach kobiet na najwyższych stanowiskach akademickich między uczelniami duńskimi, szwedzkimi i norweskimi. Aby osiągnąć powyższy cel autor artykułu zbadał Plany Równości Płci tych uniwersytetów oraz związane z nimi strategie zarządzania instytucjonalnego. Autor porównał także ramy legislacyjne i priorytety polityk w pracach nad równością płci na poszczególnych uniwersytetach. Niniejsze badanie oferuje nowy wgląd w różne strategie zarządzania kwestiami równości płci na skandynawskich uniwersytetach. Skupia się na porównaniu narodowych oraz instytucjonalnych wersji Planów Równości Płci pod kątem a) strategii zarządzania obawami dotyczącymi równości płci oraz b) (feministycznych) wizji równości płci na których opierają się różne podejścia do tego tematu. Poniżej zaprezentowano krótkie omówienie głównych wyników badania.

Kluczowe dla niniejszego badania są następujące pytania:

- (i) Jak różnią się sposoby ustalania priorytetów i strategie zarządzania równością płci na skandynawskich uniwersytetach (i w krajach skandynawskich), co mogą oznaczać te różnice w aspekcie rozwoju kariery akademickiej kobiet?
- (ii) Jak poszczególne środki polityki równości płci zastosowane na skandynawskich uniwersytetach (i w krajach skandynawskich) łączą się z czterema ramami płci i czy zastosowane ramy różnią się między sobą?

W badaniu przyjęto podejście porównawczego stadium przypadku, co jest metodą przydatną do zestawieniach systematycznych, w których uwzględnia się jedynie konkretne aspekty wybranych przypadków (George & Bennett 2005, s. 67). W tej metodzie proces gromadzenia danych opiera się na zestawie pytań odpowiednich do każdego przypadku. Aby odpowiedzieć na powyższe

pytania badanie posługuje się analizą komparatywną dokumentów. Analiza składa się z dwóch kluczowych strategii używanych do identyfikacji tekstów zawierających informacje związane z równością płci. W pierwszym kroku przeprowadzane jest elektroniczne przeszukanie pod względem słów kluczowych dotyczących równości płci (np. „Plan Równości Płci”, „kobiety w badaniach”, „polityka różnorodności itd.), aby dotrzeć do materiałów na ten temat udostępnionych publicznie na każdym z uniwersytetów i w każdym z krajów. Jako drugą strategię zastosowano „kulę śniegową”, aby odnaleźć dodatkowe teksty odnośnie do tego tematu poprzez sprawdzenie bibliografii uzyskanych wcześniej dokumentów. Po wstępnym przeczytaniu próbki potencjalnie związanych z tematem materiałów, wybrano 55 dokumentów do dalszej analizy.

Wyniki pokazały, że norweskie i szwedzkie przepisy prawne zapewniają bardziej klarowną strukturę odpowiedzialności, a ich działania prawne uwzględniają więcej podejść do tematu niż duńskie prawodawstwo równości płci. Podczas, gdy Norwegia jest na pierwszym miejscu, jeśli chodzi o prawodawstwo i oparte na polityce uniwersytetu interwencje strukturalne mające na celu zapewnienie równych szans, szwedzkie działania na rzecz równości płci poświęcają wiele uwagi zwiększaniu świadomości tego jak normy i wartości kulturowe oraz systemowe zaczęły funkcjonować jako niewidzialne bariery równości płci, co sugeruje, że należy ponownie zrewidować istniejące kultury organizacyjne.

Praca z równością płci na skandynawskich uniwersytetach może być postrzegana jako podwójny proces organizacyjny. Z jednej strony, aby osiągnąć cele równości płci potrzebne jest aktywne zaangażowanie kierowników i pracowników danego wydziału i jednostki. Z drugiej strony możliwe, że żadne kroki nie zostaną podjęte na niższych poziomach zarządzania, jeśli nie będzie takiego polecenia z wyższego poziomu zarządzania. W związku z tym sukces pracy nad równością płci zależy od dobrze skonstruowanej strategii zarządzania, która jest interesująca dla niższych poziomów organizacji i przedstawia cele równości płci jako atrakcyjne. Podsumowując, działania na rzecz równości płci podjęte przez skandynawskie uniwersytety mają pewne wspólne cechy dotyczące zapewniania mentoringu, rozwoju kariery i przywództwa oraz programów zatrudniania opartych na zachętach. Między uniwersytetami istnieją jednak także pewne interesujące różnice. W instytucjach norweskich podkreśla się bezpośrednie polityczne interwencje dotyczące równych szans, szwedzkie uniwersytety są jedynymi instytucjami przeprowadzającymi rewizje swoich ram kultury organizacyjnej, a działania duńskich uniwersytetów kładą większy

nacisk na naprawę ram dotyczących kobiet. Niniejsze badanie ma jednak pewne ograniczenia. Nie odpowiada ono na pytanie o różne role w promowaniu równości płci przez sieci oddolne. Aby odpowiedzieć na to pytanie konieczne jest przeprowadzenie porównawczego studium przypadków badającego różne formy przepisów prawnych dotyczących równości płci wprowadzane na skandynawskich uniwersytetach. Bardzo ważne jest także zbadanie długoterminowej efektywności różnych polityk równości płci w walce z przypadkami nierównego traktowania, co pokazuje potrzebę długotrwałych kompleksowych badań ilościowych różnych typów przepisów dotyczących równości płci w różnych instytucjach i krajach.

Badanie 5. Promoting Diversity but Striving for Excellence: Opening the ‘Black Box’ of Academic Hiring, (Orupabo & Mangset, 2022)

Niniejszy artykuł prezentuje pogłębione badanie kryteriów aplikacyjnych stosowanych w ocenie jakości w rekrutacji. Przeprowadzając głęboką analizę 48 przypadków rekrutacji na stałe etaty akademickie w Norwegii oraz 52 wywiadów jakościowych z rekruterami prowadzącymi ten proces, autorki podkreślają konieczność podkreślenia potrzeby zrozumienia jak tego jak ocena jest nierozzerwalnie związana z procesem rekrutacji danej organizacji. Poprzez idealny typ rekrutacji składający się z pięciu kroków pokazują, że pomimo faktu, że oceniający aplikacje są świadomi obaw związanych z różnorodnością na pierwszych etapach procesu, to na decydujących etapach nadal stosują kryteria faworyzujące mężczyzn.

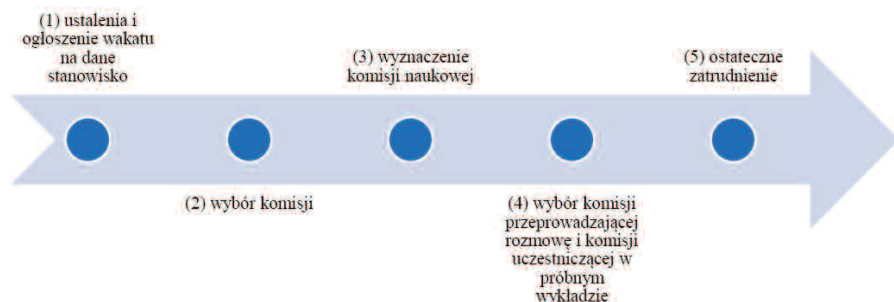
W niniejszym badaniu próba obejmowała z 48 procesów rekrutacyjnych na stanowiska adiunkta i Profesora Zwyczajnego w dziedzinie historii, nauk politycznych i biologii. Okres badania to lata 2013–2018. Badanie zostało przeprowadzone na trzech uniwersytetach mających swoje siedziby w różnych częściach Norwegii. Jeden z tych uniwersytetów cieszy się nieco większym prestiżem i jest trochę bardziej międzynarodowy, ale nie jest to znaczna różnica. Analizowane dane składają się z raportów rekrutacyjnych dotyczących 48 procesów rekrutacji i wywiadów z 52 członkami i członkiniami wydziałów zaangażowanymi w procesy rekrutacji na swoich wydziałach. Osobami udzielającymi wywiadu byli Profesorowie/ Profesorowie uczelni, którzy byli albo dyrektorami wydziałów albo członkami jednej z komisji rekrutacyjnej. Grupa ta składała się z 19 kobiet i 33 mężczyzn. Badanie zostało przeprowadzone w dyscyplinach: historia, nauki polityczne i biologia ze

względu na fakt, że są to tradycyjne dyscypliny naukowe na uniwersytetach i struktura płci zapewniała znaczny udział kobiet na niższych stanowiskach (powyżej 50%), podczas gdy poziom profesorski był zdominowany przez mężczyzn (mniej niż 30% kobiet). Tak wyglądała sytuacja we wszystkich trzech uniwersytetach. Dyrektorzy każdego z wydziałów przedstawiali przegląd procesów rekrutacji, które odbyły się w oznaczonym okresie oraz raporty z rekrutacji i listy osób uczestniczących w rekrutacjach, z którymi skontaktowano się w celu przeprowadzenia rozmowy rekrutacyjnej. Badanie zostało przedstawione jako nie przykładające szczególnej wagi do kwestii płci, a skupiające się raczej na jakości procesów rekrutacji prowadzonych na uniwersytetach. Ważne było także wytłumaczenie, że badanie nie dotyczyło osób aplikujących, czy też danej instytucji, ale sposobów rozumienia kompetencji w procesie zatrudniania. Spośród dziewięciu wydziałów dwa nie wyraziły zgody na udział w badaniu z powodu zbyt małej liczby rozmów o rekrutacyjnych w podanym okresie. Autorzy badania nie wierzą, że wybór uczestnictwa lub jego odmowa spowodowane było przez uprzedzenie wobec selekcji, ponieważ zarówno na wydziałach, które wzięły udział w badaniu jak i na tych, które odmówiły, grupy kobiet na stanowiskach profesorskich były małe, a na niektórych wydziałach uczestniczących w badaniu miały także miejsce problemy związane z równością płci. Autorzy badania otrzymali także autoryzację Norweskiego Centrum Danych Badawczych (the Norwegian Centre for Research Data) konieczną do przeprowadzenie badania.

Przeprowadzone wywiady były częściowo ustrukturyzowane i zostały zorganizowane jesienią i zimą 2017 i 2018 roku. Jeden wywiad trwał od jednej do dwóch godzin i był przeprowadzony w języku norweskim. Cytaty zawarte w tym artykule zostały przetłumaczone. Wszystkie wywiady zostały nagrane i przetranskrybowane słowo w słowo. Osoby udzielające wywiadu zostały poproszone o opisanie procesu rekrutacji, w którym uczestniczyły. Takie opisowe wywiady zwykle dostarczają więcej danych o stosowanych praktykach i normach postępowania. Koncentrowanie się na informacjach o samym procesie podczas wywiadu jest narzędziem, które pozwala uniknąć dążenia do spełniania oczekiwań społecznych. W przeciwieństwie do dzielenia się opinią, wywiady opisujące proces i wydarzenia, które obejmował, nie są tak nakierowane na robienie dobrego wrażenia. Pytane osoby zostały zapytane o to jak rozumieją jakość i doskonałość akademicką omawianą w procesach rekrutacji, jak również czy inne czynniki były brane pod uwagę w tych procesach. Pod koniec wywiadu otwarcie pytano czy w kontekście rekrutacji

omawiano kwestię różnorodności, co zachęcało pytanych do wyrażenia swoich opinii na temat działań stosowanych w aspekcie równości. Badanie składało się z przeczytania ocen komisji naukowych oraz ostatecznych rankingów osób nominowanych do dalszych etapów z rekrutacji, a następnie pytania pracowników jednostek zatrudniających o konkretne przypadki rekrutacyjne. W ten sposób przeprowadzający wywiady byli w stanie śledzić różne etapy procesu. Opisowy charakter pytań w wywiadzie umożliwił wspomnienie o kontrowersjach i problemach istotnych dla uczestników badania, unikając wpływu z góry przyjętych wyobrażeń w danej dziedzinie na udzielone odpowiedzi.

Analiza materiału była skoncentrowana głównie na tym, jak członkowie komisji definiowali jakość dorobku idealnego kandydata/ kandydatki na stanowiska profesorskie, jak również na tym jak ich opinie co do tego, kto ma odpowiednie kwalifikacje i jak te opinie łączyły się z różnorodnością. Analizowany materiał był zakodowany przy pomocy pięciu głównych kodów opisowych oznaczających etapy "rekrutowania idealnego kandydata". W trakcie analizy odkryto dwie różne logiki selekcji. Dyscypliny różniły się, zwłaszcza pod względem formalizacji, pomiaru jakości i podejścia do różnorodności. Mimo to było więcej podobieństw niż różnic. Na podstawie analiz danych pochodzących z wywiadów jak również z oficjalnej spisanej dokumentacji zdefiniowano pięcioetapowy, idealny typ procesu rekrutacji:



Te etapy różniły się w niewielkim stopniu między instytucjami. Powyższy idealny typ rekrutacji pokazuje dominujący wzorzec wyłaniający się z analizowanego materiału, niemniej przeprowadzane procesy, które od niego odbiegają można łatwo omawiać w odniesieniu do tego modelu. Lista rankingowa kandydatów, którzy zostaną zaproszeni na wykład próbny lub na rozmowę, i z której wybrana zostanie osoba do zatrudnienia tworzona jest

podczas pierwszych trzech etapów procesu. Dlatego poniższa część niniejszego opracowania będzie skupiała się na etapach 1–3. Dzięki podziałowi procesu na etapy badanie pokazało, że podczas wcześniejszych etapów (1) kierownicy wydziałów kierują się logiką inkluzyjności, a nie kryteriami utrudniającymi kobietom ubieganie się o dane stanowisko, jak sygnalizowano w poprzednich badaniach. Jednakże, tak jak w innych badaniach dotyczących dyskryminacji instytucjonalnej, autorki odkryły, że podczas następnych etapów procesu (etap 2 i 3) osoby zaangażowane w proces rekrutacji posługują się już logiką wykluczenia. Restrykcyjne, formalne kryteria stosowane w rezultacie takiego podejścia mogą stawiać kobiety w bardzo niekorzystnej sytuacji.

Wyniki badania potwierdziły, że pomimo uwzględniania różnych cech kandydatów, osoby uczestniczące w wywiadach wspominały o tendencji do traktowania produktywności jako najważniejszego czynnika oceny i oceniania innych cech osoby aplikującej dopiero po stworzeniu rankingu kandydatów według ich produktywności. Jak wcześniej wspomniano, podczas etapu 2 i 3 jakość rozumiana jest jako posiadanie publikacji w angielskojęzycznych kanałach publikacyjnych o dobrej reputacji. Wydaje się, że jest to obiektywne kryterium, bardzo pomocne w sytuacji wystąpienia wielu różnych opinii wśród członków komisji. Badanie nie ukazało żadnych przesłanek dotyczących stereotypów związanych z płcią wśród członków komisji pod kątem oceny aplikacji, co potwierdza niedawne badania eksperymentalne rekrutacji akademickiej w krajach nordyckich (Carlsson i in., 2021). Jednakże według niniejszego badania, w przypadku pytania o to, w jakim stopniu oceniający uwzględniają kwestię różnorodności na tym etapie procesu rekrutacji, odpowiedź byłaby: nie uwzględniają. Jedynie obiektywne kryteria jakości były uznawane za uzasadnione. Kwestie różnorodności nie były częścią poszukiwań idealnego kandydata na dane stanowisko. Na podstawie spostrzeżeń z literatury na temat dyskryminacji instytucjonalnej (Lund, 2012; Nielsen, 2018), przeanalizujemy teraz problem, w jaki sposób wąskie kryteria oceny jakości i brak troski o różnorodność mogą postawić niektóre typy kandydatów w niekorzystnej sytuacji. Niektóre komisje uwzględniały zobowiązania rodzinne w ocenie i tworzeniu listy rankingowej kandydatów, inne (niewielka liczba) ich nie uwzględniały. Kiedy jednak ten aspekt jest brany pod uwagę, zwykle nie jest on związany z procedurami instytucjonalnymi czy problemem wykluczenia, ale z osobistym doświadczeniem danego członka komisji. Większość aplikujących w tym badaniu pochodziła z zagranicy. Jednak otwartość lub inkluzja, które pojawiły się na pierwszym etapie procesu rekrutacji, nie

objęły wszystkich podmiotów międzynarodowych. Międzynarodowi naukowcy zaliczani do najlepszych kandydatów mieli wiele artykułów opublikowanych w anglojęzycznych czasopismach i pochodzili z zachodnich instytucji znajdujących się w Europie i USA. Jeśli pracownicy jednostek zatrudniających oceniają jakość prowadzonych badań sprawdzając publikacje w czasopismach na najwyższym poziomie, może to pomóc „zneutralizować” negatywny wpływ stereotypów związanych z płcią lub pochodzeniem etnicznym na tych, którzy przyjmują je jako kryteria oceny jakości. Ważnym pytaniem jest jednak czy zinstytucjonalizowane struktury powstrzymują ich od spełnienia tych kryteriów czy też nie. Z drugiej strony, wyniki niniejszego badania są optymistyczne. Poprzednie badania opisywały nierówność płci jako rezultat pewnych powiązań oraz zamkniętej, wewnętrznej konkurencji (Husu, 2000; Nielsen, 2016), tak, że ocena kompetencji przez pracowników jednostek zatrudniających oraz ich procedury rekrutacyjne tworzą jednorodną pulę męskich kandydatów (Van den Brink, 2011). W przeciwieństwie do powyższych wyników, niniejsze badanie pokazuje, że w na pierwszym etapie procesu rekrutacji różnorodność traktowana jest jako atut, który pomaga zapewnić różnorodną pulę aplikujących. Na etapie ogłaszania wakatów strażnicy dostępu biorą pod uwagę trzy formy różnorodności właściwe dla przyciągnięcia najlepszych kandydatów: zwrócenie się do kobiet-naukowców w celu zachowania równości płci, podkreślanie potencjału stanowiska w celu przyciągnięcia młodych, obiecujących akademików, oraz zwrócenie się do naukowców międzynarodowych, aby zapewnić konkurencyjność. Jakościowa analiza logiki włączenia potwierdza, że inicjatywy związane z różnorodnością są akceptowane na pierwszych etapach zatrudniania w środowisku akademickim. Jednakże wyniki mogą być także interpretowane pesymistycznie, ponieważ dają do zrozumienia, że na decydujących dla rekrutacji etapach tego procesu oceniający używają jedynie wąskich kryteriów jakościowych. Tak więc, pomimo tego, że komisje naukowe uwzględniają szeroką gamę cech oceniając kandydatów, wywiady dowiodły, że ostateczna lista rankingowa aplikujących oparta jest na ilości publikacji w angielskich czasopismach na najwyższym poziomie. Podczas tych późniejszych etapów kwestie różnorodności rzadko są uwzględniane, co często prowadzi do uwarstwienia pod względem płci. Jak wcześniej pokazano w poprzednich badaniach, problem stanowi ocena kultury, która faworyzuje grupę składającą się w większości z akademików – mężczyzn (Lund, 2012; Nielsen, 2018). Ponadto wyniki niniejszego opracowania pokazują także jak wąskie kryteria oceny jakości są niekorzystne dla naukowców,

którzy nie są z „zachodnich” instytucji. Dlatego, pomimo szczerego zamiaru uwzględnienia kwestii płci i różnorodności w ocenie jakości podczas pierwszych etapów procesu rekrutacji, wąskie kryteria stosowane do oceny jakości kandydatów, zgodnie z którymi budowana jest ostateczna lista rankingowa i przeprowadzana jest selekcja aplikujących, nie pomagają odkryć silnych stron różnych kandydatów. Jak zauważyli inni naukowcy (Nielsen, 2018), strażnicy dostępu muszą dokładnie przemyśleć sposób, w jaki oficjalne i niepisane oczekiwania dotyczące prowadzenia badań oraz wartościowanie niektórych dziedzin wpływają na analizę przez strażników dostępu kwalifikowalności kandydatów do awansu i przyznania im stałego etatu. Niniejsze opracowanie zachęca do poszukiwania odpowiedzi na pytanie o to, gdzie w procesie rekrutacji jest właściwe miejsce dla wytycznych promujących równowagę płci, które sprawiłyby, że wytyczne te będą one skuteczne. Zwracanie większej uwagi na tę kwestię w początkowym etapie rekrutacji okazuje się niewystarczające. Działania promujące równość muszą być także wplecione w bardziej decydujące etapy tego procesu. W opisanej sytuacji zbyt wąskiego ukierunkowania na dorobek naukowy, w procesach rekrutacji i selekcji powinny być brane pod uwagę inne zalety akademickie. Wyniki tego badania zachęcają nas do zbadania sposobu, w jaki kandydaci do pracy są oceniani i wybierani na uniwersytetach. Ocena zasługującego na uwagę kandydata obejmuje uwzględnienie wielu czynników, które przyczyniają się zarówno do powtarzania jak i burzenia wzorców powodujących nierówność. Autorki niniejszego badania uważają, że pogłębione badania procesów oceny w organizacjach są konieczne, aby odkryć, gdzie w tym procesie wzorce dyskryminacyjne mogą zostać zmienione. Obecnie, na podstawie wyników badania można stwierdzić, różnorodność jest widoczna na niektórych etapach procesu, ale w pewnym momencie zapomina się o niej i nie jest brana pod uwagę podczas podejmowania ostatecznych decyzji.

Badanie 6. Gender in Academic Networking: The Role of Gatekeepers in Professorial Recruitment, (van den Brink & Benschop, 2014)

Autorzy wskazali, że sieć badawcza zapewnia wgląd w różnice między mężczyznami i kobietami pod względem ich życia zawodowego i osiągania sukcesu. Mężczyźni mają większy dostęp do strategicznej sponsorskiej sieci partnerów o wyższym statusie i potężnych koalicji. Dla kobiet networking jest większym wyzwaniem ze względu na obowiązki rodzinne (Forret & Dougherty,

2001; Linehan, 2001). Mężczyźni z sukcesem używają swoich sieci kontaktów do celów promocji siebie, kobiety – w celu uzyskania społecznego wsparcia. Autorki twierdzą, że nawet w środowisku akademickim nieformalna i formalne sieci kontaktów są niezbędne w budowaniu reputacji doskonałości. Niniejsze opracowanie bada praktyki związane z networkingiem tych elitarnych naukowców, którzy uważani są za strażników dostępu. Praktyki networkingowe strażników odgrywają kluczową rolę w dostępie do pożądaných stanowisk profesorów zwyczajnych. Przeprowadzono badanie jakościowe wśród członków komisji rekrutacyjnych siedmiu holenderskich uniwersytetów, aby bliżej przyjrzeć się pozycji tak zwanych strażników dostępu. Dane obejmują szczegółowe opisy tego jak networking stanowi zwyczajną część rekrutacji na stanowisko profesora zwyczajnego. Analiza skupia się na opisach praktyk networkingowych, które pomagają zidentyfikować, jak elity udzielają dostępu do najwyższych stanowisk poprzez nieformalne relacje i interakcje, jak również na sposobie aprobowania przez strażników dostępu decyzji komu udzielić tego dostępu a komu go nie udzielić.

W przypadku tego badania kluczowe były następujące pytania:

- (i) jakich praktyk networkingowych używają strażnicy dostępu w rekrutacji?
- (ii) jakie praktyki pracowników jednostek zatrudniających związane z płcią występują w networkingu?
- (iii) jak te praktyki networkingowe promują lub przeciwdziałają przypadkom nierównego traktowania ze względu na płeć?

Zastosowano metodę wywiadu pogłębionego. Rozmówcy zostali poproszeni o szczegółowe opisanie konkretnego procesu rekrutacji, koncentrując się na sposobie, w jaki zidentyfikowali potencjalnych kandydatów na profesorów oraz z kim konsultowali się w sprawie kandydatów i ich reputacji.

Wyniki badania pokazują, że poprzez reprodukcję modelu sukcesu kobiety wspierają mobilizację męskości. Kobiety-strażniczki dostępu dostosowują się do praktyk networkingowych mężczyzn, które uznają standardy profesury jako domeny męskiej. Mają zaufanie do kandydatów, którzy pasują do tego dyskretnie zakorzenionego modelu – męskiego modelu sukcesu. W ten sposób kandydaci są postrzegani jako mający większe kwalifikacje, podczas, gdy kandydatki uważane są za ryzykowny wybór.

W rzeczywistości wstępna selekcja kandydatów często odbywa się na długo przed tym jak wakat na dane stanowisko zostanie ogłoszony. W konsekwencji strażnicy dostępu determinują skład listy kandydatów i jeśli

większość z nich stanowią mężczyźni, to kobiety mają problem z uzyskaniem dostępu do pożądaných sieci akademickich (mechanizm homofilii).

Badanie 7. Gender equality in Swedish academia: unpacking the toolbox, (Silander, 2023)

W niniejszym badaniu przedstawiono sposoby, jakie stosują uniwersytety starając się aby zaradzić nierównościom w miejscu pracy, poprzez badanie krajowych i instytucjonalnych środków stosowanych w celu wspierania równości płci. Bacchi (2009) stwierdził, że polityka zawiera same założenia dotyczące problemu, który ma rozwiązać. Poprzez poparte danymi wywiady ankietowe z personelem HR i koordynatorami ds. równości, zbadano środki wdrażane w celu zapewnienia równości płci stosowane na 14 uniwersytetach. Obserwując częstość występowania oraz skład tych środków można dowiedzieć się więcej o tym jak uniwersytety postrzegają nierówność płci w środowisku akademickim i jak to się zmieniło wraz z polityką narodową i leżącymi u jej podstaw koncepcjami różnic między płciami (Rees, 2005; Squires, 2008).

W niniejszym badaniu wykorzystano schemat kategoryzacji analitycznej oparty na badaniach przeprowadzonych w ramach projektu badawczego Nordic Centre of Excellence (NORDICORE) dotyczącego równości płci w krajach nordyckich. W ramach tego projektu stworzono kategoryzację na podstawie badań nad GE i politykach różnorodności wprowadzonych w organizacjach. Rozróżniono dwa rodzaje polityk: polityki dla jednostek oraz polityki dla struktur. Polityka dla jednostki obejmuje działania skierowane do członków niewystarczająco reprezentowanej płci oraz działania, które mają zmienić zachowania zarówno szeregowych pracowników jak i dyrektorów za pomocą szkoleń. Natomiast polityka koncentrująca się na strukturze obejmuje działania ustanawiające odpowiedzialność organizacyjną i jest skierowana do tych, którzy ustalają preferencyjne traktowanie. Dodatkowo uwzględniono założenia dotyczące płci w kategoriach ich identyczności lub różnic.

Projekt badawczy opiera się na ankiecie organizacyjnej dotyczącej równości płci i polityk dotyczących różnorodności na 14 szwedzkich uniwersytetach. Dane były zbierane między 2018 i 2020 rokiem w ramach projektu Nordicore poprzez przeprowadzenie wspieranej danymi ankiety na uniwersytetach w Szwecji, Norwegii i Finlandii. Wszystkie 17 dużych pełnoprawnych szwedzkich uniwersytetów (koledże i akademie sztuk pięknych zostały wykluczone) zostało zaproszone do uczestnictwa w badaniu. Trzy z nich odmówiły. W związku z tym, że wzrosła autonomia instytucji, oraz wzmocniło

się centralne zarządzanie, polityki i wytyczne na centralnym poziomie instytucji były postrzegane jako ważne i poddane analizie na potrzeby badania. Ankieta, przeprowadzana indywidualnie albo w ramach fizycznego spotkania albo przy pomocy rozmów na platformie Skype/Zoom, zawierała pytania dotyczące formalnych centralnych polityk uniwersytetów, ich środków promowania równości płci i różnorodności oraz czasu wprowadzania przepisów opartych na projekcie zawartym w pracy naukowej profesorów Alexandry Kaley oraz Franka Dobbin'a dotyczącej zarządzania różnorodnością w Stanach Zjednoczonych. Respondentami byli w większości dyrektorzy HR, administratorzy lub koordynatorzy ds. równości. Często, zwłaszcza w dużych instytucjach, proszono kilka osób o dostarczenie informacji na temat środków podjętych na poziomie uniwersyteckim. W Szwecji przeprowadzono wywiady z 26 osobami.

Na podstawie wcześniejszych badań i trzech wywiadów pilotażowych przygotowano i przedstawiono respondentom szereg pytań dotyczących różnych działań w zakresie równości płci. Podczas pierwszej rundy wywiadów pojawiły się nowe przykłady działań w zakresie równości płci, które później zostały włączone do kwestionariusza. Poszczególne pytania ankiety reprezentowały zmienne binarne, pytania „tak” i „nie” (z opcją odpowiedzi „nie wiem” lub „nie chcę odpowiadać”). Jeśli respondent wybrał odpowiedź „tak”, proszony był o określenie, w jakim okresie funkcjonowała dana polityka. Dane były zbierane od lat 1990, kiedy rozpoczęło się formułowanie tego typu polityk w krajach nordyckich (Husu, 2001).

Warto wspomnieć, że zebrane dane są godne zaufania także dzięki temu, że szwedzkie uniwersytety są organizacjami transparentnymi i informacje o działaniach dotyczących równości płci często są udostępniane publicznie.

WNIOSKI

Powyższy przegląd badań pokazuje, że zarówno procesy rekrutacji, jak i selekcji nadal wymagają interdyscyplinarnej refleksji naukowej, aby były w pełni spójne ze strategią HR Excellence in Research, w tym z polityką Planu Równości Płci. Pomimo istniejących przepisów prawa pracy zarówno na poziomie poszczególnych krajów, jak i Unii Europejskiej, które zakazują dyskryminacji, nadal zdarzają się przypadki nierównego traktowania kandydatów w konkursach na stanowiska naukowe. Najnowsza literatura przedmiotu potwierdza, że płeć nadal wpływa na możliwości rozwoju badaczy i badaczek w instytucjach akademickich, zwłaszcza jeśli chodzi o rekrutację i awans.

Przekonanie, że środowisko akademickie jest merytokracją, było kiedyś dogmatem życia uniwersyteckiego, opartym na ideałach, że w instytucjach akademickich awans akademicki jest wynikiem połączenia ciężkiej pracy, talentu i zasług (Nielsen 2016). Merytokracja oznacza, że w środowisku akademickim wszystkie osoby powinny mieć takie same możliwości awansu, niezależnie od płci.

O ile nieświadome uprzedzenia wpływają na szereg procedur oceny i decyzji dotyczących kariery i, w przypadku mężczyzn, ułatwiają im zdobycie stanowisk naukowych, o tyle kobietom nadal blokują awans naukowy. Merytokracja implikuje, że dostępu do władzy i zasobów udziela się tym, którzy na niego zasługują. W praktyce uznanie doskonałości jedynie na podstawie zasług danego nauczyciela akademickiego nie zawsze jest wystarczające i może prowadzić do niezauważenia talentów z powodu barier uznawalności związanych np. z uprzedzeniem systemowym. W pewien sposób uniwersytety i całe społeczeństwa mogą stracić potencjał wielu utalentowanych jednostek. To musi się zmienić i mamy nadzieję, że ten rozdział pomoże w przeprowadzeniu przeglądu istniejących procedur dotyczących rekrutacji i selekcji.

Nieświadome lub ukryte uprzedzenia są wynikiem doświadczenia, kultury i dostępu do zewnętrznych źródeł, takich jak media, które poprzez tak zwane „skrótów” mogą wprowadzać odbiorców w błąd, wzmacniając informacje, które potwierdzają pewne oczekiwania.

Aby przeciwdziałać nierównościom wynikającym z nieświadomych uprzedzeń, instytucje powinny być monitorowane i wprowadzać zmiany strukturalne. Po zidentyfikowaniu problematycznych obszarów należy określić środki, a także ich konkretne ramy czasowe i odpowiedzialność za ich realizację. Wdrażanie tych środków powinno odbywać się jednocześnie ze szkoleniami podnoszącymi świadomość tego tematu dla kierownictwa na różnych szczeblach, a także w szczególności dla pracowników współtworzących komisje ds. awansu i rekrutacji. Szczególnie naukowcy na wczesnym etapie kariery, często zatrudniani na krótki okres, stanowią wyzwanie pod względem zapewnienia w uczelni równości płci.

Opracowanie potwierdziło, że pomimo uwzględniania różnych cech osób aplikujących (takich jak nauczanie czy doświadczenie w ubieganiu się o finansowanie) przez komisje naukowe, badani przyznają, że pojawiała się tendencja do oceniania aplikujących według ich dorobku, i dopiero później oceniania pozostałych aspektów. Do tego czasu ranking kandydatów był już gotowy.

Podsumowując, warto zauważyć, że Liga Europejskich Uniwersytetów Badawczych – stowarzyszenie najbardziej renomowanych europejskich uniwersytetów badawczych również podkreśla znaczący wpływ ukrytych (lub nieświadomych) uprzedzeń na rozwój kariery akademickiej kobiet. Stowarzyszenie opublikowało cztery dokumenty strategiczne LERU dotyczące kwestii płci w środowisku akademickim, które mogą być przydatne w procesie dostosowywania procedur uniwersyteckich do wymogów UE. Więcej informacji można znaleźć pod poniższymi linkami:

- “Women, universities and research: excellence without gender bias”,
- “Gendered research and innovation: Integrating sex and gender analysis into the research process”,
- “Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women’s careers – And what to do about it”,
- “Family Leave for Researchers at LERU Universities”.

Powyższe dokumenty mogą być pomocne zarówno w stawianiu celów planów równości płci, jak i pokazywaniu głównych wskazówek w ich wdrażaniu.

Mając na uwadze wyżej wspomniane wyniki badań oraz związane z nimi wnioski, starania organizacyjne w walce z nieświadomymi uprzedzeniami związanymi z procesami HR muszą być wprowadzane na wszystkich poziomach uczelni, od kierownictwa najwyższego szczebla po dyrektorów szkół i kadre akademicką oraz kadre administracyjną. Należy zastosować w tym celu sześćoetapowy proces:

1. zapewnić wsparcie decydentom najwyższego szczebla (rektorowi uniwersytetu);
2. zaangażować decydentów: pokazać jak kształtują się nieświadome uprzedzenia poprzez przedstawienie opinii zewnętrznego mistrza ds. równości płci w celu przekonania kluczowych decydentów (kierownictwo wyższego szczebla/kierownicy kolegiów),
3. szkolić trenerów/ agentów zmiany w celu zapewnienia szerszego zasięgu i większej trwałości planowanych działań poprzez organizację kilkudniowego programu szkoleniowego prowadzonego przez zewnętrznego konsultanta,
4. rozpowszechniać wiedzę o nieświadomych uprzedzeniach poprzez organizację wydarzeń, prezentację aktualnej literatury badawczej o tej tematyce i zaproszenie do dyskusji,
5. kaskadować komunikaty poprzez instruktarz o nieświadomych uprzedzeniach, przekazywane zespołowi ds. awansów, komitetom ds. awansów pracowników wyższego i niższego szczebla, panelom rekrutacyjnym, głównym

badaczom tej kwestii i każdemu, kto zarządza pracownikami lub ich rekrutuje,

6. instytucjonalizować i formalizować proces i włączyć sesje dotyczące nieświadomego uprzedzenia do procesu rekrutacji i podejmowania decyzji o awansie.

Źródła

- Bacchi, C. L. (2009). *Analysing policy*. Pearson Higher Education AU.
- Bielby, W. (2013) *The challenge of effective interventions: Alternative paths to minimizing workplace gender bias*. In: Organizational change, Harvard Business School, Boston, 4–11.
- Carlsson, M., Finseraas, H., Midtbøen, A.H., Rafnsdóttir, G.L., (2021). *Gender Bias in Academic Recruitment? Evidence from a Survey Experiment in the Nordic Region*. European Sociological Review, 37(3), 399–410.
<https://doi.org/10.1093/esr/jcaa050>
- Clavero, S. & Galligan, Y. (2021), *Delivering gender justice in academia through gender equality plans? Normative and practical challenges*. Gender Work Organ, 28, 1115–1132. <https://doi.org/10.1111/gwao.12658>
- Corrales, C., Herzig, M., & Meixner, B. (2017). *LIBRA Recruitment Handbook Guidelines for inclusive, transparent and unbiased recruitment process*. Zenodo.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3234400>
- Drew, E., & Canavan, S. (Eds.) (2020). *The Gender-Sensitive University: A Contradiction in Terms?* (1st ed.) Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781003001348>
- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *Science, research and innovation performance of the EU 2022 – Building a sustainable future in uncertain times*, Publications Office of the European Union, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/78826>
- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *Science, research and innovation performance of the EU 2022 – Building a sustainable future in uncertain times – Executive summary*, Publications Office of the European Union, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/497405>
- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *She figures 2021 – Policy briefs*, Publications Office, 2021,
<https://data.europa.eu/doi/10.2777/078011>

- Farina, S., lafrate, R., Boccia, S., (2023) *Unveiling the gender gap: exploring gender disparities in European academic landscape*, The Lancet Regional Health - Europe, Volume 34, 2666- 7762, <https://doi.org/10.1016/j.lanepe.2023.100752>
- Forret, M. L. & Dougherty, T.W. (2001). *Correlates of networking behavior for managerial and professional employees*. Group & Organization Management, 26, 283–311.
- George, A., & Bennett, A. (2005). *Case studies and theory development in the social sciences*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Husu, L. (2000). *Gender discrimination in the promised land of gender equality*. Higher Education in Europe 25: 221–228.
- Husu, L. (2001). *Sexism, support and survival in academia: Academic women and hidden discrimination in Finland*. Sosiaalipsykologian laitoks, Helsingin yliopisto.
- Lamont, M., Beljean, S. & Clair, M. (2014). *What is missing? Cultural processes and causal pathways to inequality*, Socio-Economic Review, 12 (3), 573–608, doi.org/10.1093/ser/mwu011
- League of European Research Universities, <https://www.leru.org>
- Linehan, M. (2001). *Networking for female managers' career development*. Journal of Management Development, 20, 823–9.
- Lund R., (2012). *Publishing to become an 'ideal academic': An institutional ethnography and a feminist critique*. Scandinavian Journal of Management 28: 218–228.
- Moss-Racusin C. A., Dovidio J. F., Brescoll, V. L., et al. (2012). *Science faculty's subtle gender biases favor male students*. Proceedings of the National Academy of Sciences USA 109: 16474–16479.
- Mouritzen, P. & Opstrup, N. (2020). *Trickling down to the individual*, in P. Mouritzen and N. Opstrup (eds), Performance management at universities, Palgrave Macmillan, Cham, 2020, 37–56, doi.org/10.1007/978-3-030-21325-1
- Nielsen, M. W. (2016). *Limits to Meritocracy? Gender in Academic Recruitment and Promotion Processes*. Science and Public Policy 43(3): 386–99.
DOI: 10.1093/scipol/scv052

- Nielsen, M. W. (2017). *Scandinavian Approaches to Gender Equality in Academia: A Comparative Study*, Scandinavian Journal of Educational Research, 61(3), 295-318, DOI: 10.1080/00313831.2016.1147066
- Nielsen M. W. (2018) *Scientific performance assessments through a gender lens*. Science & Technology Studies 31(1): 2–30.
- Nielsen, M. W. (2020). *Gender in academic recruitment and selection*. In: Drew, E., & Canavan, S. (Eds.). (2020). *The Gender-Sensitive University: A Contradiction in Terms?* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003001348>
- Orupabo, J., & Mangset, M. (2022). *Promoting Diversity but Striving for Excellence: Opening the 'Black Box' of Academic Hiring*. Sociology, 56 (2), 316-332. <https://doi.org/10.1177/00380385211028064>
- Osborn, M., T., Rees, M., Bosch, C., Hermann, J., Hilden, A., McLaren, R. Palomba, et al. (2000). *Science Policies in the European Union - Promoting Excellence Through Mainstreaming Gender Equality. Report from the ETAN* (European Technology Assessment Network). Luxembourg: Expert Working Group on Women and Science (Office for Official Publications of the European Communities).
- Powell, S. (2016). *Gender equality and meritocracy. Contradictory discourses in the academy. Dissertation*. Uppsala: Swedish University of Agricultural Sciences.
- Rees, T. (2005). *Reflections on the uneven development of gender mainstreaming in Europe*. International Journal of Feminist Politics, 7(4), 555–574. <https://doi.org/10.1080/14616740500284532>
- Rivera L. A. (2017). *When two bodies are (not) a problem: Gender and relationship status discrimination in academic hiring*. American Sociological Review 82: 1111–1138.
- *She Figures 2021. The path toward gender equality in research and innovation (R&I)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/61564e1f-d55e-11eb-895a-01aa75ed71a1>
- Silander, C. (2023). *Gender equality in Swedish academia: Unpacking the toolbox*. Journal of Praxis in Higher Education, 5(1), 45–68. <https://doi.org/10.47989/kpdc372>
- Squires, J. (2008). *Gender in political theory*, Polity Press.

- Teelken, C., Taminiau, Y., & Rosenmöller, C. (2021). *Career mobility from associate to full professor in academia: micro-political practices and implicit gender stereotypes*, *Studies in Higher Education*, 46:4, 836-850, DOI: 10.1080/03075079.2019.1655725
- Van den Brink, M. (2011). *Scouting for talent: Appointment practices of women professors in academic medicine*. *Social Science & Medicine* 72, 2033–2040.
- Van den Brink, M. & Benschop, Y. (2014). *Gender in Academic Networking*. *Journal of Management Studies*, 51, 460-492.
<https://doi.org/10.1111/joms.12060>
- Williams W. M. & Ceci S. J. (2015). *National hiring experiments reveal 2:1 faculty preferences for women on STEM tenure track*. *Proceedings of the National Academy of Sciences USA* 112: 5360–5365.

ROZDZIAŁ 7

INTEGROWANIE WYMIARU PŁCI W BADANIACH I NAUCZANIU

Marina Appiou Nikiforou, Andri Christoforou

WPROWADZENIE

Wiedza jest tworzona poprzez badania i przekazywana poprzez edukację, najczęściej w ramach instytucji szkolnictwa wyższego (HEI). Badania w dziedzinie nauk społecznych i humanistycznych pokazują jednak, że wiedzy nie można oddzielić od tych, którzy ją wytwarzają, ani od dominujących norm społecznych w każdym kontekście społeczno-kulturowym. Badania naukowe nie są wolne od stereotypów i uprzedzeń związanych z płcią. Dlatego też badania naukowe, a co za tym idzie, nauczanie i inne przedsięwzięcia akademickie mogą potencjalnie znacząco wpływać na życie mężczyzn i kobiet oraz tworzyć lub pogłębiać nierówność płci.

Wybitnym przykładem często wykorzystywanym do podkreślenia skutków wiedzy opartej na uprzedzeniach ze względu na płeć jest diagnozowanie i leczenie ataków serca (Maserejian i in., 2009). Przez długi czas ataki serca były kojarzone z mężczyznami, zwłaszcza starszymi. Stawia to kobiety w bardzo niekorzystnej sytuacji: kobiety, które odwiedzają izbę przyjęć z takimi samymi objawami jak mężczyźni, są bardziej narażone na zdiagnozowanie zaburzeń lękowych. Podczas gdy mężczyzna doświadczający bólu w klatce piersiowej prawdopodobnie zostanie skierowany do kardiologa, kobieta z tymi samymi objawami jest bardziej narażona na przepisanie leków psychoaktywnych i odesłanie do domu, co powoduje, że kobiety stanowią większość zgonów związanych z chorobami serca. Osteoporoza, choroby autoimmunologiczne, przewlekły ból i niektóre zaburzenia psychiczne – takie jak depresja – to inne przykłady schorzeń, które zostały powiązane z jedną płcią, co skutkuje niediagnozowaniem lub błędnym zdiagnozowaniem schorzenia u znacznej części populacji (Bertakis, et al., 2001; Hoffmann & Tarzian, 2001).

Uniwersytety i inne instytucje badawcze i edukacyjne mają zatem do odegrania nadrzędną rolę w generowaniu i przekazywaniu wiedzy, która jest wolna od uprzedzeń związanych z płcią i uwzględnia potrzeby osób wszystkich płci. Uwzględnianie aspektu płci nie tylko w badaniach, ale także w nauczaniu i innych działaniach związanych z przekazywaniem wiedzy staje się koniecznością, zwłaszcza w obszarach, w których wymiar płci był tradycyjnie zaniedbywany.

OPIS OBSZARU TEMATYCZNEGO

Badania uwzględniające płeć

Istnieją trzy sposoby, w jakie płeć biologiczna i płeć kulturowa mogą zostać włączone do badań naukowych (Mihajlović & Hofman, 2021): (a) poprzez równość płci w zespołach badawczych, (b) poprzez badania specyficzne dla płci, w których płeć jest dziedziną badań samą w sobie, oraz (c) poprzez badania wrażliwe na płeć, w których płeć biologiczna/płeć kulturowa jest brana pod uwagę na każdym etapie procesu badawczego. Niniejszy rozdział koncentruje się na trzecim sposobie, tj. na badaniach wrażliwych na płeć. Podejście do badań wrażliwych na płeć oznacza, że każdy rodzaj różnic między płcią biologiczną a płcią kulturową jest uwzględniany na każdym etapie procesu badawczego: różnice społeczne lub biologiczne – są brane pod uwagę w całym procesie badawczym. Integracja wymiaru płci poprawia nie tylko rygor naukowy, ale także znaczenie wyników dla różnych populacji o różnych potrzebach i cechach. Włączenie wymiaru płci do treści badań wymaga uwzględnienia aspektów płci na wszystkich etapach cyklu badawczego: (a) projektowanie badań, w tym priorytety, formułowanie pytań badawczych i hipotez oraz wybór i rozwój metodologii; (b) gromadzenie danych; (c) analiza danych; (d) raportowanie i rozpowszechnianie wyników badań, w tym przekazywanie ich na rynki jako innowacji i produktów.

Ustalenie priorytetów badawczych może być utrudnione przez różne czynniki kontekstowe, które mogą wpływać na wymiar płci badanego tematu, prowadząc do utraty szans na nowe odkrycia naukowe. Agencje finansujące i badacze muszą zidentyfikować i uwzględnić te czynniki, które określają, czy badanie powinno rozróżniać kobiety i mężczyzn oraz w jaki sposób wyniki mogą przyczynić się do (nie)równości płci. Nawet w dyscyplinach takich jak STEM (nauki ścisłe, technologia, inżynieria i matematyka), które nie badają bezpośrednio ludzi i są powszechnie postrzegane jako neutralne pod względem płci, badacze muszą upewnić się, że ich ramy teoretyczne uwzględniają

i jasno określają prawdopodobieństwo zróżnicowanych relacji między płciami w badaniach. Na przykład, niektóre kwestie do rozważenia to: Przez kogo ustalany jest program badań i dlaczego? Czyje potrzeby i interesy są zaspokajane przez badania? Kto będzie korzystał z wygenerowanej wiedzy? Kto skorzysta na badaniach i w jaki sposób?

Badacze powinni być świadomi aktualnego stanu wiedzy w swojej dziedzinie badań w odniesieniu do danego tematu, a także tego, co byłoby nieznane, gdyby płęć biologiczna i płęć kulturowa nie były brane pod uwagę. Najbardziej aktualne dane dotyczące płci muszą służyć jako podstawa ram teoretycznych i pojęć. Badacze powinni być również świadomi tego, w jakim stopniu założenia dotyczące płci są poparte faktami lub stereotypami dotyczącymi płci. Badacze powinni wybrać najbardziej odpowiednie metodologie, aby zapewnić, że różnice płci biologicznej i płci kulturowej oraz potencjalne interakcje między płcią, płcią i innymi czynnikami są gromadzone, analizowane na wszystkich etapach badań i uwzględniane w końcowej publikacji. Ogólnie rzecz biorąc, badacze powinni również ponownie rozważyć sposób, w jaki wyrażają własne teorie i koncepcje dotyczące płci biologicznej i płci kulturowej, a decyzje dotyczące włączenia płci biologicznej lub płci kulturowej do celów badawczych powinny być oparte na dowodach.

Płęć biologiczna i płęć kulturowa powinny również wpływać na sposób gromadzenia i analizowania danych. Mężczyźni i kobiety mogą mieć różne potrzeby i oczekiwania, a na ich odpowiedzi mogą wpływać normatywne oczekiwania i stereotypy. Na przykład w badaniach z zakresu nauk społecznych postrzegana płęć badacza może wpływać na udzielane odpowiedzi (Letherby, 2003). Jeśli chodzi o analizę wyników danych, badacze powinni być świadomi interakcji między płcią biologiczną i płcią kulturową, jeśli ma to znaczenie, a także przecięcia płci z innymi tożsamościami, takimi jak wiek, rasa, status społeczno-ekonomiczny, miejsce zamieszkania, język i religia. Badacze powinni upewnić się, że wszelkie istotne różnice płci, które pojawiły się w trakcie badań, zostały uwzględnione w podanych statystykach, tabelach, rysunkach i opisach; powinni również ujawnić wszelkie przypadki, w których różnice płci nie zostały wykryte w analizach.

Badacze muszą być świadomi, że płęć jest konstruktem społecznym, który jest wszechobecny w nauce, zdrowiu/medycynie i inżynierii, a także kategorią językową, poznawczą i analityczną. Istotne jest, aby badacz wziął pod uwagę postawy kulturowe, zwłaszcza te „przyjęte za pewnik”, niewykrywalne założenia, które wpływają na badania. Badacze mogą również pomyśleć o

publikowaniu artykułów, rozdziałów w książkach itp. na temat wyników związanych z płcią, oprócz głównego nurtu czasopism badawczych, instytutów, wydziałów i czasopism, które koncentrują się na płci.

Nauczanie wrażliwe na płć

Badania pokazują, że stereotypy i uprzedzenia związane z płcią – świadome lub nieświadome – mają wszechobecny wpływ na przekazywanie wiedzy i umiejętności za pośrednictwem wielu kanałów, w tym projektowania programów nauczania, nauczania i działań publicznych. Międzynarodowa literatura wskazuje na wiele różnych sposobów, w jakie płć wpływa na interakcje wykładowców ze studentami. Specjalistyczne szkolenia i programy budowania potencjału mogą umożliwić nauczycielom na wszystkich poziomach identyfikację własnych uprzedzeń, refleksję nad swoimi pomysłami i praktykami, a ostatecznie podjęcie działań w celu zminimalizowania potencjalnych uprzedzeń i dyskryminacji, a ostatecznie promowania równości płci i poszanowania różnorodności. Różnice płci powinny być brane pod uwagę zarówno podczas opracowywania programów nauczania, jak i podczas wykładów (Mihajlović & Hofman, 2021). Edukacja uniwersytecka powinna uwzględniać potrzeby wszystkich, jednocześnie rzucając wyzwanie uprzedzeniom i stereotypowym przekonaniom studentów. Można to osiągnąć poprzez szereg działań mających na celu włączenie wymiaru płci do treści zajęć, takich jak dostarczanie rekomendacji lektur, które przyjmują podejście wrażliwe na płć i dawanie zadań wymagających od studentów studiowania i refleksyjnego myślenia o genderowym wymiarze tematu. Nauczanie uwzględniające płć jest nie tylko bardziej inkluzywne, ale także stymuluje krytyczne myślenie, zwiększa doskonałość naukową i tworzy tło dla bardziej równego społeczeństwa. Dostępnych jest już kilka zestawów narzędzi i przewodników, które dostarczają pomysłów i dobrych praktyk w zakresie włączania wymiaru płci do nauczania różnych przedmiotów w ramach różnych dyscyplin (patrz Przydatne zasoby).

Język wrażliwy na płć

Zarówno badania wrażliwe na płć, jak i nauczanie wrażliwe na płć wymagają użycia języka wrażliwego na płć. Język wrażliwy na płć jest inkluzywny i wolny od stereotypów i uprzedzeń. Promuje równość i różnorodność, zapewniając, że wszyscy są reprezentowani w badaniach i treściach nauczania. Ponieważ stosowanie języka wrażliwego na płć oznacza różne rzeczy dla różnych języków, wiele instytucji szkolnictwa wyższego na całym

świecie opracowało już wytyczne, aby pomóc wykładowcom, badaczom, administratorom i studentom w przyjęciu bardziej inkluzywnego języka.

SUGEROWANE METODY BADANIA Z PRZYKŁADAMI

Metody badawcze, które mogą być stosowane w badaniach związanych z integracją wymiaru płci w badaniach i nauczaniu, obejmują między innymi:

- Badania sondażowe
- Ustrukturyzowane wywiady pogłębione
- Grupy fokusowe
- Studia przypadków
- „Desk research”/analiza treści
- Badania partycypacyjne

Badanie 1: Kroki w kierunku integracji wymiaru płci i seksu w badaniach i rozwoju: przypadek uniwersytetu publicznego

Niniejsze badanie ma na celu zbadanie wpływu polityki UE na integrację wymiaru płci w badaniach na portugalskim uniwersytecie publicznym. Aby osiągnąć ten cel, zastosowano podejście mieszane, składające się z trzech etapów: (a) wywiadów z kluczowymi aktorami instytucjonalnymi; (b) analizy jakościowej dokumentów instytucjonalnych; oraz (c) analizy ilościowej danych wtórnych dotyczących produkcji naukowej instytucji. Bardziej szczegółowo, wyniki tego badania opierają się na dziewięciu częściowo ustrukturyzowanych wywiadach, wywiadach bezpośrednich z dyrektorami instytucjonalnych jednostek badawczych, na analizie treści głównych dokumentów instytucjonalnych oraz na analizie ilościowej publikacji naukowych wydanych przez uniwersytet z uwzględnieniem „wymiaru płci” za pośrednictwem baz danych, takich jak Scopus i Thomson Reuters Web of Science (WoS).

Wyniki wywiadów pokazują, że wśród dyrektorów jednostek badawczych panowało zamieszanie wokół koncepcji „wymiaru płci”, a także brak wiedzy i świadomości korzyści związanych z integracją wymiaru płci w badaniach. Chociaż opracowano kilka inicjatyw mających na celu zwiększenie świadomości płci w społeczności badawczej uniwersytetu – głównie w ramach obecnego instytucjonalnego GEP – równość płci pozostaje nieobecna we wszystkich dokumentach strategicznych uniwersytetu, w tym w planie strategicznym. Analiza wyników naukowych pokazuje, że w 2009 r. odsetek publikacji o tym wymiarze osiągnął 1% wszystkich opublikowanych dokumentów.

W 2020 r. i 2021 r. liczba tych publikacji stopniowo wzrastała do 3% ogółu rocznych publikacji. Dane ilościowe odzwierciedlają nie tylko ustalenia uzyskane podczas wywiadów, czyli niezrozumienie i brak wiedzy na temat korzyści płynących z włączenia „wymiaru płci” do badań, ale także brak kwestii równości płci w instytucjonalnych dokumentach strategicznych poza GEP.

Niemniej jednak autorzy twierdzą, że wdrożenie GEP przyniosło przynajmniej pewną widoczność tej kwestii. Argumentuje się, że rozwój wdrażania instytucji GEP „oznacza przejście do podejścia, w którym promowanie równości płci jest wspierane głównie poprzez procesy zmian kulturowych i instytucjonalnych – zbliżając się do podejścia „naprawiania instytucji”. Potrzebne są dalsze badania w celu oceny wpływu bieżących wysiłków i inicjatyw w tym obszarze w badanym kontekście. Podczas gdy niniejsze badanie wskazuje, że postęp w integracji wymiaru płci w badaniach jest powolny i stanowi wyzwanie, autorzy twierdzą, że wciąż istnieje duży potencjał poprawy.

Niniejsze badanie zawiera przykłady diagnozy i oceny.

• **Źródło:** Jordão, C. e Lopes, B. (2022). *Steps towards the Integration of the Gender and Sex Dimension in R&I: The Case of a Public University*. *Education sciences*, 13(1), pp.35–35. <https://doi.org/10.3390/educsci13010035>

Badanie 2: Różnicowanie różnorodności: Włączające zaangażowanie, intersekcyjność i tożsamość płciowa w projekcie badawczym *European Social Sciences and Humanities Energy*

Niniejszy artykuł opiera się na studium przypadku, analizującym próby wdrożenia w ramach projektu SHAPE ENERGY („Social Sciences and Humanities for Advancing Policy in European ENERGY”), realizowanego w ramach programu Horyzont 2020, podejścia włączającego w ramach interdyscyplinarnych badań nauk społecznych i humanistycznych (SSH) w obszarach badań nad energią i klimatem. Głównym celem projektu było opracowanie europejskiej platformy SSH w dziedzinie energii, na której naukowcy, przedsiębiorstwa, decydenci polityczni, organizacje pozarządowe i obywatele mogliby dzielić się swoimi poglądami na dyskusje dotyczące polityki energetycznej.

Wymiar płci został uwzględniony w planowaniu i podejściu do projektu, w tym w analizie kwestii płci, które ułatwiłyby szersze zaangażowanie. Mówiąc dokładniej, wymiar płci został uwzględniony we wdrażaniu poprzez zachęcanie kobiet do udziału w nauce i badaniach; zaspokajanie potrzeb zarówno

mężczyzn, jak i kobiet; oraz badanie płci w celu lepszego zrozumienia roli płci w nauce i badaniach.

W badaniu wykorzystano metodologię triangulacji danych, analizując dane z następujących źródeł: (a) dokumentacja i ustne relacje kierownictwa projektu opisujące sposoby, w jakie projekt obiecał zająć się i realizować strategie związane z kwestiami płci, (b) dane z 17 wielostronnych warsztatów miejskich oraz (c) ankieta e-mailowa rozesłana do wszystkich partnerów projektu. Wyniki niniejszego badania wskazują na znaczną różnorodność w rozumieniu płci i jej integracji w projekcie. Traktowanie płci często upraszczano się do zwykłej kwantyfikacji uczestników płci męskiej i żeńskiej, przyćmiewając inne cechy, takie jak wiek, lokalizacja, wiedza specjalistyczna i inne. Autorzy twierdzą, że strategie na rzecz równości płci powinny obejmować te szersze punkty widzenia, aby odpowiednio radzić sobie ze sposobami, w jakie różne intersekcjonalności mogą przyczyniać się do i zwiększać zaangażowanie integracyjne.

Niniejsze badanie stanowi przykład ewaluacji.

• **Źródło:** Søraa, R.A., Anfinssen, M., Foulds, C., Korsnes, M., Lagesen, V., Robison, R. e Ryghaug, M. (2020). *Diversifying diversity: Inclusive engagement, intersectionality, and gender identity in a European Social Sciences and Humanities Energy research project*. Energy Research & Social Science, 62, p.101380. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2019.101380>.

Badanie 3: Płeć w treści badań: Doświadczenia z austriackiego programu

Jednym z głównych celów polityki równości płci w nauce i badaniach na poziomie europejskim jest włączenie wymiaru płci do treści badań. Przegląd polityki równości płci w krajach Europejskiej Przestrzeni Badawczej (ERA) pokazuje, że kilka krajów wprowadziło kryteria płci w finansowaniu badań lub wspierało uwzględnianie płci w treści badań poprzez konkretne programy. Jednak, mimo że polityka w tym zakresie została wdrożona, nie ma prawie żadnych dowodów na skutki włączenia wymiaru płci do treści badawczych.

Artykuł odnosi się do przeglądu projektów finansowanych w ramach programu projektów badawczych FEMtech w Austrii. Analiza opiera się na propozycjach badawczych, opisie projektów i wywiadach jakościowych z liderami projektów i ekspertami ds. płci zaangażowanymi w projekty. Ustalenia empiryczne zostały zestawione z idealnym scenariuszem integracji wymiaru płci w projektach badawczych. Porównanie to pokazuje, że większość

projektów badawczych nie wspiera idealnego scenariusza. Istnieje kilka powodów odchyień, np. stosowane koncepcje płci nie są wyjaśnione, ekspertyza w zakresie płci jest ograniczona do określonych partnerów lub brak refleksji nad płcią w procesie badawczym i wynikach badań.

Z drugiej strony, w analizie pojawiają się również przypadki dobrych praktyk. Na podstawie tych przypadków sformułowano zalecenia dotyczące wspierania wymiaru płci w badaniach stosowanych. Z jednej strony koncentrują się one na wzmocnieniu wymiaru płci w treści badań, a z drugiej na wzmocnieniu refleksji nad procesem badawczym. Oba aspekty są zidentyfikowanymi warunkami wstępnymi dla zrównoważonej integracji płci w badaniach na poziomie indywidualnym i organizacyjnym. Ponadto wydaje się, że istnieje potrzeba nie tylko włączenia wymiaru płci do treści badań, ale także sformułowania jasnej odpowiedzialności za to.

W badaniu zaproponowano następujące zalecenia dotyczące promowania integracji wymiaru płci w badaniach stosowanych:

Rozróżnienie między ekspertyzą w zakresie płci a kompetencjami w zakresie płci poprzez podanie jasnych definicji;

Podnoszenie wartości kompetencji w zakresie równouprawnienia płci i wiedzy specjalistycznej w tej dziedzinie już na etapie składania wniosku przez cały czas trwania projektu;

Wyjaśnienie roli i funkcji ekspertów ds. płci;

Stworzenie przestrzeni do refleksji i zwiększenie widoczności procesów uczenia się w odniesieniu do płci (np. poprzez specjalne warsztaty lub w procesach sprawozdawczych); oraz

Wykorzystanie większej ilości zasobów do projektów interdyscyplinarnych; Niniejsze badanie stanowi przykład diagnozy.

• **Źródło:** Wroblewski, A. (2016). *Gender in research content: Experiences from an Austrian programme*. Paper presented at the 9th European Gender Summit, Brussels – 8/9th November 2016. Available at: https://gender-summit.com/attachments/article/1346/Wroblewski_paper_GS9Eu.pdf

Badanie 4: Włączanie tematów płci biologicznej i płci kulturowej do programów nauczania medycyny – lekcje od społeczności międzynarodowej

Integracja płci biologicznej i płci kulturowe w programach nauczania medycyny jest uważana za kluczową dla optymalizacji opieki nad pacjentem. Artykuł powstał w oparciu o wyniki konferencji „2015 Sex and Gender Education

Summit”, która odbyła się w Mayo Clinic w Stanach Zjednoczonych. Grupa międzynarodowych naukowców i edukatorów z wybitnych uniwersytetów wzięła udział w panelu, aby omówić swoje doświadczenia w opracowywaniu i wdrażaniu programów szkoleniowych w zakresie zasadniczych różnic w zdrowiu i chorobie ze względu na płeć. Panel koncentrował się na najlepszych praktykach ze szkół medycznych w Niemczech, Szwecji, Kanadzie i Stanach Zjednoczonych.

W Niemczech opracowanie nowego modułowego programu nauczania medycyny w 2010 r. w Charite Medical School zaowocowało stworzeniem interaktywnej, internetowej platformy e-learningowej „eGender Medicine”, skierowanej do studentów studiów podyplomowych, klinicystów i badaczy. W Szwecji, Centrum Medycyny Płci w Karolinska Institutet stworzyło internetowy kurs edukacyjny „Future Challenges for Health Care: Gender Adds Value”, który działa jako platforma międzynarodowej współpracy w tej dziedzinie. W Kanadzie Kanadyjskie Instytuty Badań nad Zdrowiem oferują tygodniowe letnie kursy dla absolwentów i doktorantów z mentorami wydziałowymi w zakresie metodologii jakościowych i ilościowych obejmujących różnice płciowe, ucieleśnienie i męskość. Texas Tech University Health Sciences Center oferuje „Online Continuing Medical Education and Certificate Program in Sex and Gender Specific Health”.

Jeden wspólny temat wyłaniający się z dyskusji panelowej dotyczył tego, że chociaż osoba lub kluczowa grupa osób, które działają jako „agenci zmiany”, jest niezbędna, prawdziwą zmianę można osiągnąć jedynie przy zaangażowaniu przywództwa instytucjonalnego wraz z zaangażowaniem zasobów finansowych i strukturalnych. W artykule przedstawiono metodologie i zasoby, które można przyjąć i dostosować do konkretnych potrzeb innych instytucji i sytuacji edukacyjnych.

Podane przykłady mogą być wykorzystywane jako interwencje, a także do celów monitorowania i ewaluacji.

• **Źródło:** Miller, V. M., Kararigas, G., Seeland, U., Regitz-Zagrosek, V., Kublickiene, K., Einstein, G., Casanova, R., & Legato, M. J. (2016). *Integrating topics of sex and gender into medical curricula-lessons from the international community*. *Biology of sex differences*, 7 (Suppl 1), 44.
<https://doi.org/10.1186/s13293-016-0093-7>

Badanie 5: Integracja perspektywy płci w nauczaniu i treściach przedmiotowych na uniwersytecie przyrodniczym w Szwecji.

W niniejszym artykule opisano badanie interwencyjne mające na celu włączenie krytycznego spojrzenia na płęć do nauczania i treści przedmiotowych na uniwersytecie w Szwecji, na którym dominują nauki przyrodnicze, z nierówną reprezentacją płciową uczniów uczestniczących w programach edukacyjnych. Zamiast dążyć do rozkładu płci w klasach w stosunku 50 do 50, w badaniu wykorzystano koncepcję norm w ujęciu pedagogiki krytycznej by uwidocznic i zakwestionować normy obowiązujące w szkole i społeczeństwie, z których wynikają relacje władzy.

Głównym celem interwencji byli nauczyciele akademicy. Projekt badania składał się z następujących etapów:

1. badanie nauczycieli i uczniów, ich doświadczeń, postaw i potrzeb związanych z równością płci w edukacji poprzez grupy fokusowe i ankiety;
2. adaptacja badania w istniejącej strukturze uniwersyteckiej;
3. wdrożenie interwencji, tj. kursu składającego się z czterech półdniowych warsztatów wypełnionych seminariami dyskusyjnymi, zadaniami i lekturą literatury skierowaną do profesorów;
4. ocena wyników i zalecenia na przyszłość; oraz,
5. prezentacja wyników badania osobom decyzyjnym na uniwersytecie.

To studium przypadku pokazuje, że możliwe jest uwzględnienie perspektywy płci w nauczaniu i treściach przedmiotowych na uniwersytecie przyrodniczym, a także przeniesienie dyskusji na temat tego, co stanowi równość płci, z postrzegania „liczb” do bardziej złożonej dyskusji na temat tego, w jaki sposób normy wpływają na środowisko nauczania i studiowania. Ewaluacja kursu i dalsze wywiady pokazują, że interwencje okazały się skuteczne w zwiększaniu świadomości płci, we wspieraniu poszczególnych nauczycieli oraz w zapewnianiu platformy do dyskusji i współpracy. Bardzo ważnym aspektem włączania problematyki płci do treści nauczania, na który zwrócono uwagę w niniejszym badaniu, jest to, że praca zaangażowanych, ale odizolowanych jednostek jest nieskuteczna w tworzeniu zmian. Kluczowe jest raczej i zaangażowanie kierownictwa w zmiany organizacyjne i równość płci. Tworzenie równości płci wymaga zmiany w organizacji i jako takie, musi być dobrze zintegrowane z istniejącymi strukturami, a także finansowane wewnętrznie, aby mieć pozytywny długoterminowy efekt zmiany.

Niniejsze badanie stanowi przykład interwencji.

• **Źródło:** Powell, S. i Ah-King, M. (2013) *Integrating gender perspectives on teaching and subject content at a natural science university in Sweden*, International Journal of Gender, Science and Technology, 5(1), pp. 52–61.

Available at: <https://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/271>.

Badanie 6: Strategie wprowadzania perspektywy płci na studiach inżynierskich: propozycja oparta na autodiagnozie

Niniejszy dokument przedstawia ramy włączenia perspektywy płci do kursów inżynierskich. Ramy zostały opracowane w dwóch etapach, w następujący sposób: (a) Wprowadzenie różnych projektów innowacji edukacyjnych oraz (b) Wdrożenie warsztatów współtworzonych z profesorami, którzy zastosowali technikę autodiagnozy we własnych praktykach.

W szczególności perspektywa płci została wprowadzona do trzech przedmiotów kursów inżynierskich na Uniwersytecie w Salamance (inżynieria oprogramowania) i Uniwersytecie w La Laguna (projektowanie stron internetowych i interakcja człowiek-komputer). Oba innowacyjne projekty zostały wykorzystane do zidentyfikowania dobrych praktyk i opracowania propozycji kilku narzędzi wspierających nauczycieli w ich klasach. Zidentyfikowane dobre praktyki i narzędzia zostały następnie zatwierdzone przez profesorów podczas warsztatów współtworzenia (Faza II). Uczestnikami warsztatów współtworzenia było 12 profesorów z różnych dyscyplin zapisanych do programu szkolenia nauczycieli na Uniwersytecie w Salamance. Żaden z uczestników nie stosował wcześniej koedukacji w swoich kursach. Instrumentami wykorzystanymi podczas warsztatów były model Canvas do projektowania i rubryka do oceny ich praktyk. W rezultacie wyłonił się zestaw zaleceń, które zostały zorganizowane w ramy mające na celu uwzględnienie perspektywy płci w kursie inżynierii.

Ramy zaproponowane w niniejszej pracy zapewniają zestaw praktycznych wskazówek i zestaw narzędzi, które mogą być bezpośrednio wykorzystywane przez profesorów inżynierii do przekształcania swoich przedmiotów z koedukacyjnego punktu widzenia (patrz <https://ieeexplore.ieee.org/document/9125289>).

Niniejsze badanie stanowi przykład interwencji.

• **Źródło:** González-González, C. S., García-Holgado, A., & García-Peñalvo, F. J. (2020). *Strategies to introduce gender perspective in Engineering studies: a proposal based on self-diagnosis*. In 2020 IEEE Global Engineering Education Conference (EDUCON), (27-30 April 2020, Porto, Portugal) (pp. 1884-1890). Doi: 10.1109/EDUCON45650.2020.9125289.

Badanie 7: Wprowadzenie i ocena skutecznego włączenia wymiaru płci do szkolnictwa wyższego STEM

Celem niniejszego badania było opracowanie przewodnika z zaleceniami do wykorzystania przez całą kadrę nauczycielską na Universitat Politècnica de Catalunya w Hiszpanii w celu skutecznej integracji wymiaru płci w nauczaniu w dziedzinach STEM (nauki ścisłe, technologia, inżynieria i matematyka) poprzez projekt pilotażowy o nazwie Gender Dimension in Teaching (GDT). Uczestnicy zostali wybrani w drodze otwartego zaproszenia do udziału w projekcie skierowanego do wszystkich wykładowców i studentów. Próba składała się z 41 nauczycieli i 548 studentów. W badaniu wykorzystano kwestionariusze do oceny postaw, percepcji i uprzedzeń uczestników, a także kwestionariusz oceny końcowej. Wyniki wskazują, że tylko 36% nauczycieli uważało, że ich przedmiot ma znaczenie dla płci, podczas gdy 90% w żaden sposób nie uwzględniło płci w swoim przedmiocie. Tylko 24% uczniów miało jakiegokolwiek odniesienia do kobiet na swoich zajęciach, podczas gdy 57% uczennic twierdzi, że ma dowody na dyskryminujące traktowanie przez nauczycieli. Wyniki pokazują również, że 34% uczennic nie czuje się komfortowo uczestnicząc w zajęciach, w porównaniu do 11% uczniów płci męskiej.

Większość uczestniczących kobiet była przygotowana do rozpoczęcia rozpowszechniania zdobytej wiedzy, podczas gdy mężczyźni byli przygotowani w mniejszym stopniu. Zrozumienie różnic między płciami w motywacji do prowadzenia działań informacyjnych może prowadzić do większego zaangażowania zarówno mężczyzn, jak i kobiet w działania informacyjne i uczenie się w miejscu pracy. Wyniki tego badania pokazują również, że przewodnik po zaleceniach powinien mieć prosty, bezpośredni, krótki i bardzo praktyczny format, w celu ułatwienia jego wykorzystania w czasie projektowania lub modyfikowania przedmiotów. Co nie mniej ważne, rozwój sieci kontaktów między nauczycielami stanowi istotną wartość dodaną dla wymiany wiedzy i przyszłej współpracy. Autorzy uważają, że ta metodologia, oparta na projekcie współpracy, może być powielana w innych ośrodkach i instytucjach w celu osiągnięcia konsensusu wśród uczestniczących członków i służyć jako punkt odniesienia dla zmian instytucjonalnych.

Niniejsze badanie stanowi przykład diagnozy i interwencji.

• **Źródło:** Peña M, Olmedo-Torre N, Mas de les Valls E, et al. (2021). *Introducing and Evaluating the Effective Inclusion of Gender Dimension in STEM Higher Education*. Sustainability 13(9). MDPI AG: 4994. DOI: 10.3390/su13094994.

Badanie 8: Integracja wymiaru płci w nauczaniu, treściach badawczych i wiedzy oraz transferze technologii: Weryfikacja ram oceny EFFORTI poprzez trzy studia przypadków w Europie

Badanie jest zastosowaniem ram ewaluacji EFFORTI do trzech empirycznych interwencji opartych na studiach przypadków które mają na celu integrację wymiaru płci w szkolnictwie wyższym i treściach badawczych. Dokładniej rzecz ujmując, niniejsze badanie stanowi porównanie interwencji EFFORTI w ramach studium przypadku na trzech uniwersytetach w Austrii i Hiszpanii. Wybór studiów przypadku był zgodny z logiką teoretycznego doboru próby. Studia przypadków miały na celu włączenie wymiaru płci do nauczania, badań i innowacji, koncentrując się na różnych punktach cyklu innowacji (np. od projektowania programu nauczania do badań i transferu technologii) w szkolnictwie wyższym. Każde studium przypadku składało się z analizy dokumentacji i 4–12 częściowo ustrukturyzowanych wywiadów z decydentami, kierownikami programów, praktykami i beneficjentami.

Analiza porównawcza trzech studiów przypadku zaowocowała identyfikacją najlepszych praktyk w zakresie włączania wymiaru płci do treści nauczania i badań. Te najlepsze praktyki są przydatne w informowaniu o przyszłych działaniach, a także ewaluacji takich interwencji, które mają na celu integrację wymiaru płci w nauczaniu i badaniach. Ustalenia wskazują, że projektowanie takich interwencji, w szczególności definicja i operacjonalizacja koncepcji płci, status prawny i zasoby, ma kluczowe znaczenie dla osiągnięcia pożądaných rezultatów. Zaangażowanie instytucjonalne na najwyższym szczeblu i uznanie studiów genderowych, wraz ze wsparciem jednostki ds. kompetencji genderowych, są niezbędne do skutecznego wdrożenia.

Zalecenie: Niniejsze badanie dostarcza przykładów interwencji i mechanizmów ewaluacji.

• **Źródło:** Palmén, R., Arroyo, L., Müller, J., Reidl, S., Caprile, M. i Unger, M. (2020). *Integrating the gender dimension in teaching, research content & knowledge and technology transfer: Validating the EFFORTI evaluation framework through three case studies in Europe*. Evaluation and Program Planning, 79, <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2019.101751>.

WNIOSKI

Komisja Europejska jest zaangażowana w promowanie równości płci w badaniach naukowych i innowacjach. Poprzez Horyzont Europa, obecny program

finansowania badań i innowacji z budżetem w wysokości 95,5 mld euro, Komisja nadal potwierdza swoje zaangażowanie, ustanawiając plany równości płci jako kryterium kwalifikowalności do udziału w programie. Wymóg Komisji dotyczący instytucjonalnych planów na rzecz równouprawnienia płci doprowadził do ogromnej mobilizacji uniwersytetów i organizacji badawczych w całej Europie w kierunku włączenia kwestii płci do ich priorytetów strategicznych. Obowiązkowe wymagania związane z GEP (tj. bycie publicznym, formalnym dokumentem, przeznaczenie zasobów przez kierownictwo, włączenie gromadzenia danych i monitorowania oraz zapewnienie szkoleń i budowania potencjału) zapewniają, że podejmowane są zdecydowane działania w celu uznania, promowania i osadzenia płci jako kwestii przekrojowej zarówno w badaniach, jak i nauczaniu.

Źródła

- Barbieri, B., Carboni, P., Cois, E., Lovari, A. & Sois, E. (2021). *Guidelines for gender sensitive communication in research and academia. Developed in the framework of the project "SUPERA - Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia"*. Available at: <https://www.superaproject.eu/wp-content/uploads/2021/07/D8.2-TAILOR-MADE-guides-for-gender-sensitive-communication-in-research-and-academia-v.1.1-.pdf>
- Bertakis, K. D., Helms, L. J., Callahan, E. J., Azari, R., Leigh, P., & Robbins, J. A. (2001). *Patient gender differences in the diagnosis of depression in primary care*. Journal of women's health & gender-based medicine, 10(7), 689–698. <https://doi.org/10.1089/15246090152563579>
- Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (2023). *Równość płci w środowisku akademickim i badawczym – narzędzie GEAR. Włączenie wymiaru płci/płci do treści badawczych i dydaktycznych*. Dostępne pod adresem: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/integration-gender-dimension-research-and-teaching-content>
- Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (2019). *Zestaw narzędzi do komunikacji uwzględniającej aspekt płci*. Dostępny pod adresem: https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/toolkit-gender-sensitive-communication?language_content_entity=en
- Hoffmann, D., & Tarzian, A. (2001). *The Girl Who Cried Pain: A Bias against*

Women in the Treatment of Pain. Journal of Law, Medicine & Ethics, 29(1), 13-27. DOI: 10.1111/j.1748- 720x.2001.tb00037.x

- Letherby, G. (2003). *Feminist research in theory and practice*. McGraw-Hill Education (UK).

- Maserejian, N. N., Link, C. L., Lutfey, K. L., Marceau, L. D., & McKinlay, J. B. (2009). *Disparities in physicians' interpretations of heart disease symptoms by patient gender: results of a video vignette factorial experiment*. Journal of women's health (2002), 18(10), 1661–1667. <https://doi.org/10.1089/jwh.2008.1007>

- Mihajlović Trbovc J. & Hofman, A. (n.d.) *Toolkit for Integrating Gender Sensitive Approach into Research and Teaching*. Opracowany w ramach projektu "GARCIA – Gendering the Academy and Research: Combatting Career Instability and Asymmetries", dostępny pod adresem: https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_toolkit_gender_research_teaching.pdf.

- Puy, A., Pascual Pérez, M. & Forson, A. (2016). *Manuals with guidelines on the integration of sex and gender analysis into research contents, recommendations for curricula development and indicators. Developed in the framework of the project "GENDER-NET -Promoting Gender Equality in Research Institutions and Integration of the Gender Dimension in Research Contents"*. Available at:

https://eige.europa.eu/sites/default/files/d3.11_manuals_with_guidelines_on_the_integration_of_sex_and_gender_analysis_into_research.pdf

- SAGE (n.d.). *Embedding Gender Knowledge. Developed in the framework of the project "SAGE: Systemic Action for Gender Equality"*. Available at:

https://www.sage-growingequality.eu/web/assets/media/tools/embedding_gender_knowledge.pdf

Inne przydatne źródła: Włączenie wymiaru płci do badań

- Komisja Europejska, Directorate-General for Research, and Innovation <https://data.europa.eu/doi/10.2777/316197>

Raport polityczny zawierający narzędzia metodologiczne i przykłady z 15 projektów „Horyzont 2020” integrujących wymiar płci w kluczowych obszarach badań i innowacji, takich jak zdrowie, sztuczna inteligencja i robotyka, energia, transport, nauka o morzu i zmiany klimatu, planowanie urbanistyczne, rolnictwo, sprawiedliwe opodatkowanie i finansowanie przedsięwzięć.

- Gendered Innovations, Uniwersytet Stanforda

<http://genderedinnovations.stanford.edu/fix-the-knowledge.html>

Studia przypadków z różnych dziedzin badań związanych z inżynierią, nauką, środowiskiem oraz zdrowiem i medycyną.

- Instytut Płci i Zdrowia, Kanadyjski Instytut Badań nad Zdrowiem

<https://www.cihr-irsc-igh-isfh.ca/?lang=en>

Internetowe moduły szkoleniowe, wytyczne, narzędzia i zasoby pomagające badaczom i recenzentom lepiej uwzględnić płęć i płęć w badaniach nad zdrowiem.

- Kilden, Norweska Rada ds. Badań Naukowych

https://kjonnsforskning.no/sites/default/files/what_is_the_gender_dimension_roggkorsvik_kil_den_genderresearch.no_.pdf

Seria studiów przypadku badających, w jaki sposób płęć jest istotna dla różnych dyscyplin i obszarów badań. Podręcznik zawiera przykłady, pomysły i wskazówki dla badaczy nawet w dziedzinach, w których perspektywa płci nie wydaje się istotna.

- Projekt Żółte Okno

<http://www.yellowwindow.com/genderinresearch>

Seria studiów przypadku ilustrujących, w jaki sposób badania uwzględniające aspekt płci mogą być stosowane w dziedzinie zdrowia; żywności, rolnictwa i biotechnologii; nanonauki i nanotechnologii; energii; środowiska; transportu; nauk społeczno-ekonomicznych i humanistycznych; nauki w społeczeństwie i konkretnych działań w ramach współpracy międzynarodowej.

Inne przydatne źródła: Integracja wymiaru płci w nauczaniu

- Baltic Gender, *Nauczanie wrażliwe na płęć – wprowadzenie dla nauczycieli STEM*.

https://oceanrep.geomar.de/id/eprint/50001/1/BG_D4.2_Gender-Sensitive%20Teaching.pdf

Wytyczne dotyczące eliminowania stereotypów związanych z płcią oraz tworzenia pozytywnego i zachęcającego środowiska pracy.

- EGERA, *Dobre praktyki w zakresie wprowadzania problematyki płci do programów nauczania*.

<https://repository.ubn.ru.nl/bitstream/handle/2066/181606/181606.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zbiór 23 dobrych praktyk z sześciu europejskich uniwersytetów w zakresie włączania wiedzy na temat płci do programów akademickich, głównie w dziedzinie nauk społecznych i humanistycznych.

- *GEARING ROLES*, samoocena i diagnostyczna lista kontrolna dotycząca płci w programie nauczania.

<https://gearingroles.eu/wp-content/uploads/2020/05/2002-Gender-mainstreaming-in-education.pdf>

Lista kontrolna umożliwiającą interesariuszom samoocenę stopnia, w jakim już uwzględniają płeć w swoich programach nauczania. Przedstawia również kluczowe pomysły i działania w przypadku potencjalnych przeszkód.

- UNESCO, Przewodnik dotyczący równości płci w polityce i praktyce kształcenia nauczycieli. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000231646>

Praktyczne narzędzie do promowania kultury instytucjonalnej uwzględniającej aspekt płci. Jego celem jest wzmocnienie zdolności osób kształcących nauczycieli, kadry kierowniczej i nauczycieli-studentów do skutecznego przekształcania swoich praktyk poprzez innowacyjne podejścia partycypacyjne.

- Kobiety Sieć Badań nad Kobietami i Płcią NRW, Gender Curricula <https://www.gender-curricula.com/en/gender-curricula>

Modelowa baza danych zawierająca programy nauczania uwzględniające aspekt płci dla 55 przedmiotów/dyscyplin. Zawartość bazy danych jest regularnie aktualizowana.

ROZDZIAŁ 8

PRZECIWDZIAŁANIE PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ, W TYM MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU W UNIWERSYTECIE

Jolanta Klimczak

WSTĘP

Przemoc ze względu na płeć (GBV) występuje w całej Unii Europejskiej (UE) a jej przyczyn upatruje się w występującej nierówności społecznej między kobietami i mężczyznami oraz patriarchalnej kulturze legitymizującej dominację mężczyzn. Jak pokazują europejskie badania, jedna trzecia kobiet doświadczyła molestowania seksualnego oraz przemocy fizycznej lub seksualnej; jedna trzecia kobiet, które zetknęły się z molestowaniem seksualnym, doświadczyła go w swoim miejscu pracy (Council of Europe 2023, s. 68); 4% zarejestrowanych ofiar handlu ludźmi w celu wykorzystywania seksualnego to kobiety i dzieci (European Commission, 2023, s. 10); 16% kobiet zna w swoim kręgu przyjaciół i rodziny osobę, która doświadczyła molestowania lub cyberprzemocy w Internecie (Komisja Europejska, 2023, s. 7); liczba kobiet, które poddane zostały okaleczeniu żeńskich narządów płciowych w Europie, wynosi co najmniej 600 000 (EU European Council UE, 2023); rocznie odnotowuje się także ponad 700 zabójstw kobiet, w tym ze strony członka rodziny albo partnera (Eurostat 2020).

Według Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn szacunkowy roczny koszt przemocy ze względu na płeć w UE wynosi 366 miliardów euro, z czego aż 79% stanowią akty przemocy wobec kobiet (EIGE 2021).

Główną przyczyną przemocy wobec kobiet jest historycznie zakorzeniona nierówność strukturalna między płciami. Strukturalny charakter przemocy oznacza, że przemoc wobec kobiet jest konsekwencją i częścią składową hierarchii społecznych i porządków płci, utrwalających te nierówności. Stanowi jeden z podstawowych mechanizmów społecznych, poprzez który kobiety spychane są do statusu podrzędnego w stosunku do mężczyzn. Przemoc ze względu na płeć wobec kobiet jest formą dyskryminacji, która znacznie ogranicza ich zdolność do korzystania z praw i wolności na równych prawach z mężczyznami (UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women, 1993).

Pojęcie przemocy ze względu na płeć ewoluowało i obecnie jest terminem odnoszącym się do zależności między płcią a potencjalnym i realnym

zagrożeniem doświadczania różnych form przemocy obejmujących szereg zachowań: w tym gwałt, przymus seksualny, szantaż, nieprzystwoite żarty, promowanie treści pornograficznych, po gwizdy i komentarze o charakterze seksualnym.

Spektrum przemocowych zachowań i postaw, na które wpływa płeć, obejmuje:

- **Molestowanie ze względu na płeć:** oznacza ono molestowanie ze względu na płeć danej osoby, bez konotacji seksualnych. Przykładami mogą być komentarze poniżające, szerzące nienawiść, wykluczające, uciszające lub stereotypowe.
- **Molestowanie seksualne:** oznacza ono niepożądane zachowanie o wydźwięku seksualnym, takie jak dotykanie, komentowanie czyjegoś wyglądu lub ciała, prześladowanie, wysyłanie zdjęć o charakterze jednoznacznie seksualnym lub żarty o charakterze seksualnym (Rada Europy 2023).

W związku z powyższym, przemoc ze względu na płeć to **przemoc fizyczna i psychiczna, przemoc seksualna, przemoc ekonomiczna i finansowa, molestowanie ze względu na płeć, prześladowanie oraz molestowanie organizacyjne lub środowiskowe, zarówno w kontekście online, jak i offline. Przemoc ze względu na płeć obejmuje także formy przemocy, które mogą nie zostać rozpoznane jako takie, ale są postrzegane jako nękanie i znęcanie się** (Fajmanowa et al. 2021, 14).

Zwalczanie przemocy ze względu na płeć opiera się na kilku podstawowych politykach i przepisach prawa międzynarodowego sygnowanych m.in. przez Organizację Narodów Zjednoczonych, Unię Europejską i Radę Europy.

Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z 1979 r. (CEDAW) to kluczowy dokument prawny promujący równość płci, w którym priorytetem jest rozwiązanie problemu przemocy ze względu na płeć. Konwencja zabrania dyskryminacji ze względu na płeć i nakłada na Państwa-strony obowiązek podjęcia działań w celu wyeliminowania przemocy wobec kobiet i ochrony praw człowieka. Zalecenia Ogólnego Komitetu CEDAW nr 19 (1992) i nr 35 (2017) zawierają szczegółowe wskazania dotyczące środków prawnych służących zapobieganiu, ochronie, ściganiu i karaniu sprawców, odszkodowaniom dla ofiar i monitorowaniu przemocy. W 2000 r., w odpowiedzi na *Deklarację Pekińską i Platformę Działania* (1995), Organizacja Narodów Zjednoczonych przyjęła Rezolucję nr 1325 w sprawie przemocy ze względu na płeć, aby podnieść świadomość i stymulować działania państw. Rezolucja zatytułowana *"Kobiety, pokój, bezpieczeństwo"* wzywa do ochrony kobiet i dziewcząt w sytuacjach konfliktowych oraz włącza kobiety w procesy

pokojowe. Międzynarodowe regulacje Organizacji Narodów Zjednoczonych skupiają się na profilaktyce, czyli usuwaniu pierwotnych przyczyn przemocy wobec kobiet; i ochronie, tj. zapewnieniu ofiarom przemocy niezbędnych usług i wsparcia oraz oskarżanie sprawców i pociągnięcie ich do odpowiedzialności prawnej. Koncentrują się przede wszystkim na kobietach i dziewczętach (Mergaert i in. 2023, 2–3).

W Unii Europejskiej najważniejszym dokumentem prawnym chroniącym prawa człowieka, w tym prawo do życia, wolności, niedyskryminacji, ochronę bezpieczeństwa osobistego oraz integralności fizycznej i psychicznej, jest Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Nie ma tu jednak zapisu wprost odwołującego się do przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć. Nie znajdziemy go także w dyrektywach, nie mniej ich zapisy mogą być wykorzystywane w przeciwdziałaniu dyskryminacji płciowej powiązanej z innymi przyczynami dyskryminacji:

- Dyrektywa Rady 2000/43/WE, mówi o stosowaniu zasady równego traktowania osób, niezależnie od pochodzenia rasowego lub etnicznego. Dyrektywa ta wyraźnie zabrania dyskryminacji ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne.

- Dyrektywa Rady 2006/54/WE, ustanawia zasady równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy. Dyrektywa ta zabrania dyskryminacji ze względu na płeć w miejscu pracy i może być również wykorzystywana do zwalczania przemocy ze względu na płeć.

- Dyrektywa Rady 2012/29/UE Parlamentu Europejskiego i Rady, ma na celu ustanowienie minimalnych standardów ochrony i wsparcia dla ofiar brutalnych przestępstw.

I wreszcie bardzo ważnym dokumentem jest *Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej* (tzw. Konwencja Stambulska²²). Obejmuje wszelkie formy przemocy wobec kobiet, w tym przemoc domową, która w nieproporcjonalnym stopniu dotyka właśnie kobiety. 1 czerwca 2023 r. Konwencja Stambulska została ratyfikowana przez UE i na jej podstawie kobiety we wszystkich krajach członkowskich (także tych, które nie ratyfikowały jej) zostały objęte zapisami tego dokumentu.

²² Odpowiednikiem Konwencji Stambulskiej jako regionalnych ram zwalczania i zapobiegania przemocy ze względu na płeć jest Międzyamerykańska Konwencja o zapobieganiu, karaniu i eliminowaniu przemocy wobec kobiet (Konwencja z Belém, pará) oraz Protokół do Afrykańskiej Karty Praw Człowieka oraz Prawa Ludów dotyczące praw kobiet w Afryce (Protokół z Maputo).

Podejście Rady Europy do przemocy wobec kobiet, choć oparte na dokumentach ONZ, rozszerza koncepcję działań prewencyjnych na mężczyzn i chłopców, wychodząc z założenia, że to oni najczęściej są sprawcami przemocy, ale mogą też przeciwstawić się sprawcom i stanąć po stronie kobiet, by zapobiegać lub chronić je przed przemocą. Ponadto zwraca się uwagę na konieczność prowadzenia polityki przeciwdziałania przemocy, obejmującej krajowe plany działań. Bierze się także pod uwagę dyskryminację wielokrotną, wskazując na szczególne grupy ryzyka, takie jak kobiety romskie, Sami lub lesbijki, osoby biseksualne, transpłciowe i interseksualne (LBTI) (Mergaert et.al. 2023, 3).

OPIS OBSZARU TEMATYCZNEGO

Uniwersytety są częścią społeczeństwa, w którym funkcjonują, zasadne jest zatem założenie, że:

- Płeć jest istotnym czynnikiem związanym z molestowaniem, molestowaniem seksualnym i przemocą seksualną.
- Władza i autorytet w organizacji wpływają na występowanie przemocy, w tym przemocy seksualnej.
- Osoby, które doświadczyły molestowania, molestowania seksualnego lub przemocy seksualnej na uniwersytecie, mogą ponieść długoterminowe konsekwencje tych incydentów.
- Uniwersytety odgrywają znaczącą rolę w zapobieganiu molestowaniu i niewłaściwemu zachowaniu na tle seksualnym oraz zwalczaniu ich (RPO, 2019).

Przemoc ze względu na płeć stanowi poważny problem w szkolnictwie wyższym i dotyka zarówno osób pracujących, jak i osób studiujących. Hierarchiczny charakter struktury akademickiej, patriarchalna koncepcja uczenia, niestabilność zatrudnienia i lekceważenie negatywnych skutków przemocy utrudniają rewizję polityk przeciwdziałających przemocy i zdobywanie danych na temat skali przemocy. Tymczasem szacuje się, że 25% studentek doświadczyło w trakcie studiów przemocy ze względu na płeć, a osoby pracujące są zastraszane i nękanie. Badania UniSAFE (2021) wykazały, że dochodzi do różnych form przemocy: fizycznej, psychicznej, ekonomicznej, internetowej, seksualnej i molestowania seksualnego. 62% osób biorących udział w badaniach doświadczyło co najmniej jednej formy przemocy ze względu na płeć podczas studiów lub pracy w swojej instytucji. Jeszcze częściej zdarzało się to wśród osób identyfikujących się jako LGBTQ+ (68%), osób

z niepełnosprawnością lub chorobą przewlekłą (72%) oraz osób należących do mniejszości etnicznej (69%). Najczęściej spotykaną jest przemoc psychiczna (57%), jedna na trzy osoby doświadczyła w swojej instytucji molestowania seksualnego (31%), co dziesiątą osobę spotkała przemoc ekonomiczna, 6% doświadczyło przemocy fizycznej a 3% doświadczyło molestowania seksualnego (<https://unisafe-gbv.eu/project-news/results-from-the-largest-european-survey-on-gender-based-violence-in-academia/>).

Przyczyn przemocy szuka się w normach związanych z płcią, odnoszących się do ról i wzorców zachowań oczekiwanych od mężczyzn i kobiet. Mężczyzn socjalizowano (i niektórych ciągle socjalizuje) tak, aby byli agresywni, asertywni, nieemocjonalni i kontrolujący, przyczyniając się do społecznej akceptacji ich dominacji. Kobiety z kolei socjalizowano (i bywa, że ciągle socjalizuje) tak, aby były pasywne, opiekuńcze, uległe i emocjonalne oraz słabe, bezsilne i zależne od mężczyzn. Socjalizacja zarówno mężczyzn, jak i kobiet doprowadziła do nierównych relacji władzy między mężczyznami i kobietami i na uniwersytetach ta polaryzacja płci i androcentryczne wzorce naukowców i nauki są nadal obecne. Męski wzór do naśladowania w zawodzie naukowca i badacza jest normą, w związku z czym kobiety-naukowniczynie muszą nieustannie udowadniać, że nadają się do pracy naukowej i są kompetentnymi pracownikami, a jednocześnie oczekuje się od nich „kobiecości” w środowisku pracy i stereotypowego odgrywania kobiecej roli. Podobne trudności napotykały studentki, od których z jednej strony oczekuje się wiedzy i kompetencji w swojej dyscyplinie naukowej, a z drugiej ocenia się je po atrakcyjnym wyglądzie i miłym zachowaniu.

U podstaw tych praktyk leży seksizm – wielowymiarowy konstrukt obejmujący stereotypowe postrzeganie ludzi ze względu na płeć, wyrażające się postawą wrogości lub (pobłażliwej) życzliwości (Glick, Fiske 1996, s. 491–492). Wrogi seksizm oznacza negatywne uprzedzenia wobec kobiet (lub mężczyzn) oparte na stereotypowej kobiecości i męskości, a jego konsekwencją jest odmawianie kobietom (lub mężczyznom) dostępu do wartościowych społecznie zasobów ze względu na ich kategorię płciową, z wyłączeniem indywidualnych cech, potencjału, umiejętności, potrzeb, oczekiwań i praw. I to właśnie przykładem dyskryminacji uzasadnionej tym uprzedzeniem może być wykluczanie dziewcząt i kobiet z instytucji edukacyjnych i naukowych, ograniczanie szans kobiet-naukowczyń na karierę naukową czy odmawianie im autorstwa sukcesów badawczych (Efekt Matyldy). Życzliwy (dobroczynny, dobroduszny) seksizm również opiera się na stereotypowych postawach

wobec kobiet (niektórych mężczyzn), ale jest subiektywnie postrzegany jako pozytywny. Kobieta może zostać poproszona o sporządzanie notatek z przebiegu spotkania ze względu na jej ładny, „kobiecy” charakter pisma lub o zaparczenie kawy dla współpracowników płci męskiej (na tych samych stanowiskach) ze względu na jej szczególne – przewidywane ze względu na płeć – umiejętności w tym zakresie. Seksizm życzliwy wyrażają stwierdzenia typu: „Kobiety powinny być cenione i chronione przez mężczyzn”, „kobiety w porównaniu do mężczyzn mają wyższą wrażliwość moralną” oraz „każdy mężczyzna powinien mieć kobietę, która jest adorowana” (Barreto i Doyle, 2023:100). Ten rodzaj seksizmu uznawany jest za zjawisko negatywne, ponieważ jego konsekwencją jest utrwalenie stereotypów związanych z płcią (Glick, Fiske 1996; 491–492).

Aby polityka i działania przeciwdziałające przemocy były skuteczne, konieczne jest rozpoznawanie przejawów przemocy, jej źródeł i konsekwencji oraz systematyczne monitorowanie uniwersytetów. Dotychczasowe badania wskazują na występowanie różnych form przemocy w środowisku akademickim. Oto kilka przykładów (Rada Europy 2023):

- Przemoc werbalna obejmuje obraźliwe uwagi, upokorzenie, wyśmiewanie lub werbalne zastraszanie. Może to obejmować sytuacje podczas wykładów i interakcji między osobami studiującymi i/lub pracującymi.
- Przemoc emocjonalna obejmuje działania mające na celu zranienie emocjonalne innej osoby. Może to obejmować ignorowanie, izolowanie, wywoływanie poczucia winy, grożenie, wykorzystywanie lub manipulowanie emocjami innej osoby.
- Przemoc fizyczna oznacza bezpośrednie działania fizyczne skierowane przeciwko innej osobie, takie jak uderzanie, popychanie, ciągnięcie lub jakkolwiek inne formy agresji fizycznej.
- Przemoc psychiczna obejmuje działania mające na celu zniszczenie czyjejś samooceny, godności i poczucia własnej wartości. Może to obejmować wyśmiewanie, poniżanie, zastraszanie, ośmieszanie lub wywoływanie uczucia strachu.
- Przemoc na tle seksualnym obejmuje napaść na tle seksualnym, molestowanie seksualne, gwałt lub inne niepożądane zachowanie seksualne. Do przemocy na tle seksualnym może dochodzić między osobami studiującymi, między osobami studiującymi a osobami pracującymi oraz pomiędzy osobami pracującymi w uczelni.
- Przemoc ekonomiczna to „każdy czyn lub zachowanie, które powoduje szkodę ekonomiczną dla jednostki, w pracy lub nauce, poprzez ograniczenie dostępu do środków finansowych” (UniSAFE 2022, 5).

- Przemoc strukturalna odnosi się do działań systemowych i strukturalnych, które mogą prowadzić do dyskryminacji, wykluczenia lub marginalizacji niektórych grup na uniwersytecie. Może to obejmować nierówne traktowanie, uprzedzenia, brak dostępu do zasobów lub równości szans (Bermúdez Figueroa i in. 2023).

- Przemoc organizacyjna to forma przemocy na poziomie zbiorowym i organizacyjnym uniwersytetów i instytucji badawczych, która może objawiać się bezpośrednim nękaniami osób studiujących np. gender studies lub women studies. Może też wyrażać pośrednio akceptację przemocy ze względu na płeć przez kierownictwo (<https://unisafe-gbv.eu/projekt/przemoc-ze-wzgledu-na-plec-definicja-unisafes/>).

Rozwój technologii jest źródłem nowych form przemocy – przemocy w Internecie – m.in., takich jak:

- upskirting, czyli praktykę fotografowania kobiet pod spódnicami lub sukienkami bez ich zgody (Lewis, Anitha 2023).

- cyberprzemoc obejmująca cyberstalking, doxing, cyfrowe podglądactwo, molestowanie w Internecie, udostępnianie bez zgody materiałów intymnych lub zmanipulowanych oraz cyberpodżeganie do nienawiści lub przemocy (Równość płci w UE, 2023, 7).

Nie ma jednego czynnika wyjaśniającego przemoc ze względu na płeć w środowisku akademickim. Należy jednak pamiętać, że poza polityką UE na uniwersytety wpływają także (a może przede wszystkim) instytucje krajowe wraz z ich kulturą, prawem, gospodarką i polityką. Zatem poza hierarchiczną, patriarchalną strukturą samej akademii wiele przyczyn przemocy można powiązać z czynnikami kulturowymi, prawnymi, ekonomicznymi i politycznymi.

- **Czynniki kulturowe:** normy, wartości i symbole płci oraz kulturowe reprezentacje płci (obecne w tradycjach religijnych i przekazach historycznych) uzasadniają dominację i władzę oraz normalizują stereotypowe oczekiwania dotyczące kobiecości, męskości oraz przemocy seksualnej, ekonomicznej, domowej i wojennej. Są zakorzenione w mitach, tradycjach, ideologiach i innych przesłaniach socjalizacyjnych, które jak „powietrze, którym oddychamy” są niewidoczne.

- **Czynniki prawne:** przez stulecia prawo służyło i chroniło mężczyzn z klas wyższych; kobiety nie miały żadnych praw. Obecnie w krajach UE płeć nie determinuje przywilejów prawnych, dostępu do ochrony czy bezpieczeństwa prawnego. Normy prawne są neutralne pod względem płci, przynajmniej de

iure. Jednakże nadal pozostaje wiele do zrobienia w zakresie stosowania prawa i zaufania do instytucji prawnych. Wiele kobiet będących ofiarami przemocy seksualnej, w tym gwałtu, zmaga się z wtórną wiktyimizacją i obarczana jest odpowiedzialnością za sprowokowanie przemocy, stąd liczba zgłoszeń oraz dane raportowane przez organy ścigania nie oddają skali rzeczywistej przemocy.

- **Czynniki ekonomiczne:** kobiety i różne mniejszości są narażone na przemoc ze względu na zależność ekonomiczną i brak dostępu do zasobów zapewniających samowystarczalność i bezpieczeństwo. A bieda często idzie w parze z przemocą wynikającą z bezradności i zależności ofiary oraz patologiczną męskością opierającą się na przemocy skierowanej wobec innych (Acker 2006).

- **Czynniki polityczne:** w niektórych środowiskach politycznych i grupach społecznych przemoc ze względu na płeć uważa się za nieistotną. Można to zmienić poprzez zwiększenie obecności aktorów społecznych w instytucjach politycznych kształtujących dyskusję na temat konieczności przeciwdziałania przemocy oraz włączania perspektyw i doświadczeń ofiar do głównego nurtu polityki. Zajęcie się problemem przemocy ze względu na płeć w sferze publicznej może przyczynić się do zmiany świadomości i postaw wobec przemocy, ofiar i sprawców.

Dla sektora badań i szkolnictwa wyższego przemoc ze względu na płeć oznacza utratę cennych pracowników i pracownik oraz utratę kapitału intelektualnego. W wyniku przemocy ofiary tracą zdrowie psychiczne i fizyczne, motywację do pracy, nauki i rozwoju zawodowego. Straty ponosi także zespół, w którym ofiara pracuje lub studiuje. Na poziomie społecznym przemoc utrzuca nierówności społeczne, w tym pionową i poziomą segregację na rynku pracy. Koszt ignorowania przemocy na uniwersytetach oraz przemoc na poziomie mikro, mezzo i makro, sprawiają, że jest to kwestia wymagająca interwencji organizacji międzynarodowych i zaangażowania politycznego.

W Deklaracji Lublańskiej podkreślono, że przemoc ze względu na płeć „w szkolnictwie wyższym i badaniach, w tym molestowanie seksualne, to poważny i niedoceniany problem mający poważny negatywny wpływ na wyniki w nauce i karierze w badaniach i szkolnictwie wyższym. Brakuje spójnej infrastruktury i procedur zapobiegania przemocy i molestowaniu ze względu na płeć oraz zwalczania tego zjawiska w środowisku akademickim w państwach członkowskich i innych krajach” (https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation-_endorsed_final.pdf).

Dokument ten potwierdza potrzebę uwzględnienia obszaru przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć w Planach Równości Płci.

Dlaczego przemoc ze względu na płeć jest istotną kwestią w Planie na rzecz Równości Płci?

- Po pierwsze, narusza prawa człowieka, jest atakiem na godność i poczucie własnej wartości. Może to prowadzić do utraty zdrowia (depresja, samookaleczenie) i życia (próby samobójcze).

- Po drugie, przemoc ze względu na płeć zagraża poczuciu bezpieczeństwa i integralności psychofizycznej ludzi. Tym samym może ograniczać lub uniemożliwiać samorealizację i rozwój jednostki i całej społeczności akademickiej.

- Po trzecie, przemoc ze względu na płeć to dyskryminacja oparta na stereotypach i uprzedzeniach społecznych, tj. nadmiernie uogólniających i naładowanych emocjonalnie obrazach kobiet, mężczyzn i osób niebinarnych. Dyskryminacja powoduje marginalizację lub wykluczenie jednostek z dostępu do cennych zasobów ekonomicznych, społecznych i symbolicznych.

- Po czwarte, przemoc ze względu na płeć stanowi przeszkodę na drodze do równości płci, tj. utrudnia rozwój demokracji i społeczeństwa włączającego. Utrwala patriarchalny system społeczny, w którym heteronormatywny mężczyzna jest „uniwersalną” normą. A to dla uczelni jest problemem kluczowym i wymaga zmian zarówno aksjologicznych, normatywnych, jak i strukturalnych.

- Po piąte, przemoc ze względu na płeć dotyka całej akademii, a nie tylko bezpośrednich ofiar. Świadkowie przemocy mogą nabrać przekonania, że agresywne zachowanie jest uzasadnione lub „normalne” i zacząć asymilować i odtwarzać brutalne zachowania. W wyniku tego cała kultura organizacyjna może stać się pełna przemocy.

- Po szóste, przemoc ze względu na płeć wiąże się z bardzo wysokimi kosztami ekonomicznymi. Dlatego w interesie uczelni leży zapewnienie pracownikom i pracownicom oraz studentom i studentkom poczucia bezpieczeństwa. Ofiary przemocy gorzej radzą sobie w pracy i szkole, częściej chorują i częściej są nieobecne; mogą także dochodzić od pracodawcy-akademii odszkodowania za brak odpowiedniej ochrony przed przemocą w miejscu pracy (Pandea i in. 2020, 18–20).

W Unii Europejskiej żaden konkretny przepis nie uzasadnia bezpośrednio prowadzenia dochodzeń w sprawie przemocy na uniwersytetach, ale wiele Państw członkowskich takie posiada. Wiele uniwersytetów posiada także

własne zasady i wytyczne dotyczące przeciwdziałania przemocy: procedury zgłaszania, postępowania i sankcje, a także środki zapobiegawcze, i te wewnętrzne regulacje mogą stanowić podstawę dochodzenia w sprawie przemocy na uniwersytecie. Zaleca się by w polityce antyprzemocowej uczelni uwzględniając takie obszary, jak:

1. Polityka wyrażająca wizję, strategię, dokumenty polityczne i środki będącą podstawą wszystkich działań.
2. Szacunki oparte na badaniach społecznych (ankiety) i danych administracyjnych, dotyczące częstości występowania i związku przyczynowego przemocy ze względu na płeć.
3. Profilaktyka, czyli promowanie zmian społeczno-kulturowych wśród wszystkich grup tworzących uczelnię.
4. Ochrona, tj. jasne procedury i dostępna infrastruktura dla ocalałych.
5. Ściganie i środki dyscyplinarne, czyli postępowanie wobec sprawców przemocy.
6. Zapewnienie usług, czyli specjalistycznego wsparcia dla ocalałych (i ich rodzin) oraz sieci dostępnych usług.
7. Partnerstwo, czyli zaangażowanie w realizację modelu różnych podmiotów, łącznie ze związkami zawodowymi, organizacjami społecznymi i agencjami rządowymi (Mergaert, 2023, 4).

SUGEROWANE METODY BADAŃ Z PRZYKŁADAMI²³

Badanie przemocy ze względu na płeć w uniwersytecie wymaga podejścia wieloaspektowego i wielopoziomowego. Służą temu różne metody i techniki badawcze, zarówno ilościowe, jakościowe, jak i mieszane, a ostateczna decyzja o wyborze metody uzależniona jest od postawionych pytań badawczych.

Zalecane metody:

1. Badania sondażowe
2. Zogniskowany wywiad grupowy
3. Wywiad indywidualny częściowo ustrukturyzowany

²³ W referowanych badaniach i dokumentach zachowano oryginalne nazewnictwo „ofiara” (victim) albo „ocalała” (survivor). „Używanie określeń „ofiara” lub „ocalały” zależy od kontekstu i od tego, jak osoba, która doświadcza tej przemocy, chce być identyfikowana. Termin „ocalały” jest używany coraz częściej, ponieważ ma bardziej pozytywne konotacje. Często postrzegamy ofiary jako bezradne, pozbawione uprawnień, zaliczane do tzw. kategorii „grup wrażliwych”. Z kolei „ocalony” pośrednio sugeruje, że osoba maltretowana może czynić postępy, czy to szukając pomocy, opowiadając swoją historię, czy po prostu żyjąc” (IUF 2020, 2).

4. Wywiad indywidualny
5. Badania partycypacyjne w działaniu wraz z metodą spaceru badawczego
6. Analiza zawartości mediów

Badanie 1: Gender-based violence, stalking and fear of crime - part of a European Commission program "Prevention of and Fight against Crime"

Jednym z najczęstszych sposobów badania zjawiska przemocy na uczelniach jest metoda **sondażu diagnostycznego**. Przykładem udanego zastosowania tego podejścia jest badanie *Gender-based violence, stalking and fear of crime* – będące częścią programu Komisji Europejskiej *Prevention of and Fight against Crime*. Na potrzeby badań postawiono hipotezę, że studentki – ze względu na wiek i sytuację życiową – są dotknięte incydentami przemocy seksualnej w większym niż przeciętny stopniu w porównaniu z innymi ogólnokrajowymi badaniami dotyczącymi przemocy seksualnej ze względu na płeć. Przy doborze próby zadbano o to aby odzwierciedlała ona specyfikę szkolnictwa wyższego w każdym z badanych krajów, biorąc pod uwagę rozmieszczenie geograficzne i obszar zasięgu (miejski lub wiejski), wielkość i prestiż oraz rodzaj uczelni. W badaniu wzięły udział studentki studiujące w pięciu krajach i 34 uczelniach, w sumie 21 516 osób. Kwestionariusz badania składał się z kilku części: wstępu wyjaśniającego intencje badawcze oraz cele, jakim służy badanie; pytań dotyczących cech społeczno-demograficznych i lokalizacji strukturalnej uczelni; pytań o poczucie bezpieczeństwa na uczelni; i wreszcie pytania bezpośrednio związane z doświadczeniami przemocy w postaci molestowania, stalkingu i przemocy na tle seksualnym (formy przemocy, częstotliwość, sprawca, miejsce i czas ataku, konsekwencje, subiektywne poczucie strachu); oraz wybrane praktyki oporu i wsparcia. Pytania zostały zaprojektowane jako całkowicie zamknięte, z jedną i wieloma odpowiedziami. Ze względu na wrażliwość tematu zamiast pytań obowiązkowych, które mogłyby zostać odebrane jako wywierające presję i powodujące dyskomfort, zastosowano opcję odpowiedzi „nie wiem” i „nie chcę odpowiadać”. Miało to zaszyfrować osobom badanym, że to do nich należy decyzja, czy i jak odpowiedzieć. Wykorzystując dane zebrane w ankiecie, można było przeanalizować występowanie przemocy na uczelni (nękania, stalking i molestowania seksualnego), zidentyfikować sprawców, miejsca szczególnego ryzyka oraz sieć wsparcia wybieraną przez ofiary.

Badanie to może stanowić inspirację dla innych projektów badawczych, zarówno tych diagnostycznych, jak i ewaluacyjnych, na każdym z etapów ich

realizacji. Wykorzystując dane zebrane w badaniu ankietowym, można przeanalizować skalę występowania przemocy na uczelni, zidentyfikować najczęstsze rodzaje przemocy, zidentyfikować czynniki, grupy i miejsca ryzyka, ocenić skuteczność działań profilaktycznych, a także poznać doświadczenia i potrzeby studentek.

Pytania wraz z listą możliwych odpowiedzi może być inspiracją przy tworzeniu nowych kwestionariuszy a wieloaspektowość poruszanej problematyki może stanowić punkt wyjścia do badań skupionych wokół jednego z badanych wątków.

Zalecenie: Niniejsze badanie stanowi przykład diagnozy, może być także wykorzystane do ewaluacji zmiany w uniwersytecie.

• **Źródło:** *Gender-based violence, stalking and fear of crime* - part of a European Commission program "Prevention of and Fight against Crime" (2012)
http://www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime_final_report_smaller_version.pdf

Badanie 2: Gender-based violence, stalking and fear of crime - part of a European Commission program "Prevention of and Fight against Crime"

W projekcie *Gender-based violence, stalking and fear of crime* wykorzystano także zogniskowane wywiady grupowe. To jedna z najpopularniejszych technik jakościowych: pozwala dotrzeć do miejsc, gdzie zawodzą narzędzia ilościowe i gdzie problem jest dopiero na etapie eksploracji a jego badania nie mają długiej, ugruntowanej tradycji badawczej. W badaniu wzięło udział 167 studentek, które doświadczyły molestowania seksualnego. Grupy fokusowe liczyły około dziesięciu osób, wywiad trwał od 1 do 2 godzin i prowadziła go jeden lub dwie osoby moderujące.

Dyskusja zorganizowana była wokół kilku kluczowych zagadnień takich jak: przemoc seksualna ze względu na płeć (definicje i różne formy, czynniki ryzyka), wizerunek ofiar przemocy; postrzeganie bezpieczeństwa na uniwersytecie i w mieście; sprawcy; konsekwencje przemocy seksualnej ze względu na płeć; zgłaszanie przypadków przemocy; propozycje przyszłych reform i ulepszeń.

W wyniku badan ustalono, że zdaniem uczestniczek zogniskowanych wywiadów grupowych sprawcami przemocy seksualnej często nie są osoby obce, jak się powszechnie uważa, ale znajomi. Badane zwróciły uwagę na fakt, że na uczelni, która jest instytucją hierarchiczną, dochodzi do przemocy na tle seksualnym ze względu na płeć pomiędzy kadrą akademicką a studentkami.

Studentkom nie udało się odtworzyć powszechnego rozumienia pojęcia ofiary przemocy seksualnej ze względu na płeć, a na niektórych uczelniach zostało ono nawet odrzucone. Omawiając czynniki ryzyka, odtworzono stereotypowe koncepcje kobiecości, wskazując na styl życia, ubiór, samotne wieczorne wyjścia, historię seksualną i pozycję ekonomiczną. Wyrażano przekonanie, że przemoc seksualna ze względu na płeć powoduje psychiczne i fizyczne skutki w życiu ofiar i że może być jednym z najbardziej niepokojących epizodów w życiu kobiety. Wiele studentek, z którymi przeprowadzono wywiady, podkreśliło również izolację społeczną, z jaką spotyka się ofiara, jeśli upubliczni swoje doświadczenia, oraz fakt, że wiele ofiar czuje się częściowo odpowiedzialne za to, co się stało, albo nie robiąc wystarczająco dużo, aby zapobiec incydentowi, albo wierząc, że w jakiś sposób sprowokowały atak.

Zalecenie: Niniejsze badanie stanowi przykład diagnozy, może być także wykorzystane do ewaluacji zmiany w uniwersytecie.

• **Źródło:** *Gender-based violence, stalking and fear of crime* - part of a European Commission program *Prevention of and Fight against Crime* (2012)
http://www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime_final_report_smaller_version.pdf

Badanie 3: A Project for Advocates for Youth. The Cost of Reporting: Perpetrator Retaliation, Institutional Betrayal, and Student Survivor Pushout

Badanie przeprowadzono w ramach *Know Your IX*, projektu *Advocates for Youth* z udziałem osób ocalałych. Jego celem było pokazanie konsekwencji niezastosowania się do Tytułu IX: federalnej ustawy Education Amendments Act, który od 1973 r. nakłada na amerykańskie szkoły obowiązek ochrony uczniów przed przemocą seksualną i jej konsekwencjami. W badaniach udział wzięli uczniowie i uczennice, które doświadczyły przemocy na tle seksualnym i które formalnie zgłosiły ten fakt szkole, a szkoła nie wywiązała się ze swoich obowiązków wynikających z prawnych zobowiązań.

W badaniu wykorzystano metodę **sondażu diagnostycznego**. Ankieta została rozesłana przez organizację Know Your IX na Instagramie i Twitterze oraz za pośrednictwem list e-mailowych adwokatów ofiar/ocalałych i prawników zajmujących się tytułem IX. Badanie realizowano w okresie od 1 września 2020 r. do 9 stycznia 2021 r. Ankietę wypełniło łącznie 107 osób. Kwestionariusz zawierał 13 opisów, a respondenci mieli wybrać te, które najlepiej opisują ich doświadczenia. Następnie zadano pytania otwarte o to, czy zaznaczone na liście doświadczenia

wpłynęły na dalszą edukację, karierę, finanse, zdrowie, prywatność i bezpieczeństwo. Jeżeli odpowiedzi były twierdzące, proszono o podzielenie się własnymi doświadczeniami.

Kolejnym etapem badania był **wywiad** telefoniczny z 12 osobami oraz jeden wywiad internetowy.

Wyniki badania wykazały, że spośród ocalałych, 62,5% albo wzięło urlop, albo zmieniło szkołę, albo ją porzuciło. 39% z nich zostało zmuszonych przez szkołę do wzięcia urlopu, przeniesienia się do nowej szkoły lub całkowitego opuszczenia szkoły; 35% twierdziło, że ich szkoły wyraźnie zachęcały je do wzięcia urlopu; 15% ocalałych grożono karą za ujawnienie przemyśle; 10% doświadczyło zeznać odwetowych, a co piątej osobie ocalałej grożono procesami o zniesławienie. Ponad 40% ocalałych ujawniło, że cierpiało na zespół stresu pourazowego (PTSD), ponad jedna trzecia zgłosiła uczucie niepokoju; ponad jedna czwarta miała depresję; prawie 15% ocalałych zgłosiło ataki paniki i mniej więcej taki sam odsetek mówił o próbach samobójczych lub myślach samobójczych.

We wnioskach z badań, zwrócono uwagę na tragiczne skutki braku wsparcia dla ocalałych, zarówno edukacyjnego, zawodowego, finansowego, jak i zdrowotnego.

Zalecenie: Badanie jest dobrym przykładem diagnozy.

• **Źródło:** Nesbit, S., Carson, S., Ghura, S., O'Brien, J., (2021) *A Project for Advocates for Youth. The Cost of Reporting: Perpetrator Retaliation, Institutional Betrayal, and Student Survivor Pushout.*

<https://www.knowyourix.org/wp-content/uploads/2021/03/Know-Your-IX-2021-Report-Final-Copy.pdf>

Badanie 4: Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine.

Wiele uwagi poświęcono kwestii przemocy ze względu na płeć w raporcie za-tytułowanym *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. W badaniach założono, że naj-silniejszym predyktorem molestowania seksualnego jest klimat organizacyjny, rozumiany jako stopień, w jakim ludzie postrzegają, że molestowanie seksualne jest lub nie jest tolerowane. Zwrócono uwagę na fakt, że nauki ścisłe, inżynieria i medycyna to dziedziny o cechach, tworzących warunki zwiększające prawdopodobieństwo molestowania w instytucjach badawczych.

W badaniach uwzględniono trzy kategorie zachowań związanych z przemocą ze względu na płeć: (1) molestowanie ze względu na płeć (zachowanie werbalne i niewerbalne wyrażające wrogość, uprzedmiotowienie i wykluczenie ze względu na status drugiej kategorii w stosunku do osób określonej płci), (2) niechciana uwaga seksualna (niechciane werbalne lub fizyczne zaloty o charakterze seksualnym, które mogą obejmować napaść) oraz (3) przymus seksualny (kiedy korzystne zatrudnienie lub edukacja uzależnione jest od aktu seksualnego).

Przyjęto, że molestowanie może mieć charakter bezpośredni (skierowany do konkretnej osoby) lub środowiskowy (ogólny poziom molestowania seksualnego w środowisku) i sformułowano następujące pytania:

1. Jak kobiety, które stały się celem molestowania seksualnego w naukach ścisłych, inżynierii i medycynie, charakteryzują i rozumieją te doświadczenia?
2. Jak kobiety będące ofiarami molestowania seksualnego reagują na swoje doświadczenia w perspektywie krótkoterminowej?
3. Jak kobiety, które stały się ofiarami molestowania seksualnego, rozumieją, że ich doświadczenia ukształtowały ich ścieżki kariery?
4. Jakie bariery lub wyzwania, zdaniem badanych, uniemożliwiają rozwiązanie problemu molestowania seksualnego w nauce, inżynierii i medycynie?

Badanie doświadczeń przemocy, w tym molestowania seksualnego, wymaga doboru odpowiednich metod badawczych i metod doboru próby. W tym przypadku przeprowadzono badanie jakościowe w formie częściowo ustrukturyzowanego **wywiadu indywidualnego**, którego scenariusz obejmował tematykę: rozumienie molestowania seksualnego (np. doświadczeń uznawanych za molestowanie); historia doświadczeń molestowania seksualnego w miejscu pracy w ciągu ostatnich pięciu lat; reakcje na te doświadczenia; postrzegany wpływ molestowania seksualnego na pracę i ścieżkę kariery; pomysły, jak zapobiegać molestowaniu seksualnemu lub skuteczniej na nie reagować.

Próba badawcza została dobrana celowo: do badania wybrano 40 kobiet pracujących na stanowiskach wykładowczyń dyscyplin STEM w instytucjach badawczych, które w ciągu ostatnich pięciu lat doświadczyły molestowania seksualnego. Decyzję o ostatecznym składzie 40-osobowej próby badawczej poprzedziła dwuetapowa procedura: w pierwszej kolejności przesłano ankiety internetowe, na które odpowiedziało 340 kobiet; do rozmów kwalifikacyjnych za pomocą narzędzia screeningowego zakwalifikowano 65 kandydatek; do udziału zaproszono 40 z nich. Rozmowy odbywały się telefonicznie, były

nagrywane i trwały około godziny. Rozmowa rozpoczynała się od serii pytań zamkniętych (z możliwością odpowiedzi Tak lub Nie), po których następowały pytania otwarte. Nagrania wszystkich wywiadów zostały poddane profesjonalnej transkrypcji, a wszelkie dane zagrażające anonimowości uczestniczek zostały usunięte. Do przetworzenia i analizy danych wykorzystano ATLAS – pakiet oprogramowania do jakościowej analizy danych. Próba badawcza nie była reprezentatywna; dlatego nie można uogólniać uzyskanych wyników, dzięki metodzie wywiadu udało się jednak zebrać wysokiej jakości dane i pogłębić wiedzę na temat indywidualnych i instytucjonalnych doświadczeń molestowania seksualnego kobiet pracujących na stanowiskach wykładowczyń i badaczek w instytutach nauk ścisłych, inżynieryjnych i medycznych.

Badania pokazały, że do najczęstszych doświadczeń seksizmu należą komentarze i żarty na temat kobiet i osób transpłciowych, komentarze na temat cudzego ciała, wyglądu, atrakcyjności, niechciane, obraźliwe dowcipy oraz zdjęcia i historie o charakterze seksualnym. Połowa badanych doświadczyła niechcianego dotyku; jedna czwarta doświadczyła niechcianych zalotów seksualnych i presji, aby wyrazić zgodę na seks lub związki romantyczne. 30% kobiet złożyło oficjalną skargę. Ponad 60% nie pracuje już w miejscu, w którym doświadczyła molestowania seksualnego.

Kobiety, które zdecydowały się na formalne zgłoszenie zachowań seksistowskich mówiły o negatywnym, długoterminowym wpływie tej decyzji na ich karierę, takim jak: rezygnacja ze stanowiska prodziekana, objęcie stanowiska na mniej prestiżowej uczelni, zwolnienie ze stanowiska w ramach akcji odwetowej, rezygnacja z dużego projektu badawczego. Inne pozostały na swoich stanowiskach, lecz cierpiały z powodu braku awansu, na przykład nie otrzymując etatu lub nie zostając profesorem zwyczajnym. Kilka osób zrezygnowało z możliwości zatrudnienia, aby uniknąć sprawców i sytuacji, które ich zdaniem mogą narazić je na przyszłe molestowanie seksualne.

Uczestniczki badań przedstawiały wiele pomysłów i strategii mających na celu poprawę sytuacji w zakresie zapobiegania molestowaniu seksualnemu i reagowania na nie. Wskazywały na konieczność zwrócenia większej uwagi na to, jak kierownictwo wydziałów i instytutów kształtuje klimat uniwersytecki w zakresie molestowania seksualnego oraz zwracały uwagę na potrzebę podjęcia pracy nad zmianą norm wydziałowych i uniwersyteckich. Proponowały poprawę klimatu uniwersyteckiego poprzez: szkolenia na różnych etapach kariery, które odzwierciedlają całe kontinuum zachowań związanych z molestowaniem seksualnym, w tym molestowaniem ze względu na

pleć; wdrażanie polityki dotyczącej molestowania seksualnego i lepsze egzekwowanie istniejących polityk; dokładne sprawdzanie kandydatów do pracy pod kątem wcześniejszego molestowania seksualnego; gwarantowanie bezpieczeństwa i poufności przy składaniu skarg oraz podejmowaniu działań mających na celu ochronę osób zgłaszających; skoordynowanie działań na rzecz zmiany norm kulturowych dotyczących molestowania seksualnego i pełnego wsparcia dla kobiet w nauce, inżynierii i medycynie.

Zalecenie: badanie może posłużyć jako przykład diagnozy i ewaluacji.

• **Źródło:** *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*, (2018).
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29894119/>

Badanie 5: The Violence of Impact: unpacking relations between gender, media, and politics.

Heather Savigny zwróciła uwagę na przemoc, jakiej doświadczają naukowczynie w środkach masowego przekazu, w tym w Internecie, w związku z ich działalnością na rzecz upowszechniania i popularyzowania wiedzy naukowej oraz wyników własnych badań lub komentarzy eksperckich na temat rzeczywistości społecznej. Badaczka wykorzystała koncepcję „seksizmu kulturowego” jako predyktora osłabienia lub marginalizacji doświadczenia i wkładu naukowego kobiet, a w efekcie strukturalnego wyciszenia. Pytanie badawcze, na które chciała odpowiedzieć w swoich badaniach, brzmiało: w jaki sposób kobiety doświadczają seksizmu kulturowego w rozpowszechnianiu swojej wiedzy w mediach społecznościowych? W badaniu wykorzystano narzędzie **ankiety** internetowej umożliwiającej rekrutację rozmówczyń do indywidualnych wywiadów pogłębionych. Ankietę skierowano do naukowiec z różnych dyscyplin: nauk ścisłych, społecznych, humanistycznych i artystycznych. Wykorzystano różne listy mailingowe środowiska związanego z naukami politycznymi, studiami feministycznymi, Black British Academics Network i uniwersyteckimi sieciami kobiet w całym kraju. W badaniu wzięło udział 76 kobiet. Po rozmowie kwalifikacyjnej, spośród 76 uczestniczek badania sondażowego wybrano 18 osób do **indywidualnych wywiadów pogłębionych**. Wybór metody wywiadu z osobami doświadczającymi przemocy w uniwersytecie może zapewnić wgląd w ich doświadczenia, uczucia i perspektywy. Wywiady mogą mieć formę mniej lub bardziej ustrukturyzowaną. Im bardziej

uporządkowana jest lista pytań i kafeteria odpowiedzi, tym łatwiej jest podsumować wyniki. Z drugiej jednak strony, im bardziej otwarte są pytania, tym większą swobodę mają rozmówczynie w opisywaniu swoich doświadczeń. A to pozwala na dogłębne zrozumienie doświadczeń, perspektyw, motywacji i kontekstów społecznych związanych z przemocą. Podczas badania, tak wrażliwych tematów jak przemoc, istnieje ryzyko traumatyzacji, dlatego istotna jest empatia, wrażliwość i przestrzeganie etycznych standardów badawczych. W opisywanym badaniu wywiady nie były ustrukturyzowane, nie były ograniczone czasowo, przywiązywano dużą wagę do zapewnienia komfortu i dobrego samopoczucia rozmówczyniom. Budowało to pogłębioną refleksję nad własnym doświadczeniem i uwalniało wcześniej niewerbalizowane doświadczenia. Jak pisze badaczka, zadziało to na rozmówczynie oczyszczająco i otworzyło je na dalsze spotkania. Wywiady miały charakter anonimowy, a ich treść była konsultowana z rozmówczyniami przed publikacją artykułu. Tematyka wywiadów obejmowała problematykę doświadczanej przemocy: rzeczywistej, antycypowanej, symbolicznej i epistemicznej; norm i stereotypów dotyczących płci; oraz skumulowanego efektu wyciszenia.

Wnioski z badań: Kobiety mówiły o poczuciu osobistego zagrożenia, utracie bezpieczeństwa własnego i rodziny, pogorszeniu stanu zdrowia i jakości pracy akademickiej. Część z nich zdecydowała się na wycofanie z działalności medialnej ze względu na seksistowski i rasistowski trolling, pomimo oczekiwań środowiska akademickiego, by upowszechniały i popularyzowały swój dorobek badawczy.

Przemoc w Internecie, głównie na Twitterze, przejawiała się podważaniem kompetencji badawczych i deprecjonowaniem pozycji naukowej kobiet, kwestionowaniem ich wkładu i wpływu w nauce. Towarzyszył temu brak wsparcia dla atakowanych naukowiek ze strony środowiska akademickiego.

Dobłą praktyką okazały się kobiece grupy internetowe i sieci badawcze, coraz częściej angażują się w demaskowanie seksizmu w atakach na naukownice, czy angażowanie autorytetów naukowych w wyrażanie swojego poparcia dla tej czy innej badaczki w mediach społecznościowych.

Podnoszono konieczność rozważenia kwestii wspierania przez uczelnie działań swoich pracowniczek w mediach społecznościowych ze względów naukowych oraz polityki wpływu opartej na widzialności medialnej, która okazuje się nie uwzględniać odmiennych uwarunkowań społecznego funkcjonowania kobiet i mężczyzn w nauce.

Zalecenie: badanie jest przykładem diagnozy, może być także inspiracją w badaniach ewaluacyjnych.

• **Źródło:** Savigny H., (2020). *The Violence of Impact: unpacking relations between gender, media, and politics*. Political Studies Review, 18(2), 277-293. <https://doi.org/10.1177/1478929918819212>

Badanie 6: Action research on gender-based violence at the University of Namibia: Results and methodological reflections

Do badania przemocy uniwersyteckiej wykorzystać można podejście partycypacyjne, angażujące w działanie zarówno osoby badane, jak i badające. Metoda ta wykorzystana została m.in. w badaniach przeprowadzonych na Wydziale Socjologii Uniwersytetu Namibii (UNAM) we współpracy z Afrykańskim Instytutem Płci (AGI) z siedzibą na Uniwersytecie w Kapsztadzie i stanowi przykład udanego wykorzystania możliwości diagnozowania przemocy oraz uruchamiania procesów antyprzemocowych.

Oto kilka kroków, które zostały podjęte podczas prowadzenia tą metodą badań nad przemocą na uniwersytecie:

- Utworzono grupę badawczą składającą się z osób doświadczających przemocy, świadków i przedstawicieli społeczności uniwersyteckiej: dwie osoby wykładowe i dziesięć osób studiujących na Wydziale Socjologii w Uniwersytecie Namibii. Już bowiem na tym etapie niezwykle istotne było zapewnienie różnorodności perspektyw i głosów.
- Wspólnie ustalono cele badania, co poprzedzone zostało dyskusjami w uformowanej grupie badawczej. Na tym etapie ważne byłoby określić cele badania, pytania badawcze i obszary do zbadania spójne z potrzebami i priorytetami uczestników i uczestniczek.

Temat badań zaproponowany przez osoby wykładowe dotyczyć miał zjawiska *kamborotos*, czyli transakcji seksualnych pomiędzy młodymi kobietami (studentkami) a starszymi mężczyznami. Osoby studenckie odrzuciły jednak ten temat i postanowiły poszukać tematu ważnego dla swoich rówieśnic i rówieśników, zwłaszcza tych mieszkających na terenie kampusu w akademikach. I już na tym etapie rozpoczął się proces angażowania społeczności akademickiej: po konsultacjach ustalono, że należy zbadać główne obawy dotyczące praw seksualnych i reprodukcyjnych na terenie kampusu.

- Wybrano metody badawcze, pozwalające na wyrażenia wielu perspektyw i doświadczeń. Z różnych narzędzi partycypacyjnych (warsztaty, grupy fokusowe, mapowanie społeczne, dokumentacja fotograficzna, pamiętniki itp) wybrano kilka. W pierwszej kolejności zorganizowano warsztaty, które miały na celu identyfikację luk w wiedzy na temat działań instytucji (uczelni) w zakresie przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć. Zadania badawcze obejmowały gromadzenie i przegląd m.in. dokumentów z zakresu polityki płci, praw reprodukcyjnych, zdrowia i przemocy ze względu na płeć (**desk research**). Badania niepublikowanych i niedystrybuowanych tradycyjnymi kanałami dokumentów (grey literature) oraz uczelnianych aktów prawnych wykazały, że w niektórych obszarach nie istniały pisemne zasady: luki w dostępie do dokumentów obejmowały molestowanie seksualne i HIV/AIDS. W celu uzyskania brakujących informacji przeprowadzono **wywiady** z kluczowymi informator(k)ami: pielęgniarką z przychodni uniwersyteckiej, prodziekanem ds. studentów oraz dyrektorem szpitala. Następnie grupa badawcza przeprowadziła **warsztaty** informacyjno-edukacyjne z osobami studiującymi. Dziesięcioro osób grupy podstawowej zostało podzielonych na pięć dwuosobowych zespołów, z których każdy przeprowadził warsztaty dla 14–18 studentek i studentów. Po warsztatach każda grupa przeszła przez kampus uniwersytecki (**spacer badawczy**), aby zidentyfikować niebezpieczne miejsca, w których kobiety czują się zagrożone i najprawdopodobniej są brutalnie atakowane. Miejsca te zostały udokumentowane fotograficznie.

- Analiza i interpretacja danych była procesem, w którym wspólnie identyfikowano wzorce, czynniki ryzyka i potencjalne rozwiązania w kontekście przemocy na uczelni. Ustalono, że miejscami szczególnie niebezpiecznymi dla kobiet są postoje taksówek przed bramą uczelni, część publiczna akademików oraz niektóre sale wykładowe. Ustalono także, że niektórzy wykładowcy uzależniają zaliczanie przedmiotów i oceny z egzaminów od świadczenia im przez studentki usług seksualnych, ochroniarze w niewłaściwy sposób dotykają studentki, a niektórzy studenci gwiżdżą, obmacują, dotykają i komentują wygląd kobiet. Studentki zgłaszały także, że są ofiarami gwałtów na randkach oraz publikacji intymnych filmów i zdjęć bez ich zgody a skargi na doświadczaną przemoc ignorowane są przez policję i władze uczelni.

- Działania i zalecenia opracowane zostały przez grupą uczestniczącą w badaniach i opierały się na wiedzy i doświadczeniach zdobytych we wcześniejszych działaniach. W celu upowszechnienia wyników badań Uniwersytet

organizował wydarzenia podnoszące świadomość na temat przemocy ze względu na płeć i zachęcające do przeciwdziałania tej przemocy. Przeprowadzono akcję zbierania podpisów; rozdano broszurę informacyjną na temat procedury zgłaszania molestowania seksualnego; w Międzynarodowy Dzień Kobiet (8 marca) zorganizowano demonstrację i przekazano petycję władzom uczelni; odbyła się dyskusja panelowa; przygotowano popołudnie teatralne, w ramach którego przedstawiono dramat partycypacyjny „Malaika”.

Ten przykład badań partycypacyjnych przez działanie łączy eksplorację badawczą z edukacją i zaangażowaniem społecznym. Daje poczucie sprawstwa tym, którzy czują się bezradni wobec różnych nieprawidłowości. Dotyczyć to może studentek, ale może dotyczyć także innych grup, które w uniwersytecie są marginalizowane lub pozbawione „głosu”. Metoda ta nie ogranicza się do ustalania faktów, ale implikuje sądy wartościujące. Służy budowaniu wiedzy, edukacji, działaniom refleksyjnym i transformacji społecznej.

Zalecenie: badanie służące diagnozie z możliwością wykorzystania w monitorowaniu zmiany i ewaluacji.

• **Źródło:** Edwards-Jauch, L., (2012) *Action research on gender-based violence at the University of Namibia: Results and methodological reflections*, Feminist Africa Issue 17, 107-111.

https://feministafrica.net/wp-content/uploads/2019/10/8_profile_-_action_research_on_gender-based_violence_at_the_university_of_namibia.pdf

Badanie 7: “Say it to my face: Analysing hate speech against women on Twitter”

Nowe media są niezbędnym narzędziem, za pomocą którego naukowcy i naukowczynie popularyzują wyniki swoich badań lub dostarczają eksperckich komentarzy na tematy istotne dla społeczeństwa. Niestety, doświadczają przemocy i padają ofiarą ataków ze strony użytkowników (co m.in. pokazuje badanie 5). Zawartość treści medialnych o charakterze przemocowym skierowanych do kobiet naukowczyń zbadali Teresa Piñeiro-Otero i Xabier Martínez-Rolán. Aby zbadać przejawy seksistowskiej mowy nienawiści i mizoginii na Twitterze, przeprowadzili oni **analizę zawartości mediów** służącą odkryciu najczęściej używanych negatywnych wyrażen w rozmowach – zarówno z kobietami, jak i o nich. Wybrano 50 użytkowniczek Twittera, które

odgrywają znaczącą rolę w życiu publicznym, w tym kobiety-naukowszynie. Analizie poddano posty z okresu od 1 października 2019 r. do 1 października 2020 r. Do gromadzenia danych wykorzystano oprogramowanie Graphext. Umożliwiło to utworzenie próby badawczej składającej się z:

- Treści reprezentujących interakcje bezpośrednie, tj. interakcje, w których użytkownicy bezpośrednio odnieśli się do jednego z tweetów kobiet lub wspomnieli o nich (cytując nazwę profilu kobiety na Twitterze) w innej rozmowie;
- Wzmianki pośrednie, tj. wzmianki, w których użyto nazwisk użytkowników bez konkretnego odniesienia do ich konta na Twitterze.

Te parametry wyszukiwania dały w sumie 511 587 tweetów, w tym 302 790 bezpośrednich interakcji i 200 797 pośrednich wzmianek o kobietach na Twitterze. Po wybraniu próby i zebraniu danych przygotowano listę inwektyw i innych wyrażen negatywnych. Wykorzystano terminy zaproponowane przez Torresa-Ugarte, twórcę serwisu <https://www.odiometro.es> oraz leksykon opracowany przez Beana, Carnaghi i Paladino (2015).

Na tej podstawie stworzono wstępną listę 204 wyrażen, w tym przekleństw i obelg. Łącznie zidentyfikowano 62 560 obelg i innych obraźliwych określeń. Spośród 290 603 tweetów 42 384 zawierało obelgi lub inne nieprzyjemne wyrażenia. 12,8% tweetów skierowanych do kobiet zawierało obraźliwe określenie. Znacznie więcej tweeterów obrażało kobiety bezpośrednio (15% obraźliwych sformułowań) niż pośrednio (10%). Najczęściej powtarzającym się terminem w próbce postów była „mierda” (gówno) i wyrażenia pokrewne. Inną częstą obelgą było określenie „faszysta” (faszysta). Najczęściej używanym seksistowskim sformułowaniem w próbce było „feminazi”. Nie zabrakło także obelg o jawnym lub ukrytym wydzwisku seksualnym: cerda/puerca (dosłownie „świnia”, brudna, także seksualnie), wyrażenie „hija de puta” (dosłownie „córka dziwki”).

Wnioskiem z badań było uznanie Twittera jako miejsca wrogiego kobietom. Obraźliwy język skierowany przeciwko profesjonalistom można rozumieć jako przejaw gendertrollingu, seksizmu i androcentryzmu. Badania treści medialnych mogą pomóc w analizie skali i rodzaju cyberprzemocy oraz zgromadzeniu dowodów na występowanie tego zjawiska, które podlega sankcjom karnym.

Zalecenie: badania zawartości mediów mogą być wykorzystywane do diagnozy, monitorowania i ewaluacji.

• **Źródło:** Piñeiro-Otero, Teresa; Martínez-Rolán, Xabier (2021). *Say it to my face: Analysing hate speech against women on Twitter*. Profesional de la información, v. 30, n. 5, e300502. <https://doi.org/10.3145/epi.2021.sep.02>

Badanie 8: The Intersection of Gender Identity and Violence: Victimization Experienced by Transgender College Students

W badaniu wykorzystano ogólnokrajowy zbiór danych National College Health Assessment – II. Badanie objęło siedem obszarów zdrowotnych: bezpieczeństwo, alkohol i inne narkotyki oraz zachowania seksualne, odżywianie i aktywność fizyczna, zdrowie psychiczne, wpływ nauki na zdrowie oraz demografia.

Udział w badaniach był dobrowolny. Przeprowadzono je jesienią 2011, 2012 i 2013 roku. Ogółem w badaniu wzięły udział 44 placówki w 2011 r., 51 placówek w 2012 r. i 57 szkół w 2013 r.

Badanie to obejmowało pytania o cechy demograficzne i dziewięć rodzajów przemocy lub wiktylizacji. Podstawową zmienną porównawczą w tym badaniu, tożsamość płciową, określono na podstawie pojedynczego elementu: „Jaka jest Twoja płeć?” Opcje odpowiedzi obejmowały kobiety, mężczyzn i osoby transpłciowe. Osoby uczestniczące w badaniach nie mogły wybrać wielu opcji dla tej pozycji, co ograniczało bardziej szczegółowe opisy ich tożsamości płciowej, takie jak transpłciowość M/K i K/M lub płynność płci. Inne informacje demograficzne obejmowały orientację seksualną, poziom wykształcenia, status związku oraz rasę i pochodzenie etniczne. Wyróżniono następujące rodzaje przemocy lub wiktylizacji: cztery formy przemocy ze strony partnera intymnego (przemoc fizyczna, molestowanie psychiczne, molestowanie seksualne, stalking), trzy formy przemocy seksualnej (dotykanie bez zgody, próba penetracji seksualnej, penetracja seksualna) oraz dwie inne formy przemocy (napaść fizyczna, groźba słowna).

W badaniu tym jako grupę odniesienia wykorzystano studentów-mężczyzn, ponieważ wcześniejsze dane wykazały, że uzyskują oni niższe wskaźniki wiktylizacji seksualnej niż kobiety i osoby transpłciowe.

Większość tej próby stanowiły kobiety (67%), osoby heteroseksualne (91%), rasy kaukaskiej (66%) i single (51%), a średni wiek próby wynosił 22 lata. Uzyskane wyniki badań pokazały, w ciągu ostatnich 12 miesięcy 4% badanych doświadczyło przemocy fizycznej, 18% otrzymało groźby werbalne, 6% doświadczyło kontaktu seksualnego wbrew swej woli, 3% doświadczyło próby penetracji seksualnej bez swojego przyzwolenia, 1,5% doświadczyło

penetracji seksualnej bez swojej zgody, a 6% doświadczyło molestowania. Jeśli chodzi o przemoc w związkach w ciągu ostatnich 12 miesięcy, 9% doświadczyło przemocy w związku, w którym stosowano przemoc emocjonalną, 2% doświadczyło przemocy fizycznej, a 2% było w związku, w którym stosowano przemoc seksualną.

Badania wykazały, że wskaźniki wiktylizacji różnią się w zależności od tożsamości płciowej oraz że istnieją znaczne różnice w doświadczeniach przemocy i prawdopodobieństwie jej wystąpienia. Osoby transpłciowe miały wyższe od mężczyzn ogólne wskaźniki i prawdopodobieństwo wystąpienia wszystkich dziewięciu zmiennych wiktylizacji. Większość przypadków dotyczyła wiktylizacji seksualnej. Ponadto osoby transpłciowe znacznie częściej niż kobiety doświadczały wszelkich form wiktylizacji z wyjątkiem bycia w związku, w którym stosowano przemoc emocjonalną. Badania sugerują, że wiktylizacja osób transpłciowych ma miejsce w wyniku dyskryminacji systemowej, rodzinnej i społecznej oraz mikroagresji.

Autorka konkluduje, że rozpoznając wpływ wiktylizacji na jednostki na wszystkich uniwersytetach i identyfikując subpopulacje osób studiujących, które są najbardziej narażone na wiktylizację, programy i interwencje w szkolnictwie wyższym mogą poprawić zdrowie i bezpieczeństwo oraz ograniczyć niekorzystne skutki dla tych grup.

Zalecenie: badanie jest przykładem diagnozy i inspiracją dla badań ewaluacyjnych.

• **Źródło:** Griner, S.B., Vamos, C.A., Thompson, E.L., Logan, R., Vázquez-Otero, C., & Delay, E. M. (2020). *The Intersection of Gender Identity and Violence: Victimization Experienced by Transgender College Students*. *Journal of Interpersonal Violence*, 35(23-24), 5704-5725.
<https://doi.org/10.1177/0886260517723743>

Badanie 9: Gender Identity and Diversity in Oklahoma Sex Health Curriculum: Non-Binary Student Voices

Niezwykle mało w literaturze przedmiotu jest przykładów badań wykraczających poza dychotomiczną koncepcję płci. Pewną inspiracją mogą być badania przeprowadzone metodą wywiadu z osobami studiującymi w Uniwersytecie w Oklahomie, które nie są binarne i otrzymały edukację seksualną i zdrowotną w publicznej szkole średniej. Każdy wywiad został nagrany, transkrybowany i

przeanalizowany przy użyciu 12 NVivo. W wyniku analizy wywiadów wyłoniło się 15 tematów, spośród których wybrano sześć, występujących w każdym wywiadzie i w każdym z nich pojawiających się z największą częstotliwością. Na podstawie przeprowadzonych badań ustalono, że:

- Po pierwsze, „ukryty program” na lekcjach płci opierał się na normie heteroseksualnej.
- Po drugie, brak poczucia bezpieczeństwa skutkowało niemożnością ujawnienia się.
- Po trzecie, problemy psychiczne wiązały się z konfliktem tożsamości płciowej z oczekiwaniami otoczenia społecznego, zwłaszcza rówieśników.
- Po czwarte, doświadczana przemoc ze względu na płeć wynikała z błędnej oceny własnej płci i płci sprawcy.

W związku z tym, rekomendowano zmianę klimatu szkoły na inkluzyjny, co zwiększałoby szansę na ujawnienie się osób niebinarnych. Sformułowano postulat swobody w samookreślaniu tożsamości płciowej, oznaczający potrzebę autonomii i samodzielności w definiowaniu płci, bez konieczności wpasowywania się w porządek binarny.

Zalecenie: badanie jest przykładem diagnozy wykraczającej poza binarną koncepcję płci i stanowi inspirację dla badań wrażliwych na płeć.

• **Źródło:** Scout, H., Anvar, H., (2022) *Gender Identity and Diversity in Oklahoma Sex Health Curriculum: Non-Binary Student Voices*. University of Oklahoma. <https://shareok.org/handle/11244/335540>

WNIOSKI

Każda osoba może doświadczyć przemocy ze względu na płeć, jednak w nieproporcjonalnie wysokim stopniu dotyka to kobiety i dziewczęta. Do grup zwiększonego ryzyka należą kobiety niepełnosprawne, młode i dorastające dziewczęta, starsze kobiety, kobiety identyfikujące się jako mniejszość seksualna, kobiety z mniejszości etnicznych, uchodźczynie i migrantki (Biblioteka Kongresu 2023). Przemoc ze względu na płeć częściej dotyka także osoby identyfikujące się jako kobiety (MtF) niż mężczyźni (FtM) (Gallardo-Nieto 2021) oraz osoby członkowskie mniejszości płciowych (Goldbach 2022).

Ignorowanie lub ukrywanie zjawiska przemocy w jakiejkolwiek organizacji, w tym w uniwersytetach, skutkuje negatywnymi konsekwencjami w życiu jednostek, instytucji, nauki i społeczeństwa. Dlatego też do kluczowych celów Strategii na rzecz równości płci na lata 2020–2025 należy położenie

kresu przemocy ze względu na płeć oraz kwestionowanie i eliminowanie stereotypów związanych z płcią. Działania te obejmują:

- zapobieganie i zwalczanie przemocy ze względu na płeć;
- wspieranie i ochrona ofiar;
- pociągnięcie sprawców do odpowiedzialności.

Aby skutecznie przeciwdziałać przemocy, należy systematycznie diagnozować skalę i formy przemocy w środowisku akademickim oraz oceniać skutki podjętych działań.

Praktyka pokazuje jednak, że badanie przemocy ze względu na płeć w uczelniach jest procesem złożonym i długotrwałym, na który dodatkowo wpływa wiele czynników zewnętrznych. W Ameryce Północnej od lat prowadzone są na kampusach badania dotyczące postrzegania bezpieczeństwa przez osoby studiujące, w tym obaw i doświadczeń związanych z napaścią i przemocą na tle seksualnym, a działania te zostały oficjalnie wsparte w 2022 r. przez Kongres Stanów Zjednoczonych, zapisem o konieczności przeprowadzania badań ankietowych, co dwa lata, we wszystkich szkołach, szkołach wyższych i uniwersytetach korzystających z funduszy federalnych. Inaczej jest w Europie: badania dotyczące przemocy ze względu na płeć napotykają bariery mentalne i instytucjonalne, a ich wyniki rzadko są rozpowszechniane. Środowiska naukowe zajmujące się badaniem przemocy ze względu na płeć w uniwersytetach wskazują na ukrywanie wyników badań w trosce o reputację uczelni, brak instytucjonalnego wsparcia dla naukowców i naukowczyń (brak wystarczającej liczby pracowników i pracowniczek naukowych, krótki czas realizacji, brak odpowiedniego wynagrodzenia za pracę wykonywaną w czasie wolnym), brak uznania dla wykonanej pracy, zarządzanie instytucją nietraktujące przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć jako priorytetu, brak długoterminowej polityki badawczej umożliwiającej systematyczną diagnozę, monitorowanie i ewaluację polityki przeciwdziałania przemocy (Bull, A., Livesey, L., Duggan, M. 2023).

Badania dotyczące przemocy ze względu na płeć i działania antydyskryminacyjne w środowisku uniwersyteckim powinny uwzględniać wszystkich interesariuszy: kadrę kierowniczą, kadrę administracyjną, naukowców i naukowczynie, badaczy, wykładowców i wykładowczynie, doktorantów i doktorantki, studentów i studentki. Wszyscy i wszystkie powinni uczestniczyć w przebudowie kultury organizacyjnej, a każda z grupy – włączona i wysłuchana.

W związku z tym, w strategii na rzecz równości płci na lata 2020–2025 przyjęto podejście polegające na uwzględnianiu aspektu płci w połączeniu

z ukierunkowanymi działaniami i intersekcjonalnością. Oznacza to przeprowadzanie diagnozy i ewaluacji, która bada zjawisko przemocy znacznie szerzej i dogłębniej, uwzględniając inne cechy społeczno-demograficzne, nie tylko płeć, takie jak wiek, orientacja psychoseksualna, rasa, pochodzenie etniczne i klasa.

Rekomendowane źródła

- EIGE (2022) Gender Based Violence.
<https://eige.europa.eu/gender-based-violence>
- European Commission (2023) Gender equality in the EU,
https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/annual_report_GE_2023_web_EN.pdf
- UniSAFE-Security and safety of HEIs students and staff moving abroad.
<https://unisafe-gbv.eu/>

BIBLIOGRAFIA

- Acker, J. (2006). *Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations*. *Gender & Society*, 20(4), 441-464 <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Barreto, B., & Doyle, D.M. (2023) *Benevolent and hostile sexism in a shifting global context*. *Nature Reviews Psychology* | Vol. 2 | February | 98–111.
- Bermúdez Figueroa, E., Dabetić, V., Yuste, R.P., Saeidzadeh, Z. (2023). *Gender and Structural Inequalities from a Socio-Legal Perspective*. In: Vujadinović, D., Fröhlich, M., Giegerich, T. (eds) *Gender-Competent Legal Education. Springer Textbooks in Law*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-14360-1_4
- Bull, A., Livesey, L., Duggan, M. (2023) *There are too many barriers to publishing data on gender based violence in higher education*. Wonkhe, 4.09 <https://wonkhe.com/blogs/there-are-too-many-barriers-to-publishing-data-on-gender-based-violence-in-higher-education>
- Council of Europe (2023) Type of Gender-Base-Violence.
<https://www.coe.int/en/web/gender-matters/types-of-gender-based-violence>
- Council of Europe (2023) Harassment and sexual harassment.
<https://www.coe.int/en/web/gender-matters/harassment-and-sexuale-molestie> (1993)

- Declaration on the Elimination of Violence against Women: resolution/adopted by the General Assembly (1993) <https://digitallibrary.un.org/record/179739>
- Edwards-Jauch, L., (2012) *Action research on gender-based violence at the University of Namibia: Results and methodological reflections*. Feminist Africa Issue n.17,2. Researching Sexuality with Young Women: Southern Africa.
- EIGE (2020) "Sexual Harassment in the Research and Higher Education Sector: National Policies and Measures in EU Member States and Associated Countries" approved by the Standing Working Group on Gender in Research and Innovation on 22 May. - <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1205-2020-REV-1/en/pdf>
- EIGE (2021) Gender-based violence costs the EU €366 billion a year. <https://eige.europa.eu/newsroom/news/gender-based-violence-costs-eu-eu366-billion-year>
- EIGE (2022) Gender Based Violence. <https://eige.europa.eu/gender-based-violence>
- EIGE (2023) Gender Equality in Academia and Research – GEAR tool. https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/measures-against-gender-based-violence-including-sexual-harassment?language_content_entity=en
- European Commission (2023) Gender equality in the EU https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/annual_report_GE_2023_web_EN.pdf
- European Council of UE, (2023) EU measures to end violence against women. <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/eu-measures-end-violence-against-women/>
- Fajmonová, V.; et al. (2021) UniSAFE. Report on the European Policy Baseline – <https://zenodo.org/record/5780037>
- Gallardo-Nieto, E.M., Gómez, A., Gairal-Casadó, R. et al. *Sexual orientation, gender identity and gender expression-based violence in Catalan universities: qualitative findings from university students and staff*. Arch Public Health 79, 16 (2021). <https://doi.org/10.1186/s13690-021-00532-4>
- Glick, P., Fiske, S.T., (1996) *The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism*. Journal of Personality and Social Psychology 70(3):491-512.

- Goldbach, EJ (2022). *'Gender' Doesn't Mean 'Female': Gender Minorities' Exclusion in Development Education as Ontological Violence*.
<https://doi.org/10.17863/CAM.90577>
- Griner, S. B., Vamos, C. A., Thompson, E. L., Logan, R., Vázquez-Otero, C., & Daley, E. M. (2020). *The Intersection of Gender Identity and Violence: Victimization Experienced by Transgender College Students*. *Journal of Interpersonal Violence*, 35(23-24), 5704-5725. <https://doi.org/10.1177/0886260517723743>
- Kalaca, S., Dundar, P. (2010) *Violence against women: The perspective of academic women*. *BMC Public Health* 10, 490.
<https://doi.org/10.1186/1471-2458-10-490>
- Kavanagh, E., Brown, L., (2020). *Towards a research agenda for examining online gender - based violence against women academics*, *Journal of Further and Higher Education*, 44:10, 1379-1387, DOI: 10.1080/0309877X.2019.1688267
- Klugman, J., (2017). *Gender Based Violence and the Law*. World Development Report Background Paper; World Bank, Washington, DC.
<http://hdl.handle.net/10986/26198>
- IUF (2020) *Przemoc domowa – problemem w miejscu pracy i dla związków zawodowych*. Geneva UIF.
<https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2022/08/2020-Przemoc-domowa-%E2%80%93-PRZERYWAMY-MILCZENIE.pdf>
- Lewis, R., & Anitha, S. (2023). *Upskirting: A Systematic Literature Review*. *Trauma, Violence, & Abuse*, 24(3), 2003-2018.
<https://doi.org/10.1177/15248380221082091>
- Library of Congress (2023) *European Union: Istanbul Convention Enters into Force*
<https://loc.gov/item/global-legal-monitor/2023-10-10/european-union-istanbul-convention-enters-into-force>
- Ljubljana Declaration Gender Equality in Research and Innovation (2021)
https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation-_endorsed_final.PDF
- Medica Modiale (2023)
<https://medicamondiale.org/en/violence-against-women/causes-and-consequences>

- Mergaert, L., & Linková, M., & Strid, S., (2023). *Theorising Gender-Based Violence Policies: A 7P Framework*, Social Sciences, MDPI, vol. 12(7), 1-13, June. <https://ideas.repec.org/a/gam/jscscx/v12y2023i7p385-d1183058.html>
- Nesbit, S., Carson, S., Ghura, S., O'Brien, J., (2021) *A Project for Advocates for Youth. The Cost of Reporting: Perpetrator Retaliation, Institutional Betrayal, and Student Survivor Pushout*. <https://www.knowyourix.org/wp-content/uploads/2021/03/Know-Your-IX-2021-Report-Final-Copy.pdf>
- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (2018) *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/24994>
- Osuna-Rodríguez M, Rodríguez-Osuna LM, Dios I, Amor MI. (2020) *Perception of Gender-Based Violence and Sexual Harassment in University Students: Analysis of the Information*.
- Pandea, A.R., Grzemny, D., Keen, E. (2020) *Gender matters - A manual on addressing gender - based violence affecting young people*. Council of Europe.
- Piñeiro-Otero, Teresa; Martínez-Rolán, Xabier (2021). *Say it to my face: Analysing hate speech against women on Twitter*. Profesional de la información, (30)5, e300502. <https://doi.org/10.3145/epi.2021.sep.02>
- Rzecznik Praw Obywatelskich (2019) *Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia RPO*. <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/molestowanie-wsrod-studentek-i-studentow-analiza-i-zalecenia-rpo>
- *Sources and Risk within a Relationship*. International Journal of Environmental Research and Public Health. 17(11):3754. <https://doi.org/10.3390/ijerph17113754>
- Sharoni, S. & Klocke, B. (2019). *Faculty Confronting Gender-Based Violence on Campus: Opportunities and Challenges*. Violence Against Women, 25(11), 1352–1369. - <https://doi.org/10.1177/1077801219844597>
- Scout, H., Anvar, H., (2022) *Gender Identity and Diversity in Oklahoma Sex Health Curriculum: Non-Binary Student Voices*. The University of Oklahoma. <https://shareok.org/handle/11244/335540>

- UniSAFE (2021) Gender-based violence and institutional responses: Building a knowledge base and operational tools to make universities and research organisations safe. Deliverable No. 3.1 Theoretical and conceptual framework. https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2021/05/DT31_Theoretical-and-conceptual-framework_290421.pdf

- UniSAFE (2022) Gender-based violence and its consequences in European Academia. FIRST RESULTS FROM THE UNISAFE SURVEY. https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2022/11/UniSAFE-survey_prevalence-results_2022.pdf

ROZDZIAŁ 9

WARTOŚĆ RÓŻNORODNOŚCI

JosAnn Cutajar, Janet Mifsud, Roderick Vassallo

WPROWADZENIE: RÓŻNORODNOŚĆ I WŁĄCZANIE DO GŁÓWNEGO NURTU

Preambuła

Różnorodność odnosi się do uznania i akceptacji różnic między jednostkami i grupami. Różnice te mogą być oparte na różnych cechach, w tym między innymi na pochodzeniu rasowym, pochodzeniu etnicznym, płci, orientacji seksualnej, religii, niepełnosprawności i statusie społeczno-ekonomicznym. Poszanowanie różnorodności oznacza uznawanie i docenianie tych różnic oraz tworzenie integracyjnego środowiska, w którym każdy czuje się szanowany, wspierany i wzmacniany. W kontekście akademickim, różnorodność może poprawić jakość doświadczenia uczenia się, umożliwiając uczniom różne perspektywy, pomysły i sposoby myślenia oraz przygotowując ich do poruszania się po zróżnicowanym i wzajemnie połączonym świecie.

Organizacje i firmy, które wspierają różnorodność i integrację tworzą środowisko, w którym pracownicy czują się rozpoznawani i doceniani, co skutkuje podwyższonym morale. Poprzez wspieranie i włączanie zróżnicowanych zasobów pracowniczych, organizacje mogą wykorzystać wyróżniające się umiejętności, doświadczenia i perspektywy swoich pracowników, aby wzmacniać innowacyjność i poprawiać ogólną wydajność (Anil 2022b). Różnorodność tzw. siły roboczej była kiedyś ograniczona do „różnorodności kolorów” oraz płci w miejscu pracy. Jednak koncepcja ta rozszerzyła się i objęła różnorodność pracowników ze względu na wiele cech, w tym między innymi płeć, rasę, pochodzenie etniczne, wiek, orientację seksualną, pochodzenie społeczne, status społeczno-ekonomiczny i religię. Obecnie rozumie się ją też jako zatrudnianie pracowników o różnych umiejętnościach, zdolnościach czy niepełnosprawnościach (Anil 2022b; Lee 2020).

Różnorodność w środowisku akademickim

Różnorodność to termin, który w ostatnich latach zyskał na znaczeniu, szczególnie w dziedzinie szkolnictwa wyższego. W swej istocie *różnorodność* polega na uwzględnianiu unikalnych cech i perspektyw każdej osoby oraz tworzeniu integracyjnego środowiska, które sprzyja rozwojowi, kreatywności i innowacjom.

Znaczenie różnorodności w szkolnictwie wyższym wywodzi się z fundamentalnych zasadach równości i sprawiedliwości. Ponieważ uniwersytety i szkoły wyższe starają się przygotować swoich studentów do pełnienia ról przywódczych w coraz bardziej złożonym i wzajemnie powiązanym świecie, muszą tworzyć środowisko uczenia się, które jest inkluzywne, wspierające i które odzwierciedla różnorodne perspektywy i doświadczenia osób studiujących. Nie tylko zapewnia to wszystkim równy dostęp do możliwości edukacyjnych, ale także umożliwia uniwersytetom i szkołom wyższym zapewnienie bardziej wszechstronnej edukacji, która przygotowuje młodych ludzi do odniesienia sukcesu w zróżnicowanym i zmieniającym się globalnym krajobrazie (Milem 2002).

Jednym z najważniejszych aspektów różnorodności w szkolnictwie wyższym jest reprezentacja **płci**. W ostatnich latach rośnie świadomość potrzeby promowania równości płci w szkolnictwie wyższym, w tym poprzez rekrutację i zatrzymywanie kobiet w dziedzinach STEM. Chociaż w tym obszarze poczyniono pewne znaczące postępy, nadal wiele pozostaje do zrobienia, aby zaradzić utrzymującym się różnicom płci w możliwościach jakie stwarzane są w karierach akademickich i badawczych. Na przykład, pomimo rosnącej liczby kobiet podejmujących studia wyższe, kobiety nadal są niedostatecznie reprezentowane w wielu dziedzinach STEM, szczególnie na wyższych stanowiskach. Aby temu zaradzić uniwersytety i uczelnie muszą podjąć wspólny wysiłek, aby zapewnić kobietom wsparcie, zasoby i możliwości, których potrzebują, aby odnieść sukces w tych dziedzinach. Obejmuje to oferowanie programów mentorskich, finansowanie badań i podróży oraz elastyczną organizację pracy, która uwzględnia potrzeby pracujących matek oraz innych opiekunów rodzinnych.

Innym aspektem różnorodności w szkolnictwie wyższym jest zróżnicowanie **wieków osób studiujących**. Ponieważ populacja wciąż się starzeje, uniwersytety i uczelnie muszą dostosowywać się do potrzeb i perspektyw coraz bardziej zróżnicowanej wiekowo grupy studentów. Obejmuje to zapewnienie programów i zasobów, które spełniają potrzeby „nietradycyjnych” studentów,

w tym starszych dorosłych, którzy wracają do edukacji po przerwie, a także starszych studentów, którzy szukają nowych możliwości kariery lub przekwalifikowania. Na przykład wiele uniwersytetów i szkół wyższych oferuje obecnie elastyczne harmonogramy kursów i opcje nauki online, aby dostosować się do potrzeb starszych studentów, którzy mogą mieć różne zobowiązania, takie jak praca lub rodzina. Ponadto niektóre instytucje akademickie opracowały programy specjalnie zaprojektowane w celu wspierania starszych studentów, w tym usługi doradcze, programy mentorskie i wspomaganie rozwoju kariery.

Innym ważnym aspektem różnorodności w szkolnictwie wyższym jest reprezentacja **migrantów i mniejszości etnicznych w środowiskach akademickich**. W coraz bardziej połączonym i zglobalizowanym świecie uniwersytety i szkoły wyższe muszą być przygotowane do wspierania i angażowania studentów z różnych środowisk kulturowych i narodowych. Obejmuje to zapewnienie zasobów i wsparcia, takich jak pomoc językowa i programy orientacji kulturowej dla studentów, którzy są nowi w kraju, a także zasoby i wsparcie, takie jak kluby kulturalne i wydarzenia dla studentów pochodzących z różnych środowisk kulturowych. Na przykład wiele uniwersytetów i szkół wyższych utworzyło międzynarodowe centra studenckie, które zapewniają szeroki zakres usług i zasobów wspierających studentów z zagranicy. Centra te oferują informacje i wsparcie w szerokim zakresie tematów, w tym procedur imigracyjnych, zakwaterowania i transportu oraz adaptacji kulturowej. Ponadto niektóre instytucje nawiązały współpracę z lokalnymi organizacjami, aby zapewnić dodatkowe wsparcie i zasoby dla studentów zagranicznych, takie jak programy mentorskie i staże.

Wreszcie, istnienie zróżnicowanych **środowisk społeczno-ekonomicznych** jest ważnym aspektem różnorodności w szkolnictwie wyższym. Uniwersytety i szkoły wyższe mają do odegrania kluczową rolę w tworzeniu możliwości dla studentów ze wszystkich środowisk, niezależnie od ich środków finansowych. Obejmuje to zapewnianie pomocy finansowej, stypendiów i grantów, aby zapewnić studentom o niskich dochodach dostęp do szkolnictwa wyższego.

W skrócie, różnorodność w szkolnictwie wyższym wpływa na jednostki, instytucje i społeczeństwo (Milem 2002). Korzyści z różnorodności można podsumować w następujący sposób:

1. Zachęcanie do kreatywności i innowacji: Różnorodność łączy różne perspektywy i pomysły, co może prowadzić do bardziej kreatywnych i innowacyjnych rozwiązań problemów.

2. Wzmacnianie krytycznego myślenia: Zróżnicowana społeczność studencka pozwala uczniom zapoznać się z różnymi perspektywami, pomagając im rozwijać umiejętności krytycznego myślenia i kwestionując ich założenia.

3. Promowanie równości i inkluzywności: Różnorodność pomaga stworzyć integracyjne środowisko, które wspiera i docenia unikalne cechy i perspektywy każdej osoby.

4. Wspieranie sukcesu studentów: Badania wykazały, że studenci pochodzący z różnych środowisk, którzy uczęszczają do szkół i uniwersytetów silnie zaangażowanych w różnorodność, mają większe szanse na wytrwanie i ukończenie studiów niż ich rówieśnicy z mniej zróżnicowanych środowisk (Stuart Wells i in., 2016).

5. Przygotowanie studentów do pracy na globalnym rynku: W coraz bardziej połączonym i zróżnicowanym świecie studenci muszą być przygotowani do pracy z ludźmi z różnych środowisk i perspektyw. Różnorodność w szkolnictwie wyższym pomaga przygotować studentów do tej rzeczywistości.

6. Sprzyjanie zrozumieniu międzykulturowemu: Różnorodność w szkolnictwie wyższym zapewnia studentom możliwość interakcji z osobami z różnych środowisk kulturowych, promując międzykulturowe zrozumienie i przełamując stereotypy kulturowe.

7. Zwiększanie doświadczenia akademickiego: Zróżnicowana społeczność studencka zapewnia studentom możliwość uczenia się od osób z różnych środowisk i angażowania się w ich życie, wzbogacając ogólne doświadczenie akademickie.

8. Zwiększanie reprezentacji niedostatecznie reprezentowanych grup: Różnorodność pomaga zwiększyć reprezentację niedostatecznie reprezentowanych grup w szkolnictwie wyższym, zapewniając wszystkim studentom równy dostęp do możliwości edukacyjnych.

9. Wspieranie rozwoju pozytywnego klimatu uniwersytetu: Zróżnicowany i integracyjny klimat pomaga wspierać poczucie wspólnoty, ograniczając przypadki dyskryminacji, uprzedzeń czy nękania.

10. Zwiększanie świadomości społecznej i kulturowej: Różnorodność w szkolnictwie wyższym promuje świadomość i zrozumienie różnych kultur, pomagając zmniejszyć uprzedzenia i promować harmonię społeczną i kulturową.

11. Wspieranie utrzymania się na studiach: Zróżnicowany i integracyjny kampus może pomóc w zwiększeniu retencji studentów, szczególnie w przypadku studentów z niedostatecznie reprezentowanych grup, którzy mogą czuć się odizolowani lub pozbawieni wsparcia w mniej zróżnicowanych środowiskach.

12. Promowanie współpracy interdyscyplinarnej: Różnorodność w szkolnictwie wyższym może promować współpracę między różnymi dyscyplinami, prowadząc do nowych i innowacyjnych podejść w badaniach i do rozwiązywania problemów naukowych.

13. Poprawa jakości badań: Różnorodność studentów i wykładowców może przyczynić się do poprawy jakości badań, ponieważ zróżnicowane perspektywy mogą prowadzić do nowych i innowacyjnych podejść do formułowania pytań badawczych.

14. Wspieranie rekrutacji i zatrzymywanie wykładowców w uniwersytecie: Zaangażowanie na rzecz różnorodności i inkluzyjności w szkolnictwie wyższym może pomóc w przyciągnięciu i zatrzymaniu zróżnicowanej kadry, co z kolei może przyczynić się do zwiększenia różnorodności wśród studentów.

15. Wspieranie rozwoju bardziej sprawiedliwego i równego społeczeństwa: Promowanie różnorodności w szkolnictwie wyższym może pomóc w tworzeniu bardziej sprawiedliwego i równego społeczeństwa poprzez zapewnienie wszystkim studentom dostępu do możliwości i zasobów edukacyjnych, których potrzebują, aby odnieść sukces.

Różnorodność w miejscu pracy

Różnorodność, równość i inkluzja (Diversity-Equity-Inclusion – DEI) zyskały ogromne znaczenie w krajobrazie firm na całym świecie. Według badań przeprowadzonych przez Glassdoor Economic Research, w 2019 r. odnotowano znaczny wzrost liczby ofert pracy związanych z DEI w USA, Wielkiej Brytanii, Francji i Niemczech o 37% w porównaniu z rokiem poprzednim (Zhao 2019).

Wspieranie integracyjnego środowiska pracy oprócz tego, że stanowi obowiązek etyczny, skutkuje również zwiększonym wzrostem przychodów i produktywności. W dzisiejszym, coraz bardziej połączonym i konkurencyjnym świecie, nie można zaniedbywać priorytetowego traktowania różnorodności i inkluzji w miejscu pracy. Kluczowe znaczenie ma priorytetowe traktowanie satysfakcji /zadowolenia/ zarówno pracodawców, jak i pracowników.

Uwzględnianie różnorodności w miejscu pracy ma istotne znaczenie dla organizacji, w tym instytucji szkolnictwa wyższego i instytucji badawczych. Po pierwsze, wnosi ona szerszy zakres perspektyw i pomysłów, wspierając innowacyjność i kreatywność. Zróżnicowane zasoby pracownicze, składające się z osób z różnych środowisk i o różnym doświadczeniu, prowadzą do lepszego rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji. Co więcej, organizacje, które priorytetowo traktują różnorodność, mogą przyciągać i zatrzymywać największe talenty z różnych grup demograficznych, co skutkuje

bardziej wykwalifikowaną i wszechstronną kadrą. Inkluzywne miejsca pracy, które cenią różnorodność, tworzą także poczucie przynależności i akceptacji wśród pracowników, co prowadzi do wzrostu morale i zaangażowania. Dodatkowo, różnorodność i inkluzja przyczyniają się do poprawy relacji z klientami, odzwierciedlając ich zróżnicowaną bazę oraz zwiększając zrozumienie kulturowe i komunikację. Organizacje, które priorytetowo traktują różnorodność, są postrzegane jako społecznie odpowiedzialne, co poprawia reputację marki i lojalność klientów. Co więcej, uwzględnianie różnorodności pozwala organizacjom na zdobywanie nowych rynków i segmentów klientów, wspierając rozwój biznesu i zwiększając udział w rynku. Zróżnicowane zespoły kultywują również kulturę uczenia się, wystawiając pracowników na różne perspektywy, doświadczenia i pomysły, zwiększając w ten sposób rozwój osobisty i zawodowy. Ceniąc różnorodność i inkluzję, organizacje demonstrują równe szanse dla wszystkich pracowników, co prowadzi do większej satysfakcji, lojalności i zmniejszenia rotacji. Wreszcie, uwzględnianie różnorodności i inkluzji pomaga organizacjom przestrzegać zobowiązań prawnych i etycznych związanych z równymi szansami zatrudnienia i niedyskryminacją (Anil 2022a).

Korzyści płynące z różnorodności w miejscu pracy

Różnorodność w miejscu pracy oferuje szeroki zakres korzyści, które przyczyniają się do rozwoju i sukcesu organizacji. Korzyści płynące z priorytetowego traktowania różnorodności w miejscu pracy są liczne i można je przedstawić w następujący sposób (Anil 2022b; Lee 2020). Zatrudniając osoby z różnych środowisk, narodowości i kultur, firmy zyskują dostęp do nowych perspektyw, co skutkuje lepszym rozwiązywaniem problemów, zwiększoną produktywnością i lepszymi umiejętnościami podejmowania decyzji. Zróżnicowane zespoły dokładniej analizują fakty, co prowadzi do bardziej innowacyjnych i opartych na danych decyzji. Co więcej, zróżnicowana siła robocza przyciąga szerszą pulę talentów, ponieważ pracownicy szukają dziś nie tylko dobrze płatnej pracy, ale także przestrzeni, w której mogą się rozwijać, czuć się akceptowani i stawiać czoła wyzwaniom. Przyjęcie różnorodności jest szczególnie atrakcyjne dla millenialsów i pokolenia Z, najbardziej zróżnicowanych pokoleń w historii. Przyjmując różnorodność pod względem pochodzenia, poglądów, pochodzenia etnicznego i innych czynników, firmy mogą więc wykorzystać szerszą pulę talentów i znaleźć najlepszych kandydatów.

Różnorodność w miejscu pracy sprzyja także większej innowacyjności. Jednorodne zespoły mają tendencję do posiadania podobnych wzorców

myślowych, doświadczeń życiowych i umiejętności rozwiązywania problemów, co ogranicza ich zdolność do generowania kreatywnych rozwiązań. Tymczasem, zróżnicowana grupa pracowników wnosi unikalne perspektywy, które mogą prowadzić do przełomów w myśleniu. Firmy, które osiągają wysokie wskaźniki różnorodności, są zazwyczaj bardziej innowacyjne i adaptacyjne.

Tworzenie integracyjnego środowiska pracy, w którym pracownicy widzą reprezentację różnych kultur, środowisk i sposobów myślenia, prowadzi do lepszej wydajności pracowników. Kiedy ludzie czują się komfortowo będąc sobą w pracy, są szczęśliwsi i bardziej produktywni. Z kolei silna, jednorodna kultura może tłumić naturalną różnorodność poznawczą i utrudniać pracownikom wykonywanie pracy w jak najlepszy sposób. Aby w pełni wykorzystać korzyści płynące z różnorodności, należy upewnić się, że żadne nieświadome uprzedzenia nie przenikają do procesów związanych z wydajnością.

Ponadto, różnorodność ma bezpośredni wpływ na rentowność firmy. Firmy zróżnicowane etnicznie i kulturowo mają większe szanse na odniesienie sukcesu, osiągając wyższe zyski finansowe w porównaniu do swoich niezróżnicowanych odpowiedników. Hunt et al. (2015) wykazali, że firmy z różnorodnymi zespołami menadżerskimi i zarządami osiągają lepsze wyniki niż średnia w branży. Różnorodność w miejscu pracy poprawia również reputację marki, ponieważ pracodawcy, którzy akceptują i dostosowują się do wszystkich środowisk, są postrzegani jako dobre firmy, przyciągające największe talenty. Dodatkowo, zróżnicowana siła robocza przyczynia się do obniżenia wskaźnika rotacji pracowników. In miejsca pracy, w których wyjątkowy wkład jest rozpoznawany i doceniany, zwiększają satysfakcję pracowników, poziom komfortu i poczucie własnej wartości. Zróżnicowane zespoły mają wyższe morale, są bardziej efektywne, innowacyjne i zaangażowane, co prowadzi do niższych wskaźników rotacji.

Podsumowując, różnorodność w miejscu pracy przynosi wiele korzyści. Prowadzi do nowych perspektyw, szerszej puli talentów, zwiększonej innowacyjności, lepszej wydajności pracowników, wyższych zysków i zmniejszonej rotacji pracowników (Lee 2020). Uznając wartość różnorodności i wspierając środowisko sprzyjające włączeniu społecznemu, organizacje mogą prosperować i odnosić sukcesy w dzisiejszym połączonym i zglobalizowanym świecie.

Wyzwania związane z różnorodnością w miejscu pracy

Promowanie różnorodności i inkluzji w miejscu pracy jest obecnie istotnym zobowiązaniem dla organizacji. Nie jest to jednak pozbawione wyzwań.

Należy pokonać kilka kluczowych przeszkód, aby zapewnić pomyślne wdrożenie i wspierać prawdziwie inkluzywne środowisko (Lee 2020, Anil 2022b).

1. Dostosowanie praktyk w zakresie różnorodności do celów organizacji

Wdrażanie inicjatyw na rzecz różnorodności wymaga dostosowania ich do unikalnych celów firmy. Zamiast ślepo przyjmować praktyki innych organizacji, należy rozważyć swoje mocne strony i skupić się na obszarach, które są zgodne z konkretną kulturą i celami firmy. Przeprowadzenie ankiety ukierunkowanej na różnorodność może pomóc zidentyfikować luki i pokierować alokacją zasobów, aby zapewnić znaczący wpływ.

2. Wypełnienie luki między projektem a wdrożeniem

Zaprojektowanie kompleksowego programu różnorodności jest ważne, ale musi on zostać skutecznie wdrożony, aby odnieść sukces. Kluczowe znaczenie dla pomyślnego wdrożenia ma zapewnienie poparcia ze strony kierownictwa oraz przygotowanie i wsparcie zespołu. Rozważyć należy powołanie dedykowanego pełnomocnika ds. różnorodności i inkluzji lub wprowadzenie kreatywnych rozwiązań, takich jak programy rotacyjne, aby wdrożyć organizację do odpowiedzialności za wspieranie różnorodności i osiąganie w tej sferze odpowiednich wyników.

3. Szkolenie menedżerów w zakresie różnorodności

Sukces inicjatyw na rzecz różnorodności zależy od współpracy wszystkich, zwłaszcza menedżerów, którzy odgrywają znaczącą rolę w jej wdrażaniu. Inwestowanie w szkolenia dla kadry zarządzającej pomaga im zrozumieć znaczenie celów związanych z różnorodnością, rekomendowane im zachowanie wobec pracowników oraz potencjalny wpływ ich działań na ogólną kulturę firmy. Współpraca z firmami specjalizującymi się w szkoleniach z zakresu różnorodności może zapewnić cenne wsparcie w tym obszarze.

4. Przeciwdziałanie uprzedzeniom i promowanie inkluzywności

Ludzie są podatni na uprzedzenia, które mogą utrudniać integrację i tworzyć bariery w miejscu pracy. Zwiększenie różnorodności może prowadzić do wzrostu uprzedzeń, dyskryminacji czy nękania. Niezbędne jest zajęcie się tymi nieświadomymi uprzedzeniami poprzez szkolenia, promowanie świadomości i zrozumienie typowych pułapek. Chociaż uprzedzenia mogą nadal istnieć, świadomość ich istnienia i podejmowanie kroków w celu ich uniknięcia lub rozwiązania może mieć znaczący wpływ na wspieranie bardziej inkluzywnego środowiska.

5. Przewycięzanie wewnętrznego oporu i wspieranie zrozumienia

Nie wszyscy mogą być otwarci na ideę różnorodności w miejscu pracy, co prowadzi do wewnętrznego oporu w organizacji. Ważne jest, aby liderzy stale edukowali pracowników na temat powodów stojących za wysiłkami na rzecz różnorodności i zajmowali się wszelkimi konfliktami lub brakiem szacunku dla różnych kultur i przekonań. Zachęcanie do szacunku, uznania i zrozumienia różnic poprzez szkolenia z zakresu różnorodności może pomóc w budowaniu akceptacji i współpracy wśród pracowników.

6. Skuteczna komunikacja ponad barierami językowymi

W zróżnicowanych miejscach pracy bariery językowe i komunikacyjne mogą utrudniać efektywną współpracę i produktywność. Zapewnienie szkoleń językowych dla osób, dla których język angielski nie jest językiem ojczystym oraz zatrudnianie dwujęzycznych lub wielojęzycznych pracowników może pomóc wypełnić te luki i poprawić komunikację w zespole.

7. Radzenie sobie z nieporozumieniami kulturowymi

Łączenie osób pochodzących z różnych kultur może prowadzić do częstych nieporozumień. Stworzenie inkluzywnego miejsca pracy, które wspiera zrozumienie i szacunek dla różnic kulturowych, może pomóc złagodzić te nieporozumienia. Promując kulturę akceptacji i zapewniając edukację na temat różnych kultur, członkowie zespołu mogą oferować sobie nawzajem korzyści z wątpliwości i współpracować bardziej harmonijnie.

8. Promowanie równości płci w miejscu pracy

Nierówność płci pozostaje istotną kwestią, a kobiety stoją przed wyzwaniami związanymi z awansem zawodowym i reprezentacją na stanowiskach kierowniczych (Gascoigne i in., 2022). Pomimo upływu stu lat od uzyskania przez kobiety prawa do głosowania i pierwszych wyborów kobiet do parlamentu w niektórych krajach UE dowody wskazują na ciągłą niedostateczną reprezentację kobiet w polityce i sferach publicznych. Ta dysproporcja jest widoczna w Parlamencie Europejskim, parlamentach krajowych, organach rządowych i zgromadzeniach lokalnych (Shreeves i Boland 2021). Rozwiązanie tego problemu wymaga proaktywnych wysiłków w celu wyeliminowania uprzedzeń i stworzenia kobietom możliwości rozwoju na wszystkich szczeblach organizacji. Dzięki jasnemu określeniu zaangażowania organizacji w równość płci, osoby, które nie zgadzają się z tymi wartościami, mogą dokonać samo-selekcji, co w gruncie rzeczy pozwoli na stworzenie bardziej inkluzywnego środowiska.

Mainstreaming różnorodności

Mainstreaming można rozumieć jako proces włączania perspektyw, potrzeb i doświadczeń osób i grup, które tradycyjnie były wykluczane lub marginalizowane w dominującą kulturę w grupie (w główny nurt kultury organizacji). Wiąże się to z uznaniem i docenieniem różnorodności ludzkich doświadczeń oraz aktywną pracą nad zakwestionowaniem istniejących struktur władzy, które utrwalają wykluczenie i marginalizację. Mainstreaming ma na celu stworzenie bardziej inkluzywnego i reprezentatywnego społeczeństwa poprzez promowanie równości i sprawiedliwości społecznej poprzez integrację różnych perspektyw i doświadczeń. Można to osiągnąć poprzez przyjęcie polityk, praktyk czy systemów, które nadają priorytet różnorodności i koncentrują się na potrzebach i głosach niedostatecznie reprezentowanych grup. W kontekście akademickim *mainstreaming* może obejmować ponowne przemyślenie programu nauczania, badań i praktyk instytucjonalnych, aby zapewnić w nich odzwierciedlenie różnorodności ludzkich doświadczeń i tworzyć wspierające i integracyjne środowisko uczenia się dla wszystkich studentów.

Uwzględnianie różnorodności w kontekście społecznym jest korzystne, gdyż (Milem 2002; Anil 2022b; Lee 2020):

- 1. Zwiększa kreatywność i innowacyjność.** Zróżnicowana grupa ludzi wnosi różne perspektywy, doświadczenia i wiedzę, co może prowadzić do bardziej kreatywnych i innowacyjnych pomysłów.

- 2. Lepsze podejmowanie decyzji.** Uwzględnienie różnorodnych perspektyw w procesie decyzyjnym prowadzi do podejmowania bardziej świadomych i wszechstronnych decyzji, które uwzględniają potrzeby i interesy szerszego grona osób.

- 3. Sprzyja bardziej inkluzywnemu społeczeństwu.** Włączanie różnorodności do głównego nurtu polityki pomaga stworzyć bardziej integracyjne i akceptujące społeczeństwo, w którym wszyscy są doceniani i mają równe szanse na uczestnictwo i odniesienie sukcesu.

- 4. Zwiększa zrozumienie kulturowe.** Kontakt z różnymi kulturami, językami i tradycjami pomaga poszerzyć zrozumienie i docenienie różnych sposobów życia, co może zmniejszyć liczbę nieporozumień i konfliktów.

- 5. Przyspiesza wzrost gospodarczy.** Wykazano, że zróżnicowane społeczności i miejsca pracy są bardziej produktywne i rentowne, co może przyczynić się do ogólnego wzrostu gospodarczego.

- 6. Wspiera spójność społeczną.** Włączanie różnorodności do głównego nurtu polityki pomaga promować spójność społeczną poprzez przełamywanie

barier między różnymi grupami i wspieranie poczucia wspólnej tożsamości i wspólnoty.

7. Promuje sprawiedliwość i równość. Gdy różnorodność jest włączana do głównego nurtu, pomaga zapewnić, że wszyscy są traktowani sprawiedliwie i mają równe szanse, niezależnie od ich pochodzenia lub tożsamości.

8. Wspiera prawa człowieka. Uwzględnianie różnorodności jest ważnym aspektem promowania i ochrony praw człowieka, w tym praw mniejszości i grup marginalizowanych.

9. Przygotowuje ludzi do życia w zglobalizowanym świecie. W coraz bardziej połączonym świecie ważne jest, aby ludzie rozumieli i doceniali różne kultury i perspektywy, aby odnieść sukces w zglobalizowanej gospodarce.

10. Zmniejsza uprzedzenia i dyskryminację. Gdy różnorodność jest włączana do głównego nurtu, pomaga zmniejszyć uprzedzenia i dyskryminację poprzez kwestionowanie stereotypów oraz promowanie wzajemnego szacunku i zrozumienia.

Przedstawione argumenty w przełożeniu na rzeczywistość instytucji akademickich i badawczych pomagają uzmysłowić sobie korzyści z różnorodności jakie płyną dla studentów i pracowników, w tym:

1. Poprawa wyników w nauce. Zróżnicowane i integracyjne środowisko uczenia się może pomóc uczniom czuć się bardziej zaangażowanymi i zmotywowanymi, co prowadzi do lepszych wyników w nauce i wyższego wskaźnika ukończenia szkoły.

2. Wzmacnianie krytycznego myślenia. Kontakt z różnymi perspektywami i doświadczeniami może pomóc uczniom rozwinąć umiejętności krytycznego myślenia i nauczyć się podchodzić do problemów z różnych perspektyw.

3. Zwiększanie kompetencji kulturowych. Uwzględnianie różnorodności w środowisku akademickim i badawczym może pomóc uczniom w głębszym zrozumieniu różnych kultur i poprawić ich zdolność do poruszania się w zróżnicowanym świecie.

4. Promowanie badań i staży naukowych. Uwzględnienie różnorodnych perspektyw w badaniach i nauce może prowadzić do bardziej wszechstronnych i dokładnych wyników, promując w ten sposób bardziej dogłębne zrozumienie złożonych kwestii.

5. Promowanie sprawiedliwości społecznej. Uwzględnianie różnorodności w środowisku akademickim może pomóc w promowaniu sprawiedliwości społecznej poprzez zajmowanie się kwestiami równości i inkluzji, kwestionowanie

struktur władzy, które utrwalają nierówności, oraz tworzenie możliwości rozwoju dla zmarginalizowanych grup, aby mogły odnieść sukces.

6. Przygotowanie studentów do włączania się w zróżnicowane zasoby kadrowe. W dzisiejszej zglobalizowanej gospodarce coraz ważniejsze jest, aby studenci mieli doświadczenie w pracy w różnych środowiskach, a uwzględnianie różnorodności w środowisku akademickim może pomóc im się do tego przygotować.

7. Wspieranie poczucie wspólnoty. Uwzględnianie różnorodności w środowisku akademickim i badawczym może pomóc w tworzeniu poczucia wspólnoty wśród studentów i wykładowców poprzez promowanie wzajemnego szacunku i zrozumienia oraz tworzenie możliwości dialogu i współpracy.

8. Wspieranie dobre samopoczucie osób uczących się. Tworzenie wspierającego i inkluzywnego środowiska uczenia się może pomóc czuć się bardziej związanym, docenianym i wspieranym, co prowadzi do poprawy zdrowia psychicznego i dobrego samopoczucia.

9. Zwiększanie kapitału kulturowego. Kontakt z różnorodnymi perspektywami i doświadczeniami może pomóc osobom uczącym się rozwinąć kapitał kulturowy, czyli wiedzę i umiejętności potrzebne do poruszania się w różnych kontekstach społecznych i kulturowych.

10. Promowanie uczenia się przez całe życie. Uwzględnianie różnorodności w środowisku akademickim i badawczym może pomóc we wspieraniu kultury uczenia się przez całe życie, zachęcając osoby studiujące do dalszego odkrywania nowych pomysłów, perspektyw i doświadczeń po zakończeniu formalnej edukacji.

Pozytywne efekty zastosowanie *mainstreamingu* do określonych obszarów nauki

a) Dyscypliny STEM (nauki ścisłe, technologia, inżynieria i matematyka)

Dywersyfikacja programów nauczania STEM. Włączanie różnorodności do głównego nurtu STEM może obejmować włączanie różnorodnych perspektyw i doświadczeń do materiałów szkoleniowych i zadań, w tym lektur i studiów przypadków, które podkreślają wkład niedostatecznie reprezentowanych grup w naukę i technologię.

Zwiększenie reprezentacji w dziedzinach STEM. Włączanie różnorodności do głównego nurtu STEM może obejmować tworzenie ukierunkowanych programów rekrutacji i retencji w celu zwiększenia udziału niedostatecznie

reprezentowanych grup w dziedzinach STEM, a także zapewnianie mentoringu i wsparcia, aby pomóc uczniom z różnych środowisk odnieść sukces.

Przeciwdziałanie uprzedzeniom i stereotypom. Włączanie różnorodności do głównego nurtu STEM może obejmować zajmowanie się ukrytymi uprzedzeniami i stereotypami, które mogą ograniczać możliwości dostępne dla osób z niedostatecznie reprezentowanych grup, promowanie świadomości i zrozumienia różnych norm i praktyk kulturowych.

Zachęcanie do badań interdyscyplinarnych. Włączanie różnorodności do głównego nurtu STEM może obejmować promowanie badań interdyscyplinarnych, które obejmują perspektywy i wiedzę specjalistyczną z różnych dziedzin, w tym nauk społecznych i humanistycznych, w celu sprostania złożonym wyzwaniom społecznym.

Tworzenie inkluzywnych środowisk STEM. Włączanie różnorodności do głównego nurtu STEM może obejmować tworzenie środowisk inkluzywnych, które sprzyjają poczuciu przynależności osób z różnych środowisk, w tym zapewnianie zasobów i wsparcia dla studentów i wykładowców oraz promowanie kultury szacunku i integracji w klasie i laboratorium.

b) Nauki o edukacji i pedagogika

Uwzględnianie różnorodnych perspektyw w kształceniu nauczycieli. Uwzględnianie różnorodności na wydziałach edukacji i pedagogiki może obejmować włączanie różnorodnych perspektyw i doświadczeń do programów kształcenia nauczycieli, w tym kursów i szkoleń w zakresie nauczania uwzględniającego kontekst kulturowy i strategii zarządzania klasą, które wspierają uczniów z różnych środowisk.

Promowanie włączających praktyk nauczania. Uwzględnianie różnorodności na wydziałach edukacji i pedagogiki może obejmować promowanie włączających praktyk nauczania, takich jak tworzenie środowisk klasowych, które są przyjazne i wspierające dla wszystkich uczniów, używanie języka włączającego i zapewnianie odpowiednich dostosowań dla uczniów o różnych potrzebach.

Zajmowanie się kwestiami równości i dostępu. Uwzględnianie różnorodności na wydziałach nauk o edukacji i pedagogiki może obejmować zajmowanie się kwestiami równości i dostępu, takimi jak zapewnianie zasobów i wsparcia studentom z grup marginalizowanych oraz promowanie polityk i praktyk promujących równość w edukacji.

Współpraca z różnorodnymi społecznościami. Uwzględnianie różnorodności na wydziałach nauk o edukacji i pedagogiki może obejmować angażowanie różnych społeczności, w tym współpracę z organizacjami społecznymi i lokalnymi szkołami w celu promowania wymiany kulturowej i wspierania potrzeb niedostatecznie reprezentowanych studentów.

Włączanie różnorodnych perspektyw do badań i stypendiów. Uwzględnianie różnorodności na wydziałach edukacji i pedagogiki może obejmować włączanie różnorodnych perspektyw do badań i stypendiów, w tym prowadzenie badań, które badają doświadczenia niedostatecznie reprezentowanych studentów i analizują wpływ czynników kulturowych na wyniki nauczania i uczenia się.

c) nauki dotyczące dobrostanu społecznego

Różnicowanie programów nauczania. Uwzględnianie różnorodności na wydziałach zajmujących się dobrostanem społecznym może obejmować zróżnicowanie programów nauczania w celu uwzględnienia szeregu tematów i perspektyw, które odzwierciedlają doświadczenia i potrzeby różnych społeczności, w tym tych, które są często niedostatecznie reprezentowane w pracy socjalnej i pokrewnych dziedzinach.

Zwiększenie reprezentacji na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych. Uwzględnianie różnorodności na wydziałach na rzecz dobrostanu społecznego może obejmować zwiększenie reprezentacji osób z różnych środowisk na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych, w tym wykładowców, pracowników i administracji, aby pomóc w zapewnieniu, że polityka i praktyki są włączające i reagują na różnorodne potrzeby.

Zapewnienie szkoleń i edukacji dostosowanych kulturowo. Uwzględnianie różnorodności na wydziałach zajmujących się dobrostanem społecznym może obejmować zapewnianie szkoleń i edukacji, które są dostosowane kulturowo i istotne dla doświadczeń i potrzeb różnych populacji, w tym społeczności marginalizowanych i niedostatecznie reprezentowanych.

Promowanie równości i sprawiedliwości społecznej. Uwzględnianie różnorodności na wydziałach na rzecz dobrostanu społecznego może obejmować promowanie równości i sprawiedliwości społecznej poprzez zajmowanie się kwestiami dyskryminacji i marginalizacji oraz opowiadanie się za politykami i praktykami promującymi integrację i upodmiotowienie.

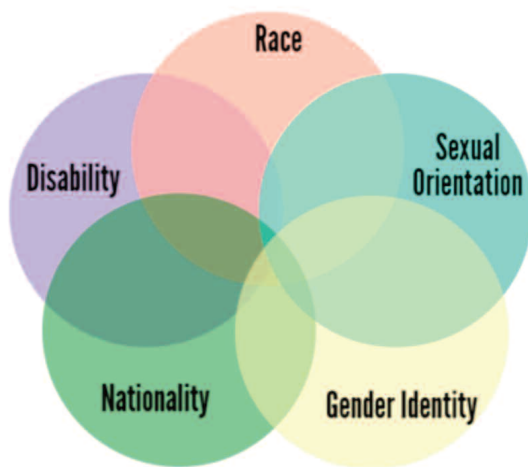
Tworzenie integracyjnych i wspierających środowisk. Uwzględnianie różnorodności na wydziałach w celu zapewnienia dobrostanu społecznego

może obejmować tworzenie inkluzywnych i wspierających środowisk, które promują poczucie przynależności studentów i wykładowców z różnych środowisk, w tym zapewniają zasoby i wsparcie, aby pomóc studentom odnieść sukces, oraz promują kulturę szacunku i integracji.

RÓŻNORODNOŚĆ I INTERSEKcjONALNOŚĆ

Intersekcjonalność to koncepcja, która rozpoznaje, w **jaki sposób** różne aspekty tożsamości **danej osoby**, takie jak rasa, płeć, seksualność, religia, klasa i zdolności, przecinają się i **wchodzą ze sobą w interakcje, tworząc unikalne doświadczenia uprzywilejowania i/lub ucisku.**

„Intersekcjonalność to idea, zgodnie z którą wiele tożsamości przecina się, tworząc całość, która różni się od tożsamości składowych. Innymi słowy, całość jest większa niż suma jej części”. – Kimberlé Crenshaw, amerykańska obrończyni praw obywatelskich i badaczka, która ukuła termin „intersekcjonalność” w 1989 roku.



W kontekście różnorodności, równości i integracji, intersekcjonalność podkreśla znaczenie uznania i docenienia różnorodności jednostek i grup oraz zrozumienia, w jaki sposób mogą na nie wpływać różne formy dyskryminacji i marginalizacji.

Znaczenie podejścia intersekcjonalnego

Zrozumienie intersekcjonalności jest ważne, ponieważ pomaga nam lepiej zrozumieć doświadczenia osób należących do wielu zmarginalizowanych grup oraz to, jak te doświadczenia mogą różnić się od doświadczeń osób należących tylko do jednej jednorodnej grupy. Na przykład osoba, która jest zarówno kobietą jak i osobą czarnoskórą, może spotkać się z innymi formami dyskryminacji niż biała kobieta lub czarnoskóry mężczyzna.

Uznając i zajmując się interseksjonalnością, możemy pracować nad tworzeniem bardziej inkluzywnych i sprawiedliwych środowisk, które cenią i szanują różnorodność wszystkich osób. Może to obejmować wdrażanie polityk i praktyk, które uwzględniają różne doświadczenia i potrzeby zmarginalizowanych grup oraz promowanie kultury sojuszu i solidarności, która uznaje i odnosi się do krzyżujących się form ucisku.

Poniższe przykłady mogą pokazać, w jaki sposób interseksjonalność może pomóc zrozumieć nierówności społeczne.

1) Pochodzenie rasowe lub etniczne

Interseksjonalność może pomóc zrozumieć wyjątkowe doświadczenia dyskryminacji i marginalizacji, z jakimi borykają się osoby należące do wielu grup rasowych lub etnicznych. Na przykład osoba, która jest zarówno czarnoskóra, jak i LGBTQ+, może spotkać się z dyskryminacją nie tylko ze względu na swoją rasę, ale także orientację seksualną lub tożsamość płciową, co prowadzi do złożonego efektu ucisku.

Jednym z przykładów interseksjonalności w tym kontekście jest doświadczenie Marshy P. Johnson, czarnoskórej transpłciowej kobiety i aktywistki. Johnson była wybitną postacią w powstaniu Stonewall i niestrudzenie walczyła o prawa osób LGBTQ+, ale także doświadczyła dyskryminacji i marginalizacji jako osoba czarnoskóra i transpłciowa. Jej interseksjonalna tożsamość i aktywizm pomogły rzucić światło na wyjątkowe doświadczenia dyskryminacji i przemocy, z którymi borykają się osoby należące do wielu marginalizowanych grup.

Inny przykład interseksjonalności można zaobserwować w doświadczeniach afro-niemieckich kobiet, które spotykają się z dyskryminacją nie tylko ze względu na płeć, ale także ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne. Kobiety te często podlegają stereotypom, rasizmowi i seksizmowi, a także napotykały na wyjątkowe bariery w dostępie do edukacji, zatrudnienia i opieki zdrowotnej w Niemczech. Jedną z wybitnych afro-niemieckich aktywistek jest May Ayim, która obszernie pisała o swoich doświadczeniach jako czarnoskóra kobieta w Niemczech i pomogła podnieść świadomość na temat interseksjonalności w tym kraju.

2) Tożsamość płciowa i pochodzenie rasowe

Na przykład transpłciowa kobieta, która jest również czarnoskórą kobietą, może spotkać się z dyskryminacją nie tylko ze względu na swoją tożsamość płciową, ale także ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, co prowadzi

do wyjątkowego doświadczenia ucisku, które różni się od doświadczenia białej transpłciowej kobiety lub cispłciowej [Cisgender] czarnoskórej kobiety.

Przykładem w tym względzie jest doświadczenie Laverne Cox, transpłciowej kobiety i aktorki, która jest również czarnoskóra. Cox szeroko mówiła o wyjątkowych wyzwaniach stojących przed czarnoskórymi kobietami transpłciowymi, które często borykają się z wysokim wskaźnikiem przemocy, dyskryminacji i ubóstwa. Jej rzecznictwo i widoczność jako czarnoskórej transpłciowej kobiety pomogły podnieść świadomość na temat krzyżujących się form ucisku, z którymi borykają się osoby należące do wielu marginalizowanych grup. Przykładowo też, w Europie należy wziąć pod uwagę doświadczenia muzułmanek, które noszą hidżab lub inne formy odzieży religijnej. Kobiety te mogą być dyskryminowane nie tylko ze względu na płeć, ale także ze względu na swoją tożsamość religijną i rasową. We Francji zakaz noszenia symboli religijnych w szkołach publicznych został skrytykowany za nieproporcjonalny wpływ na muzułmańskie dziewczęta i kobiety noszące hidżab. Intersekcjonalne działaczki feministyczne, takie jak Saida Grundy i Sara Salem, podkreślały potrzebę uznania wyjątkowych doświadczeń muzułmanek w walce o równość płci.

3) *Wiek*

Intersekcjonalność może również pomóc nam zrozumieć doświadczenia osób, które spotykają się z dyskryminacją ze względu na wiek, a także inne czynniki, takie jak rasa czy płeć. Na przykład starsza kobieta, która jest również osobą czarnoskórą, może doświadczać niedogodności starzenia się, ale także rasizmu i seksizmu, co prowadzi do złożonego efektu dyskryminacji i marginalizacji opartej na wielu krzyżujących się tożsamościach.

Grace Lee Boggs była chińsko-amerykańską filozofką i aktywistką, która przez całe życie walczyła o prawa obywatelskie i prawa pracownicze. Boggs spotkała się z dyskryminacją ze względu na rasę i wiek, ale jej intersekcjonalna tożsamość dała jej również wyjątkową perspektywę walki o sprawiedliwość społeczną. W późniejszych latach skupiła się na aktywizmie międzypokoleniowym i pracowała nad wypełnieniem luki między starszymi i młodszymi aktywistami w walce o zmiany społeczne.

Inne przykłady można zaobserwować w doświadczeniach starszych kobiet, w wieku 50 i 60 lat, które poszukują zatrudnienia, ale jednocześnie mogą być narażone na starzenie się, a także seksizm i mogą być bardziej narażone na długotrwałe bezrobocie i ubóstwo. Intersekcjonalne działaczki feministyczne i naukowcy w Irlandii, tacy jak Helen Russell, opowiadają się

za polityką, która odnosi się do wyjątkowych wyzwań stojących przed starszymi kobietami na rynku pracy.

Intersekcyjność i różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn

Ważne jest również zastosowanie koncepcji intersekcyjności w odniesieniu do różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn oraz rekrutacji, ponieważ pomaga nam ona zrozumieć, że płeć nie jest jedynym czynnikiem, który ma wpływ na te kwestie. Uznając, że jednostki mogą doświadczać wielu form dyskryminacji i niekorzystnej sytuacji, możemy opracować skuteczniejsze polityki i strategie, które zaspokajają specyficzne potrzeby i doświadczenia różnych grup.

Inne czynniki, takie jak rasa, pochodzenie etniczne, wiek, niepełnosprawność, orientacja seksualna i tożsamość płciowa mogą również odgrywać rolę w określaniu wynagrodzenia danej osoby. Czarnoskóre kobiety często borykają się z większymi różnicami w wynagrodzeniach niż białe kobiety ze względu na krzyżujące się skutki rasizmu i seksizmu. Uznając i zajmując się tymi różnorodnymi formami dyskryminacji, możemy opracować bardziej kompleksowe i skuteczne strategie niwelowania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

Podobnie, zastosowanie perspektywy intersekcyjnej w rekrutacji może pomóc nam zrozumieć, że płeć nie jest jedynym czynnikiem wpływającym na to, kto zostanie zatrudniony, a kto nie. Inne czynniki, takie jak rasa, pochodzenie etniczne, klasa, wykształcenie, niepełnosprawność i pochodzenie kulturowe mogą również wpływać na dostęp danej osoby do możliwości zatrudnienia. Na przykład badania wykazały, że czarnoskóre kobiety są często niedostatecznie reprezentowane na stanowiskach kierowniczych ze względu na krzyżujące się skutki rasizmu i seksizmu w praktykach zatrudniania i awansowania.

Rozpoznając i zajmując się krzyżującymi się formami dyskryminacji, możemy stworzyć bardziej inkluzywne i sprawiedliwe procesy rekrutacyjne, które cenią różnorodność i integrację.

Intersekcyjność w służbie społeczeństwu

Rządy poszczególnych państw mogą podejmować konkretne kroki w celu wdrożenia zasady intersekcyjności oraz zmniejszenia nierówności. Oto kilka przykładów:

1. Zbieranie i analizowanie zdezagregowanych danych, które obejmują doświadczenia różnych grup. Może to pomóc zidentyfikować wzorce

dyskryminacji i niekorzystnej sytuacji, które mogą zostać przeoczone, gdy dane są gromadzone tylko w jednym wymiarze, takim jak płeć. Na przykład gromadzenie danych na temat krzyżowania się płci i rasy może pomóc zidentyfikować różnice w wynagrodzeniach, które dotyczą czarnoskórych kobiet. Wykorzystując te dane do informowania o rozwoju polityki, rządy mogą zapewnić, że ich wysiłki na rzecz zwalczania nierówności są bardziej ukierunkowane i skuteczne.

2. Opracowanie ukierunkowanych polityk i programów, które odpowiadają na konkretne potrzeby i doświadczenia różnych grup. Przykładowo, rządy mogą zapewnić finansowanie programów wspierających czarnoskóre kobiety we wchodzeniu i awansowaniu w dziedzinach zdominowanych przez mężczyzn, takich jak nauka i technologia. Mogą również opracowywać polityki, które odnoszą się do wyjątkowych wyzwań stojących przed starszymi kobietami na rynku pracy, takich jak ageizm i dyskryminacja. Dostosowując swoje polityki i programy do konkretnych potrzeb różnych grup, rządy mogą zapewnić, że ich wysiłki na rzecz zmniejszenia nierówności są bardziej sprawiedliwe i skuteczne. Polityki mogą być opracowywane w porozumieniu ze społeczeństwem obywatelskim i związkami zawodowymi, aby zapewnić skuteczniejsze ukierunkowanie i przynieść bardziej pozytywne rezultaty.

3. Angażowanie się w rzecznictwo interseksjonalne i działania informacyjne w celu podnoszenia świadomości na temat znaczenia interseksjonalności i promowania polityk, które odnoszą się do krzyżujących się form dyskryminacji, które mają wpływ na różne grupy. Może to obejmować współpracę z organizacjami społecznymi i grupami wsparcia w celu opracowania i wdrożenia polityk odzwierciedlających potrzeby i priorytety różnych społeczności. Rządy mogą również pracować nad budowaniem sojuszy między różnymi społecznościami, aby promować wspólne cele i budować solidarność w walce z nierównościami.

Ogólnie rzecz biorąc, stosowanie zasady interseksjonalności wymaga od rządów państw podjęcia wspólnych wysiłków w celu rozpoznania i sprostania wyjątkowym wyzwaniom, przed którymi stoją różne grupy. Podejmując konkretne kroki w celu gromadzenia zdezagregowanych danych, opracowując ukierunkowane polityki i programy oraz angażując się w rzecznictwo interseksjonalne i działania informacyjne, rządy mogą pracować nad zmniejszeniem nierówności i budowaniem bardziej inkluzywnych społeczeństw.

W celu zmniejszenia różnic w wynagrodzeniach, które już same w sobie

są złożoną kwestią, rządy mogą wymagać wieloaspektowego podejścia. Oto kilka konkretnych kroków, które rządy mogą podjąć w celu zmniejszenia różnic w wynagrodzeniach:

1. Wprowadzenie i egzekwowanie surowych przepisów dotyczących równości wynagrodzeń, które wymagają od pracodawców sprawiedliwego wynagradzania pracowników za ich pracę, niezależnie od ich płci, rasy, pochodzenia etnicznego lub innych cech. Rządy mogą na przykład wymagać od pracodawców przeprowadzania regularnych analiz równości wynagrodzeń w celu zidentyfikowania i wyeliminowania wszelkich różnic w wynagrodzeniach istniejących w ich organizacjach.

2. Zwiększenie przejrzystości w zakresie wynagrodzeń poprzez wymaganie od pracodawców ujawniania przedziałów wynagrodzeń na różnych stanowiskach i informowania o wysiłkach podejmowanych w celu wyeliminowania różnic w wynagrodzeniach. Może to pomóc w zapewnieniu, że pracownicy są wynagradzani sprawiedliwie, a różnice w wynagrodzeniach są identyfikowane i eliminowane w odpowiednim czasie.

3. Promowanie elastycznych form pracy, takich jak telepraca, elastyczne harmonogramy i podział pracy, które umożliwiają pracownikom godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi. Może to pomóc zmniejszyć wpływ różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć, które mogą wynikać z tego, że kobiety biorą wolne lub pracują w niepełnym wymiarze godzin, aby opiekować się dziećmi lub innymi członkami rodziny. Może to być również pomocne dla osób niepełnosprawnych, które mogą potrzebować przerw co kilka godzin ze względów zdrowotnych.

4. Zapewnienie pracodawcom, pracownikom i związkom zawodowym szkoleń i edukacji na temat znaczenia równości wynagrodzeń oraz sposobów identyfikowania i eliminowania różnic w wynagrodzeniach. Może to pomóc podnieść świadomość na ten temat i zapewnić pracodawcom wiedzę i narzędzia potrzebne do wyeliminowania różnic w wynagrodzeniach w ich organizacjach.

5. Zwiększenie reprezentacji niedostatecznie reprezentowanych grup, takich jak kobiety czy osoby czarnoskóre, na stanowiskach kierowniczych i w lepiej płatnych branżach. Muszą być one również reprezentowane w związkach zawodowych. Może to pomóc w zajęciu się podstawowymi przyczynami różnic w wynagrodzeniach i promowaniu większej różnorodności i integracji wśród pracowników.

Ogólnie rzecz biorąc, zmniejszenie różnic w wynagrodzeniach wymaga trwałego i skoordynowanego wysiłku ze strony rządów, pracodawców, związków zawodowych i pracowników. Wysiłki te mogą przyczynić się do zapewnienia wszystkim pracownikom sprawiedliwego wynagrodzenia i równych szans na odniesienie sukcesu w miejscu pracy.

Rola uniwersytetów i instytucji badawczych

Instytucje szkolnictwa wyższego, takie jak uniwersytety, odgrywają kluczową rolę w promowaniu różnorodności, równości i integracji w społeczeństwie. Jako ośrodki tworzenia i rozpowszechniania wiedzy, uniwersytety mają obowiązek nie tylko kształcić, ale także przyczyniać się do kształtowania dyskursu publicznego i polityki w kwestiach sprawiedliwości społecznej.

W odniesieniu do podejścia intersekcyjnego, uniwersytety mogą promować i wspierać intersekcyjność za pomocą różnych środków. Oto kilka przykładów:

1. Rozwój programu nauczania w celu odzwierciedlenia różnorodnych perspektyw i włączenia podejść intersekcyjnych we wszystkich dyscyplinach. Może to obejmować:

a. Uwzględnianie różnorodnych lektur i przykładów w materiałach szkoleniowych, takich jak korzystanie z tekstów autorstwa i o ludziach z różnych środowisk kulturowych, rasowych, płciowych, niepełnosprawnych i społeczno-ekonomicznych.

b. Zachęcanie do dyskusji w klasie na tematy takie jak rasa, płeć, seksualność, niepełnosprawność i sprawiedliwość społeczna oraz tworzenie bezpiecznej przestrzeni dla wszystkich uczniów do wyrażania swoich opinii i doświadczeń.

c. Projektowanie kursów i programów, które w szczególności odnoszą się do kwestii intersekcyjności i sprawiedliwości społecznej, takich jak kurs „Intersekcyjność i nierówność” lub program „Studia nad sprawiedliwością społeczną”.

2. Badania dotyczące kwestii intersekcyjności i sprawiedliwości społecznej. Może to obejmować:

a. Wspieranie badań nad intersekcyjnością i kwestiami sprawiedliwości społecznej, takich jak finansowanie badań nad doświadczeniami zmarginalizowanych społeczności lub promowanie współpracy badawczej między dyscyplinami i z różnymi partnerami społecznymi.

b. Uwzględnienie perspektywy interseksyjnej w projektowaniu i analizie badań, takich jak badanie, w jaki sposób przecięcie płci, rasy i statusu społeczno-ekonomicznego wpływa na wyniki zdrowotne lub badanie, w jaki sposób polityka wpływa w różny sposób na różne społeczności.

c. Zachęcanie do korzystania z ram interseksyjnych w badaniach, takich jak wykorzystanie „matrycy dominacji” do analizy, w jaki sposób różne formy ucisku krzyżują się w doświadczeniach zmarginalizowanych społeczności.

3. Kultura i polityka uczelni muszą zostać opracowane w celu stworzenia inkluzywnych i sprawiedliwych środowisk, które odzwierciedlają podejście interseksyjne. Może to obejmować zajmowanie się kwestiami takimi jak klimat uczelni, dyskryminacja i molestowanie seksualne, a także promowanie inicjatyw na rzecz różnorodności i integracji oraz angażowanie zmarginalizowanych społeczności w procesy decyzyjne.

Ogólnie rzecz biorąc, uniwersytety mogą być ważnymi czynnikami zmian w promowaniu interseksyjności, różnorodności i równości w społeczeństwie. Promowanie podejścia interseksyjnego w nauczaniu i badaniach może pomóc uniwersytetom stworzyć bardziej inkluzywne i sprawiedliwe środowisko dla studentów i pracowników, jednocześnie przyczyniając się do rozwoju wiedzy, która jest istotna i reaguje na potrzeby i doświadczenia różnych społeczności.

SUGEROWANE METODY BADANIA Z PRZYKŁADAMI

Metody badawcze, które mogą być stosowane w badaniach związanych z różnorodnością i interseksyjnością, obejmują między innymi:

- Badania ilościowe oparte na kwestionariuszach i ankietach
- Badania jakościowe oparte na wywiadach i grupach fokusowych
- Przegląd literatury
- Wywiady z ekspertami
- Badanie tekstów prawnych
- Analiza statystyczna

Przykłady badań w obszarze różnorodności

Badanie 1. Race in the UK workplace: The intersectional experience

Artykuł i wspólny wysiłek Sundiatu Dixon-Fyle, Klaudii Gegotek, Tanii Holt,

Tunde Olanrewaju, Dary Olufon, Nyashy Tsimba i Ammanuela Zegeye, reprezentujących poglądy McKinsey Institute for Black Economic Mobility. Badanie zostało przeprowadzone w Wielkiej Brytanii w latach 2022–2023.

Artykuł koncentruje się na grupach czarnoskórych, bangladeskich i pakistańskich (zwanymi dalej BBP). Autorzy stwierdzili, że osoby BBP w Wielkiej Brytanii były najbardziej opóźnione pod względem wynagrodzeń i aktywności zawodowej.

Analiza danych została przeprowadzona na podstawie rocznego badania populacji Wielkiej Brytanii obejmującego lata 2012–2022. Aby przybliżyć doświadczenia populacji BBP na rynku pracy, naukowcy przeprowadzili ankietę wśród 2758 respondentów ze wszystkich grup etnicznych, z dodatkowym wsparciem dla populacji BBP. Aby uzyskać wgląd w doświadczenia kobiet z BBP i zapewnić wstępną ocenę sprawdzonych w praktyce rozwiązań w zakresie różnorodności, równości i integracji (DEI), autorzy przeprowadzili wywiady z prawie tuzinem dyrektorów HR i codziennych pracowników, którzy zgodzili się podzielić niektórymi ze swoich doświadczeń i wniosków wyciągniętych z wysiłków DEI. Analiza opierała się na kilku źródłach danych, które zostały uzupełnione o własne badania w formie ankiet i pogłębionych wywiadów.

Artykuł przedstawia następujące wyniki: (i) dwie trzecie firm ma wysoką reprezentację kobiet, ale tylko 50% ma wysoką reprezentację mniejszości etnicznych, (ii) kobiety z grupy BBP są bardziej narażone i radzą sobie gorzej niż białe kobiety i mężczyźni z grupy BBP w zakresie wynagrodzeń i udziału w rynku pracy, (iii) młodsze pokolenia BBP przyczyniają się do poprawy wynagrodzeń i udziału w rynku pracy, (iv) młode kobiety z BBP zarabiają obecnie tyle samo lub więcej niż biali mężczyźni w tym samym wieku, (v) kobiety z BBP w wieku od 16 do 25 lat zapewniają sobie więcej lepiej płatnych miejsc pracy niż dekadę temu, (vi) kobiety z BBP w wieku od 26 do 55 lat odnotowały niewielki postęp w zakresie udziału w wyżej i niżej płatnych zawodach, (vii) czarnoskóre kobiety zbliżające się do końca swojej kariery częściej wynajmują dom niż są jego właścicielkami, (viii) białe kobiety przechodzą na emeryturę wcześniej niż kobiety z grupy BBP, podczas gdy czarnoskóre kobiety pracują najdłużej oraz (ix) osiągnięcie parytetu płac i reprezentacji dla kobiet z grupy BBP mogłoby zwiększyć ich średnie roczne wynagrodzenie o prawie 30%.

Szczególnie interesujący jest sposób, w jaki artykuł bada cztery działania dotyczące tego, w jaki sposób brytyjskie firmy mogą poczynić postępy w zakresie równości rasowej w miejscu pracy. Badanie to może być wykorzystane jako forma monitorowania i/lub oceny.

• **Źródło:** <https://www.mckinsey.com/bem/our-insights/race-in-the-uk-workplace-the-intersectional-experience?cid=other-eml-dre-mip-mck&hlkid=6a56712a00854236947e707c3dd93b31&hctky=12660722&hdpi=d=c73d766a-9eef-4f74-bcea-d7b7295192e0>

Badanie 2. The intersectional effect of age and gender on the work–life balance of managers

Badanie przeprowadzone w Stanach Zjednoczonych Ameryki, w którym dane zbierano w latach 2010–2015. Chociaż istnieje niewielka liczba badań empirycznych dotyczących życia zawodowego menedżerów, zarówno popularne media, jak i literatura akademicka mają tendencję do ignorowania różnych sposobów, w jakie tożsamości ról, takie jak wiek i płeć, przecinają się, tworząc złożony interfejs praca–życie dla różnych menedżerów. Luka ta jest szczególnie zaskakująca, biorąc pod uwagę, że role menedżerskie są definiowane przez unikalne wymagania i oczekiwania, które prawdopodobnie przecinają się z różnymi zmianami w przebiegu życia doświadczanymi przez mężczyzn i kobiety, co może potencjalnie stwarzać specyficzne wyzwania w pracy i życiu menedżerów. Obecne badanie ma na celu wypełnienie tej luki poprzez przekrojowe badanie nieliniowego wpływu wieku i płci na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym menedżerów.

W badaniu wzięła udział próba 421 menedżerów z USA. Uczestnikami byli menedżerowie ze Stanów Zjednoczonych Ameryki, którzy wzięli udział w programie rozwojowym zarządzanym przez dużą firmę zajmującą się rozwojem przywództwa w USA.

Autorzy stosują testy statystyczne przyrostowej ważności nieliniowych terminów interakcji w celu zbadania złożonego związku między wiekiem, płcią i równowagą między życiem zawodowym a prywatnym. Wyniki potwierdzają nieliniowy główny wpływ wieku w kształcie litery U na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym liderów. Efekt ten jest jednak moderowany przez płeć, przy czym nieliniowy efekt wieku w kształcie litery U na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym jest wspierany przez menedżerów płci męskiej – przy czym menedżerowie płci żeńskiej nie wykazują wpływu wieku na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

Szczególnie interesujące jest to, że na podstawie tych ustaleń autorzy podkreślają potrzebę zwiększenia dostępności elastycznych harmonogramów i wzmocnienia pozycji pracowników zarówno dla menedżerów, jak i pracowników. Badanie to może być wykorzystane jako forma oceny.

• **Źródło:** Thrasher, G.R., Wynne, K., Baltes, B. e Bramble, R. (2022), *The intersectional effect of age and gender on the work–life balance of managers*, *Journal of Managerial Psychology*, 37(7), 683–696.

<https://doi-org.ejournals.um.edu.mt/10.1108/JMP-03-2021-0169>

Badanie 3. Inequity in disability pension: an intersectional analysis of the co-constitution of gender, education and age

Badanie przeprowadzone w zachodniej Norwegii około 2017 roku. Pozycja społeczna, wykształcenie, płeć i rosnący wiek są identyfikowane tu jako ważne czynniki ryzyka dla renty inwalidzkiej. W badaniu tym przyjęto podejście intersekcyjne i przeanalizowano ich współwystępowanie w odniesieniu do nierówności w zakresie rent inwalidzkich.

Populacja biorąca udział w badaniu obejmowała 22 203 mężczyzn i kobiet w średnim wieku, którzy uczestniczyli w opartym na społeczności badaniu Hordaland Health Study w zachodniej Norwegii (1997–1999). Uczestnicy zostali podzieleni na cztery grupy narażenia: mężczyźni z wyższym wykształceniem, kobiety z wyższym wykształceniem, mężczyźni z niższym wykształceniem i kobiety z niższym wykształceniem. Populacją kwalifikującą się do badania byli uczestnicy Hordaland Health Study (HUSK; N = 22 203, 65% zaproszonych), badania opartego na społeczności. Zaproszone osoby składały się ze wszystkich obywateli urodzonych w latach 1953–1957 mieszkających w hrabstwie Hordaland w zachodniej Norwegii, a także osób urodzonych w latach 1950–1951, które wcześniej (1992–1993) uczestniczyły w badaniu homocysteiny Hordaland. Na początku badania (1997–1999) wszyscy uczestnicy przeszli krótkie badanie fizykalne i wypełnili kwestionariusze zawierające informacje społeczno-demograficzne, stan zdrowia i zachowania związane ze zdrowiem. Badanie HUSK było wynikiem współpracy pomiędzy National Health Screening Service, Uniwersytetem w Bergen i lokalnymi służbami zdrowia. Próba osób pobierających rentę inwalidzką pochodziła z krajowego rejestru i obejmowała okres od 1992 do końca 2007 roku.

Głównym narzędziem badawczym była analiza statystyczna. Korzystając z zaleceń dotyczących badań ilościowych opartych na intersekcyjności, naukowcy oszacowali główny wpływ płci i poziomu wykształcenia na rentę z tytułu niezdolności do pracy, a także potencjalne statystyczne interakcje multiplikatywne między płcią a wykształceniem w odniesieniu do renty z tytułu niezdolności do pracy związanej z przyczyną i wszystkich przyczyn. W

przypadku rent inwalidzkich ze wszystkich przyczyn, mężczyźni z wyższym wykształceniem mieli najniższe ryzyko renty inwalidzkiej (wskaźnik na 1000 osobolat: 2,01) w trakcie życia zawodowego (od 35 do 57 roku życia), a następnie kobiety z wyższym wykształceniem (wskaźnik 3,56) i mężczyźni z niższym wykształceniem (wskaźnik 4,59). Wreszcie, kobiety z niższym wykształceniem miały znacznie zwiększone ryzyko już we wczesnym wieku średnim (wskaźnik 8,39). Naukowcy odkryli statystycznie zwielokrotniony wpływ niższego wykształcenia i płci żeńskiej na rentę z tytułu niezdolności do pracy z jakiegokolwiek przyczyny i rentę z tytułu niezdolności do pracy z zaburzeniami układu mięśniowo-szkieletowego w porównaniu z mężczyznami z wyższym wykształceniem. Dyskusja zawarta w artykule podkreśla, że nierówności w rentach inwalidzkich to nie tylko definiowanie wrażliwych grup, ale także zrozumienie, w jaki sposób przywileje i wady są nierównomiernie rozłożone. Naukowcy twierdzą, że włączenie podejścia intersekcyjnego do badań nad zdrowiem populacji może lepiej uchwycić świat życia grup społecznych, a tym samym dostarczyć wiedzy, która jest bardziej dokładna i odpowiednia do opracowywania polityk zapobiegawczych. Badanie to może być wykorzystane jako forma ewaluacji.

• **Źródło:** Haukenes, I., Löve, J., Hensing, H., Knudsen, A.K., Øverland, S., Vahtera, J., Sivertsen, B., Tell, G.S. & Christoffer Skogen, J. (2019) *Inequity in disability pension: an intersectional analysis of the co-constitution of gender, education, and age*. The Hordaland Health Study, *Critical Public Health*, 29(3), 302-313, DOI: 10.1080/09581596.2018.1469730
<https://doi-org.ejournals.um.edu.mt/10.1080/09581596.2018.1469730>

Badanie 4. Ethnicity, gender, and intersectionality: How context factors shape the intersectional (dis)advantage under proportional representation rules

Badanie przeprowadzone w latach 2018–2021 w Brukseli w Belgii. Artykuł ma na celu podkreślenie kontekstowego wpływu zasad reprezentacji proporcjonalnej (PR) na intersekcyjną reprezentację płci i grup etnicznych. Badacze twierdzą, że połączenie kontekstu instytucjonalnego i społeczno-demograficznego generuje bariery i możliwości włączenia intersekcyjnych grup tożsamości do polityki. Badacze przeanalizowali, w jaki sposób skład społeczno-demograficzny elektoratu w okręgu wpływa na zachowanie partii i wyborców w ramach systemów PR w celu kształtowania wyników wyborczych w wyborach

lokalnych w Brukseli. Skupili się oni na strategiach tworzenia list wyborczych przez partie i osobistych wynikach kandydatów, aby określić wpływ partii i wyborców na wyniki reprezentacyjne.

Bruksela była idealnym miejscem do badania reprezentacji interseksyjnej, ponieważ polityczna integracja mniejszości etnicznych jest niezwykle istotną i upolitycznioną kwestią, podczas gdy prawnie wiążące kwoty płci zapewniają równą reprezentację płci na listach partyjnych. Stwarza to zachęty i ograniczenia dla partii, by włączać mniejszości etniczne i kobiety. Ponadto wybory lokalne odbywają się w 19 gminach o różnym poziomie koncentracji mniejszości etnicznych w regionie Brukseli.

Badania koncentrowały się na kandydatach pochodzenia maghrebskiego, ponieważ są oni najważniejszą pozazuropejską grupą mniejszościową wśród kandydatów oraz w populacji Brukseli.

Analiza danych wyborczych opiera się na dużym zbiorze danych obejmującym 10 124 kandydatów, 298 list partyjnych i 19 gmin w 3 wyborach lokalnych (2006, 2012 i 2018) w Brukseli. Partie mają tendencję do nominowania większej liczby kandydatów z mniejszości etnicznych wśród kandydatów płci męskiej niż wśród kandydatów płci żeńskiej. Kandydaci pochodzenia maghrebskiego stanowią około 9% wszystkich kandydatów płci męskiej i około 7% wśród kobiet. Różnica między płciami jest większa wśród wybranych kandydatów, ponieważ mężczyźni ponownie przewyższają liczebnie kobiety.

Badanie to pokazuje, że kandydaci płci męskiej i żeńskiej z mniejszości etnicznych mają podobną przewagę nad swoimi odpowiednikami z większości etnicznej w procesie (s)wyborczym, a ich przewaga rośnie wraz ze wzrostem zróżnicowania okręgów wyborczych. Badanie pokazuje, że przewaga kandydatów mniejszości etnicznych odbywa się głównie kosztem kobiet większości etnicznej, podczas gdy na dominującą pozycję mężczyzn większości etnicznej nie ma wpływu kontekst społeczno-demograficzny.

Ogólnie rzecz biorąc, badanie wzywa do jasnego zdefiniowania kategorii interseksyjnych i podziałów społecznych, które reprezentują w społeczeństwach, w celu zrozumienia nierówności politycznych i możliwości. Badanie to może być wykorzystane jako forma ewaluacji.

• **Źródło:** Janssen, C. (2022). *Ethnicity, gender, and intersectionality: How context factors shape the intersectional (dis)advantage under proportional representation rules*. *Politics*, 42(3), 289–308.

<https://doi-org.ejournals.um.edu.mt/10.1177/0263395721997676>

Badanie 5. Equality, Diversity, and Inclusion Strategies Adopted in a European University Alliance to Facilitate the Higher Education-to-Work Transition

Badanie zostało przeprowadzone w całej Unii Europejskiej, a następnie opublikowane w 2022 roku.

Artykuł proponuje kompleksowe podejście do promowania EDI /Equality Diversity, Inclusion/ w ramach EUA ULYSSEUS. Kiedy ogłoszono obowiązek zapewnienia GEP w celu zakwalifikowania się do finansowania w ramach programu Horyzont Europa, grupa zadaniowa z pakietu roboczego 5 miała na celu stworzenie projektu Agendy Równości Płci. Na tym etapie nie wszystkie uniwersytety ULYSSEUS posiadały GEP, a uczestnicy grupy zadaniowej uważali, że do osiągnięcia tego celu potrzebne jest wzajemne wsparcie. Praca, którą należy wykonać w celu promowania równości płci, różnorodności i integracji w ramach programu ULYSSEUS, została zatem przekształcona zgodnie z nową koncepcją gender+ programu „Horyzont Europa” i nową prośbą o zastosowanie wymiaru płci, tak aby można go było zintegrować, w miarę możliwości, z przyszłymi GEP. Zastosowali zasady EDI na poziomie projektu. Uważali, że wdrażanie tych wartości poprzez widoczne mikro-działania może udokumentować i przeciwdziałać niekorzystnym sytuacjom, z jakimi borykają się niedostatecznie reprezentowane grupy w środowisku akademickim. Uważali, że przyjęcie EDI w mikrodziałaniach może ułatwić przejście od szkolnictwa wyższego do pracy nietradycyjnym studentom.

Hiszpańskie, włoskie, austriackie, francuskie, fińskie i słowackie uniwersytety były zaangażowane w tę celową próbę, a mianowicie Uniwersytet w Genewie (UniGE) wraz z pięcioma innymi europejskimi uniwersytetami: University of Seville (Hiszpania), Université Côte d'Azur (Francja), Technická Univerzita v Kosciach (Słowacja), Management Centre Innsbruck (Austria) i Haaga-Helia University (Finlandia).

Autorzy wykorzystali analizę dokumentów i swoją wiedzę akademicką w promowaniu strategii związanych z wartościami europejskimi zapisanymi w art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej: pluralizmem, tolerancją, sprawiedliwością, solidarnością, niedyskryminacją i równością. Aby zidentyfikować mikrodziałania, wybrano jakościową technikę badawczą, grupę fokusową, ze względu na jej potencjał techniczny, który wynika z możliwości eksploracyjnych związanych z interaktywną, werbalną i niewerbalną komunikacją małych grup. W prezentowanym badaniu celem był szczegółowy opis i poznanie badanego zjawiska (EDI w ramach sojuszu i możliwe zmiany) i nie było zainteresowania

uogólnieniami. Celem, do którego można było dążyć, nie było prowadzenie grupy w kierunku podejmowania decyzji ani dążenie do konsensusu w sprawie tematu. Ostatecznie uczestnicy grupy zadaniowej wybrali mikrodziałania ze wstępnej listy możliwych działań dostarczonej przez lidera zadania, dodając inne, które zostały uznane za istotne na poziomie lokalnym lub znaczące na poziomie konsorcjum.

Obecnie nie ma bezpośredniego związku między znaczeniem doceniania i zwiększania integracji, podnoszeniem świadomości na temat strategii i polityk równości, różnorodności i integracji (EDI) a przejściem ze szkolnictwa wyższego do pracy. Niniejszy artykuł przyczynia się do wypełnienia tej luki poprzez studium przypadku, w którym mikro-działania związane z EDI są realizowane na poziomie międzynarodowym w Europejskim Sojuszu Uniwersytetów (EUA) poprzez innowacyjną strategię niespotykaną w innych EUA. Wybór nowej strategii niezwiązanej bezpośrednio z ułatwianiem młodym ludziom przejścia z edukacji do zatrudnienia wynika ze świadomości znaczenia wykorzystania każdej dostępnej strategii do zajęcia się tym tematem. Inne inicjatywy akademickie bezpośrednio odnoszą się do przejścia od szkolnictwa wyższego do zatrudnienia, ale dodanie nowych perspektyw i strategii może pomóc zrozumieć znaczenie EDI w kontekście pracy i życia przez całe życie, dodatkowo zwiększając kompetencje studentów w zakresie zatrudnialności i integrując obecne strategie ukierunkowane na inne umiejętności.

Wskazano na ograniczenia GEP. EDI to początek procesu, który wymaga ciągłego i rygorystycznego monitorowania. Działania określane jako EDI bardzo często koncentrują się wyłącznie na wspieraniu wysiłków na rzecz różnorodności. Na przykład w akademiach ograniczają się one do zwiększenia reprezentacji wrażliwych i/lub niedostatecznie reprezentowanych grup na różnych stanowiskach, ale nie stymulują badania sposobów, w jakie obecne struktury pracy i praktyki pozwalają na rozkwit niesprawiedliwości. Jednym z przykładów jest używany język; używanie słów o różnych znaczeniach jako synonimów, takich jak „równość” i „sprawiedliwość”, „różnorodność” i „inkluzywność”. To pomieszanie terminologii tworzy fałszywe poczucie indywidualnego i instytucjonalnego postępu i pomaga maskować systemową niesprawiedliwość. Sam akronim „EDI” jest mglistym terminem, który łączy w sobie trzy odrębne idee, „różnorodność”, „równość” i „inkluzywność”, powiązane w złożony i wyrazisty sposób, który wymaga głębokiej refleksji nad ich zastosowaniem we współczesnym kontekście edukacyjnym i społecznym. Traktowanie EDI jako kompletnego pakietu, a nie jako odrębnych jednostek,

może prowadzić do błędnego przekonania, że poszanowanie różnorodności automatycznie zagwarantuje „włączenie” i „równość” i odwrotnie. Zwiększenie reprezentacji grup mniejszościowych świadczy o skutecznym zaangażowaniu w zmiany, ale to nie wystarczy; środowisko akademickie musi być otwarte na uczenie się więcej z relacji społecznych, zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz instytucji, oraz na inicjowanie wysiłków, które nie są indywidualne, ale oparte na społeczności. Badanie to można wykorzystać jako ewaluację polityk EDI.

• **Źródło:** Siri, A.; Leone, C.; Bencivenga, R. *Equality, Diversity, and Inclusion Strategies Adopted in a European University Alliance to Facilitate the Higher Education-to-Work Transition*. Societies 2022, 12, 140.
<https://doi.org/10.3390/soc12050140>

Badanie 6. Curriculum co-creation as a transformative strategy to address differential student outcomes: the example of Kingston University's Student Curriculum Consultant Programme

Artykuł opublikowany w 2019 r., który analizuje rolę, jaką współtworzenie programu nauczania może odegrać w tworzeniu bardziej włączającego szkolnictwa wyższego, a tym samym podejmuje złożone wyzwanie zróżnicowanych wyników i osiągnięć studentów.

Osiągnięto to poprzez zbadanie programu Student Curriculum Consultant Programme (SCCP) Uniwersytetu Kingston, będącego integralną częścią Inclusive Curriculum Framework (ICF) tej instytucji. Studenci, którzy pracują jako konsultanci ds. programów nauczania, wykorzystują swoje różnorodne doświadczenia życiowe i ICF Uniwersytetu Kingston, aby współpracować z personelem w celu tworzenia bardziej dostępnych, znaczących i globalnie istotnych programów nauczania na wszystkich poziomach instytucji. Konsultanci współpracują z pracownikami na różne sposoby, aby zająć się potencjalnymi barierami w programie nauczania. Niniejszy artykuł analizuje trzy przypadki współtworzenia ułatwionego dzięki SCCP. W artykule argumentuje się, że program ten działa jako mechanizm, dzięki któremu instytucja może legalnie, aktywnie wspierać i zachęcać do współtworzenia w celu tworzenia bardziej inkluzywnych programów nauczania.

W badaniu wzięli udział studenci nietradycyjni (ze względu na status społeczno-ekonomiczny, wiek, a także czarnoskórzy i należący do mniejszości etnicznych), którzy pracują jako konsultanci ds. programu nauczania

na Uniwersytecie Kingston. Głównym narzędziem badawczym tej celowej próby było badanie w działaniu poprzez ankietę zwrotną i wywiad.

Nauczyciele akademicki pozostają głównymi strażnikami programów nauczania w szkolnictwie wyższym. Rośnie uznanie dla roli, jaką studenci mogą odgrywać we współtworzeniu programów nauczania, co z kolei przyczynia się do doskonałości nauczania. Uniwersytet Kingston próbował temu zaradzić, tworząc Inclusive Curriculum Framework, który zapewnia, że pracownicy współpracują ze studentami w celu tworzenia programów nauczania sprzyjających włączeniu społecznemu. Konsultanci ds. programów nauczania to studenci studiów licencjackich i magisterskich, przeszkoleni i wspierani przez pracowników akademickich i zawodowych, aby dzielić się z zespołami kursów akademickich i profesjonalnymi usługami swoimi różnorodnymi perspektywami dotyczącymi programów nauczania. Wykorzystują oni zasady ICF do przeglądu materiałów szkoleniowych i omawiają, w jaki sposób dany kurs lub moduł może stać się bardziej inkluzyjny i dostępny dla różnorodnych studentów. W ramach programu pilotażowego 2016–2017 przeszkolono ponad 80 konsultantów studenckich. Ewaluacja tego programu sugerowała, że mniejsza liczba lepiej wyszkolonych konsultantów byłaby bardziej skuteczna. Ewaluatorzy tego programu utrzymywali, że wystarczy ośmiu licencjackich konsultantów ds. programu nauczania i dwóch starszych konsultantów (studentów studiów magisterskich poziomu 7) jako liderów. Były to role płatne, więc studenci, którzy ze względów czasowych i finansowych nie mogliby podjąć się ich na zasadzie wolontariatu, byłiby zachęceni do uczestnictwa i oferowania swoich perspektyw. Wyznaczone osoby reprezentowały takie kierunki jak sztuki wizualne, nauki społeczne, biznes i matematyka. Osoby zaangażowane musiały spełniać kluczowe kryteria zaangażowania na rzecz równości i chęci przyczynienia się do uczynienia uniwersytetu bardziej integracyjnym. Dwóch starszych konsultantów wzięło na siebie odpowiedzialność za mentowanie innych, a także za publiczne przemawianie i prowadzenie warsztatów, w obu przypadkach wspierając swój zespół.

Tydzień po tym, jak różne zespoły szkoleniowe spotkały się z konsultantami, otrzymały ankietę zwrotną zawierającą otwarte pytania koncentrujące się na tym, jak rozwinęło się ich rozumienie inkluzji i jakie zmiany już wprowadzili lub planowali wprowadzić w wyniku kontaktu z konsultantami. Następnie przeprowadzono wywiady z zespołami ds. kursów, aby ocenić długoterminowy wpływ programu i zarejestrować transformację programów nauczania wynikającą z zaangażowania zespołów w konsultantów; w

tym samym czasie badacze zidentyfikowali studia przypadków zmian, które mogą być szerzej udostępniane na całym uniwersytecie. Wreszcie, aby uzyskać jeszcze głębsze zrozumienie sposobu działania programu, wszyscy uczestniczący w nim pracownicy zostali poproszeni o wzięcie udziału w dwudziestominutowym wywiadzie w celu zebrania ich osobistych doświadczeń związanych z programem.

Szczególnie interesujące jest zaangażowanie nietradycyjnych studentów jako konsultantów programu nauczania oraz fakt, że otrzymywali oni wynagrodzenie. Badanie to jest dobrym przykładem ewaluacji programu.

• **Źródło:** Livingstone Hughes, A., Michener, C., Mohamed, K., McDuff, N. (2019). *Curriculum co-creation as a transformative strategy to address differential student outcomes: the example of Kingston University's Student Curriculum Consultant Program*. Compass: Journal of Learning and Teaching, 12(1). <https://journals.gre.ac.uk/index.php/compass/article/view/955/pdf>

Badanie 7: Burning Bikinis

Badanie przeprowadzone przez *fundację Aditus*, organizację pozarządową zajmującą się prawami człowieka z siedzibą na Malcie, we współpracy z Subway Lab. Produkt końcowy, film dokumentalny zatytułowany „Burning Bikinis”, został wydany w 2017 roku.

Projekt Burning Bikini nawiązuje do wprowadzenia bikini do maltańskiej kultury nadmorskiej na początku i w połowie lat 60. oraz do społecznego i religijnego szumu, który je otaczał. Projekt odzwierciedlał ten okres w świetle emancypacji kobiet na Malcie i różnych aktorów, którzy mieli i nadal mogą odgrywać rolę. Projekt rozpoczyna się od bikini, pozornie frywolnego elementu garderoby, w celu zbadania jego wpływu społecznego i kulturowego na społeczeństwo maltańskie z perspektywy płci.

Wywiady zostały przeprowadzone z panią Renee Laiviera, ówczesną komisarz krajowych komisji ds. promowania równości i przedstawicielką ruchu feministycznego lat 70–80 na Malcie; panią Gaby Calleja, główną przedstawicielką aktywizmu LGBTIQ na Malcie; profesorem Dominikiem Fenech, profesorem historii na Uniwersytecie Maltańskim; z Toni Terribile, lokalnym ekspertem diecezji maltańskiej; z Marią Grech Ganado, popularną poetką oraz ze zwykłymi ludźmi, którzy przeżyli ten okres.

Liderzy projektu zwrócili się do osób zaangażowanych w dokument, opierając się głównie na ich wiedzy specjalistycznej. Wszelkie dokumenty i listy przedstawione w dokumencie zostały wyszukane bezpośrednio w Archiwach

Państwowych. Pierwsza faza projektu obejmowała szeroko zakrojone badania nad omawianym okresem, przy jednoczesnych konsultacjach z kluczowymi aktorami w celu skomentowania wydarzeń historycznych i ich znaczenia z perspektywy płci. Badania te zostały uzupełnione filmowanymi wywiadami na temat wspomnień z tego okresu i komentarzami na temat feminizmu na Malcie. Podczas drugiej fazy wywiady i informacje zebrane podczas pierwszej fazy zostały zmontowane w krótki film, który został pokazany i jest nadal dostępny dla publiczności.

Rezultatem jest produkt dokumentalny, który może być swobodnie wykorzystywany w zajęciach z młodzieżą, a także studentami studiów licencjackich. W określonych warunkach może być również wykorzystywany z innymi dorosłymi i profesjonalistami. Produkt jest dostępny pod adresem: <https://vimeo.com/383476123>.

Interesującą częścią tego badania jest ten sam cel, czyli okazja dla społeczności do refleksji nad najnowszą historią, która pozostaje w dużej mierze niezbadana, do podsumowania jej i uczynienia jej własną. Pamięć zbiorowa została wykorzystana w celu wywołania powszechnego postrzegania stereotypów płciowych, ich ewolucji i wpływu na współczesne społeczeństwo maltańskie. Niniejsze badanie jest formą ewaluacji. Może być również wykorzystywane do celów świadomościowych.

• **Źródło:** strona internetowa fundacji aditus,
<https://aditus.org.mt/our-work/projects/burning-bikinis/>

Badanie 8. Diversity, equity and inclusion in European higher education institutions: results from the INVITED project

Badanie zostało opublikowane w 2019 roku. Przeprowadzone przez Europejskie Stowarzyszenie Uniwersytetów (EUA). Stowarzyszenie to jest organizacją reprezentującą uniwersytety i krajowe konferencje rektorów w 48 krajach europejskich.

Projekt INVITED, realizowany w latach 2018–2019, miał na celu wspieranie uniwersytetów w opracowywaniu strategii na rzecz równości, różnorodności i integracji. Jego celem było również promowanie dialogu między zainteresowanymi stronami na poziomie systemu w celu zapewnienia, że ramy regulacyjne i finansowe umożliwiają uniwersytetom wypełnianie ich odpowiedzialności społecznej. EUA przeprowadziła te badania w celu zbudowania bazy wiedzy na temat podejść instytucjonalnych, czynników sukcesu i wyzwań, a także potrzeb

instytucji szkolnictwa wyższego w zakresie wsparcia. EUA, we współpracy z European University Continuing Education Network i przy wsparciu Europejskiej Unii Studentów, kierowała projektem INVITED i zebrała odpowiedzi od 159 instytucji szkolnictwa wyższego z 36 krajów europejskich.

Ankieta została rozesłana do wszystkich członków EUA. Głównym narzędziem był kwestionariusz INVITED. Półustrukturyzowane wywiady uzupełniające przeprowadzono z 12 instytucjami szkolnictwa wyższego z 11 krajów. Link do ankiety: https://www.eua.eu/images/site1/team/INVITED_survey.pdf

Raport przedstawia szeroki obraz sytuacji na podstawie danych ze 159 instytucji szkolnictwa wyższego w 36 systemach europejskich. Pokazuje różne strategie i środki instytucjonalne oraz analizuje czynniki sukcesu, wyzwania i potrzeby wsparcia w zakresie budowania potencjału instytucjonalnego. Raport jest interesujący dla liderów i menedżerów uniwersytetów opracowujących strategie instytucjonalne, pracowników odpowiedzialnych za ich wdrażanie, naukowców i studentów zainteresowanych tematem, a także decydentów i administratorów na szczeblu europejskim i krajowym, którzy opracowują nowe polityki w zakresie szkolnictwa wyższego i badań. Niniejszy raport stanowi zarówno diagnozę, jak i ocenę.

• **Źródło:** <https://www.eua.eu/resources/publications/890:diversity,-equity-and-inclusion-in-european-higher-education-institutions-results-from-the-invited-project.html>

Badanie 9. Dari? Refugee Voices on Making Malta Home

Projekt badawczy przeprowadzony przez trzy lokalne organizacje pozarządowe w okresie od stycznia 2015 r. do grudnia 2016 r. na Malcie. „Dari?...” (Dari to maltańskie słowo oznaczające mój dom) przedstawia dane z około 80 wizyt przeprowadzonych przez Jesuit Refugee Service (JRS) Malta, fundację aditus, fundację Integra i UNHCR Malta w domach uchodźców w 2015 i 2016 roku. Wizyty te, będące częścią szerszego projektu (Project Integrated) wspierającego integrację uchodźców, miały na celu rozmowę z uchodźcami na temat ich doświadczeń związanych z integracją na Malcie. Wywiady obejmowały niedawno przybyłych uchodźców, a także uchodźców mieszkających na Malcie od kilku lat. Przeprowadzono wywiady tylko z uchodźcami, którzy opuścili otwarte ośrodki i zamieszkali w prywatnych kwaterach.

Badanie obejmuje wyłącznie osoby korzystające z ochrony międzynarodowej lub krajowej. Ze względu etycznych osoby, które otrzymywały już dogłębne

wsparcie socjalne od JRS Malta, zostały wykluczone z badania wizyt domowych, ponieważ uznano, że może to kolidować z planem opieki socjalnej opracowanym i wdrożonym przez odpowiedzialnego pracownika socjalnego.

Wszyscy potencjalni uczestnicy zostali zidentyfikowani wśród uchodźców odwiedzających lub korzystających z usług oferowanych przez trzy partnerskie organizacje pozarządowe: JRS Malta, Fundację Aditus i Fundację Integra, a także przez UNHCR Malta. Oznacza to, że wszyscy mieli istniejące doświadczenia i relacje jako użytkownicy usług z jedną lub kilkoma współpracującymi organizacjami. Wszyscy potencjalni kandydaci zostali umieszczeni w bazie danych i skontaktowano się z nimi bezpośrednio, zazwyczaj telefonicznie, przez przedstawiciela jednej z organizacji lub, w razie potrzeby, tłumacza. Podczas tego kontaktu kandydaci otrzymywali informacje na temat Projektu Zintegrowanego i badania wizyt domowych. Następnie zapraszano ich do udziału i – w przypadku pozytywnej odpowiedzi – ustalano terminy wizyt domowych. Niektórzy uchodźcy odmówili udziału, a z niektórymi nie można było się skontaktować.

Gromadzenie danych odbywało się poprzez bezpośrednie zaangażowanie uchodźców za pomocą kwestionariusza składającego się z tematycznie zebranych pytań przewodnich. Ponieważ był to wywiad częściowo ustrukturyzowany, uchodźcy nie musieli odpowiadać na wszystkie pytania, a ankieterzy zostali poproszeni o dostosowanie pytań i przebiegu wywiadu do konkretnego kontekstu i otoczenia. To nieformalne i otwarte podejście zapewniło również uczestnikom badania przestrzeń do refleksji i rozwinięcia kwestii uznanych za ważne dla nich, a nie na z góry przyjętych pomysłach i priorytetach badaczy.

Dane ujawniają społeczność uchodźców, która jest w dużym stopniu zależna od własnych zasobów w celu wspierania wysiłków integracyjnych swoich członków. Jako główne źródło cennych informacji na temat życia na Malcie, wspólnoty etniczne mają również monopol na sieci społecznościowe i działania, poszukiwanie pracy i struktury wsparcia. Dane ujawniają również poczucie dyskomfortu z powodu tej relacji ze strony wielu uchodźców, komentując, w jaki sposób może ona podsycać niepewność, brak prywatności i jednorodność kulturową. Chociaż wielu uchodźców wypowiadało się pozytywnie na temat warunków pracy, których regularnie doświadczali: różne traktowanie za taką samą pracę, zastraszanie i nękanie, niesatysfakcjonująca praca, brak potencjału/szansy na poprawę, sezonowość pracy i odmowa rejestracji zatrudnienia przez pracodawców.

Wyrażono również zaniepokojenie jakością warunków życia. Wielu respondentów dzieli swoje mieszkania z kilkoma innymi uchodźcami, a niektóre

gospodarstwa domowe liczą ponad pięć osób na stosunkowo niewielkiej przestrzeni. Co więcej, nasze dane ujawniają niezwykle wysoki poziom mobilności uchodźców. Elementy te wskazują na trudności, z jakimi borykają się uchodźcy w zapewnieniu sobie domu, który spełniałby ich potrzeby w zakresie stabilności, trwałości i spokoju ducha.

Badania te wskazują na stosunkowo niski poziom interakcji między uchodźcami a Maltańczykami. Poza codziennymi interakcjami w pracy i podczas zakupów spożywczych, zaangażowanie w maltańską społeczność i – co ważne – maltańskie życie społeczne i kulturalne jest bardzo ograniczone. Chociaż wielu uchodźców uczestniczy w festynach wiejskich, co wskazuje na zapuszczenie korzeni na bardzo lokalnym poziomie, bardzo niewielu uczestniczy w innych wydarzeniach i działaniach, powołując się na ograniczone środki finansowe i brak informacji o takich wydarzeniach.

Badania podkreślają wiele aspektów izolacji. W wyniku braku integracji społeczności ko-etnicznej rozwijają praktyki, które zwiększają ucisk i ogólne poczucie izolacji. Zalecenia dla rządu są bardzo praktyczne i zakorzenione w wynikach badania. Niniejsze badanie jest formą ewaluacji.

• **Źródło:** <https://aditus.org.mt/Publications/dari.pdf>

Badanie 10. Research-based Assessment of the National Education Policy on Trans, Gender Variant and Intersex Children

Projekt międzyagencyjny realizowany przez cały 2015 rok na Malcie. Badanie miało na celu przeprowadzenie jakościowego badania oceniającego bezpośredni wpływ polityki z 2015 roku na szkoły. Projekt był prowadzony przez Maltański Ruch na rzecz Praw Osób LGBTIQ (MGRM), fundację aditus, Ministerstwo Dialogu Społecznego, Spraw Konsumentek i Wolności Obywatelskich (MSDC) oraz Ministerstwo Edukacji i Zatrudnienia (MEDE).

Przeprowadzono wywiady z urzędnikami szkół publicznych i kościelnych, MEDE i osobami transpłciowymi. Wszystkie rozmowy zostały przeprowadzone z zachowaniem anonimowości i za uprzednią zgodą Departamentu Badań i Rozwoju w MEDE. Próby zostały w większości zidentyfikowane przez MGRM poprzez ich kontakty z wieloma szkołami i uczniami o odmiennej płci. Narzędzie oceny polityki wykorzystane w różnych wywiadach jakościowych z odpowiednimi interesariuszami, w tym dziećmi i młodzieżą transpłciową, zmienнопłciową i interseksualną; elementami społeczności szkolnej i urzędnikami MEDE.

Pomimo ogólnego pozytywnego przyjęcia polityki, informacje zwrotne ze wszystkich spotkań z interesariuszami i indywidualnych spotkań wyrażały obawy dotyczące jej faktycznego wdrożenia na poziomie szkoły. Obawy te obejmują częste przypadki nękania związanego z LGTBIQ, postawy nauczycieli i rodziców oraz brak profesjonalizmu. Wszyscy rozmówcy powtórzyli, że polityka musi dotrzeć do szerszej społeczności, aby była naprawdę skuteczna w środowisku szkolnym, podkreślając rolę szkoły jako edukatora społecznego. Praktyczne zalecenia mające na celu wzmocnienie polityki i jej wdrożenie są szczególnie interesujące w tym badaniu. Niniejsze badanie ma charakter ewaluacyjny.

• **Źródło:** https://aditus.org.mt/Publications/transgendervariantintersexreport_29022016.pdf

WNIOSKI

Uwzględnianie różnorodności i promowanie równości płci zarówno w miejscu pracy, jak i nauki jest nie tylko imperatywem moralnym, ale także strategiczną korzyścią dla organizacji i instytucji edukacyjnych. Uznając wartość różnorodności i wspierając środowisko sprzyjające włączeniu społecznemu, pracodawcy i instytucje mogą odblokować liczne korzyści, w tym dostęp do nowych perspektyw, zwiększoną innowacyjność, lepsze wyniki, wyższą satysfakcję studentów i niższe wskaźniki rezygnacji. Osiągnięcie równości płci wymaga jednak kompleksowego podejścia, które uwzględnia krzyżujące się tożsamości, takie jak rasa, pochodzenie etniczne, niepełnosprawność, wiek i przekonania. Aby sformułować solidny plan równości płci, który uwzględnia **mainstreaming i intersekcyjność** zarówno w miejscu pracy, jak i w miejscu nauki, można rozważyć następujące **rekomendacje**:

1. **Przeprowadzenie analizy przekrojowej.** Należy rozpocząć od przeprowadzenia dogłębnej analizy swojej organizacji lub instytucji edukacyjnej, aby zrozumieć wyjątkowe wyzwania, przed którymi stoją osoby należące do wielu marginalizowanych grup. Analiza ta powinna zbadać przecinające się wymiary płci, rasy, pochodzenia etnicznego, niepełnosprawności, wieku i przekonań. Pomoże to zidentyfikować konkretne bariery i nierówności, którymi należy się zająć zarówno w miejscu pracy, jak i w miejscu nauki.

2. **Opracowanie polityki i praktyk sprzyjających włączeniu społecznemu.** Opracowanie polityk i praktyk, które priorytetowo traktują różnorodność i

inkluzywność zarówno w miejscu pracy, jak i w miejscu nauki. Rozważyć należy wdrożenie środków, takich jak inkluzywne procesy rekrutacji i przyjęć, zróżnicowana reprezentacja na stanowiskach kierowniczych, różnorodność programu nauczania, inkluzywne metody nauczania, elastyczne warunki studiowania oraz zakwaterowanie dla studentów lub pracowników z niepełnosprawnościami. Trzeba się upewnić, że te polityki i praktyki wyraźnie odnoszą się do krzyżujących się tożsamości jednostek, aby promować równe szanse dla wszystkich.

3. Zapewnienie szkoleń intersekcyjnych. Dobrze jest oferować programy szkoleniowe, które edukują pracowników, nauczycieli i studentów na temat koncepcji intersekcyjności i jej znaczenia w tworzeniu środowiska sprzyjającego włączeniu społecznemu. Sesje szkoleniowe powinny promować świadomość uprzedzeń, stereotypów i praktyk dyskryminacyjnych, które mogą mieć wpływ na osoby o krzyżujących się tożsamościach. Należy zapewniać praktyczne narzędzia i strategie łagodzenia tych uprzedzeń i wspierania kultury integracji zarówno w miejscu pracy, jak i nauki.

4. Tworzenie sieci wsparcia i grup zasobów dla studentów/pracowników. Należy dołożyć do stworzenia sieci wsparcia i grupy zasobów dla studentów/pracowników, które zaspokoją specyficzne potrzeby osób o krzyżujących się tożsamościach zarówno w miejscu pracy, jak i nauki. Grupy te mogą zapewnić studentom i pracownikom bezpieczną przestrzeń do nawiązywania kontaktów, dzielenia się doświadczeniami i wzajemnego wspierania się. Mogą również służyć jako cenne platformy do podnoszenia świadomości, promowania zmian i wpływania na politykę organizacyjną lub instytucjonalną.

5. Przegląd i dostosowanie praktyk organizacyjnych lub instytucjonalnych. Regularny przegląd i ocena organizacyjnych lub instytucjonalnych praktyk, polityk i procedur w celu zapewnienia ich zgodności z zasadami równości płci, różnorodności i intersekcyjności. Zidentyfikować należy obszary, które mogą nieumyślnie utrzymywać nierówności oraz trzeba dokonać niezbędnych korekt w celu promowania inkluzywności. Może to obejmować zmianę treści programu nauczania w celu odzwierciedlenia różnych perspektyw, zajęcie się uprzedzeniami w ocenach lub ocenach wyników oraz wdrożenie programów mentorskich i sponsorskich dla studentów lub pracowników o krzyżujących się tożsamościach.

6. Angażowanie się w partnerstwa i współpracę. Współpraca z organizacjami zewnętrznymi, instytucjami akademickimi i grupami społecznymi, które specjalizują się w różnorodności, interseksjonalności i równości płci. Angażowanie się w partnerstwa może zapewnić dostęp do cennej wiedzy, zasobów i najlepszych praktyk, które mogą wzmocnić Plan Równości Płci i zapewnić jego skuteczność zarówno w miejscu pracy, jak i nauki.

7. Komunikowanie i monitorowanie postępów. Komunikowanie zaangażowania organizacji lub instytucji w równość płci, różnorodność i interseksjonalność poprzez regularne dzielenie się postępami, osiągnięciami i wyzwaniami z pracownikami, studentami, interesariuszami i szerszą opinią publiczną. Raportowanie w przejrzysty sposób kluczowych wskaźników, takich jak reprezentacja i wskaźniki utrzymania osób o krzyżujących się tożsamościach, w celu wykazania odpowiedzialności i zachęcania do ciągłego doskonalenia zarówno w miejscu pracy, jak i nauki.

Włączając te elementy do Planu Równości Płci, organizacje i instytucje edukacyjne mogą skutecznie włączyć różnorodność i interseksjonalność do głównego nurtu polityki. Takie podejście zapewni, że wysiłki na rzecz równości płci wykrócą poza skupienie się wyłącznie na płci i aktywnie zajmą się wyjątkowymi doświadczeniami i wyzwaniami, przed którymi stoją osoby o krzyżujących się tożsamościach zarówno w miejscu pracy, jak i nauki. Wzmacniając integracyjne i sprawiedliwe środowiska, które cenią i wspierają wszystkich pracowników i studentów, organizacje i instytucje edukacyjne mogą się rozwijać się, przyciągać różnorodne talenty, napędzać innowacje i przyczyniać się do bardziej sprawiedliwego i integracyjnego społeczeństwa.

Źródła

- Anil, M., 2022a, Importance of Diversity in the Workplace & Ways of Improving it [HR Shelf], [Online]. Available: <https://hrshelf.com/importance-of-diversity-in-the-workplace/> [June, 12 2023].
- Anil, M., 2022b, *What is Workforce Diversity - Types, Benefits & Challenge* [HR Shelf], [Online]. Available: <https://hrshelf.com/workforce-diversity/> [June, 09 2023].
- Bertrand, M. e Hallock, KF (2001). *The gender gap in top corporate jobs*. In: *Industrial and Labor Relations Review*, 55(1), 3-21.

- Biography.com Editors. (2022-last updated), Marsha P. Johnson, [Biography], [Online]. Available:
<https://www.biography.com/activist/marsha-p-johnson> [April 13, 2023]
- Blau, F. D., & Kahn, L.M. (2017). *The gender wage gap: Extent, trends, and explanations*. Journal of Economic Literature, 55(3), 789-865.
- Cornish, M. (2013), *10 Ways to Close Ontario's Gender Pay Gap*, [Canadian Center for Policy Alternatives], [Online]. Available:
https://policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/Ontario%20Office/2013/04/10Ways_to_close_ON_Gender_paygap.pdf
[June 19, 2023]
- Corporate Planning and Policy Division NSERC, 2017, Women in Science and Engineering in Canada [Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada], [Online]. Available:
https://www.nserc-crsng.gc.ca/_doc/Reports-Rapports/WISE2017_e.pdf
[April 14, 2023]
- Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and anti-racist politics*. University of Chicago Legal Forum, 139-167.
- Cutajar, J. (2021). *The imbrication of gender and nationality where the pay gap is concerned: the case in Malta*. In A. Sjustedt, K. Giritli-Nygren & M. Fotaki (Eds.), *Working Life and Gender Inequality: Intersectional Perspectives and the Spatial Practice of Peripheralization* (pp. 135-155). Routledge, Taylor & Francis Group.
- Dixon-Fyle, S., Dolan, K., Hunt, V. and Prince, S., (2020), *Diversity Wins: How Inclusion Matters*, [McKinsey & Company], [Online]. Available:
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters> [April 13, 2023]
- England, P. (2010). *The gender revolution: Uneven and stalled*. Gender & society, 24(2), 149-166.
- Garrison, S., 2018. *On the limits of "trans enough": Authenticating trans identity narratives*. Gender & society, 32(5), pp. 613-637.
- Gascoigne, A., Griffiths, S., Kubalcikova, P., Shenai, G. and Wright, C., 2022, *Repairing the broken rung on the career ladder for women in technical roles* [McKinsey & Company], [Online]. Available:

<https://www.mckinsey.com/industries/technology-media-and-telecommunications/our-insights/repairing-the-broken-rung-on-the-career-ladder-for-women-in-technical-roles#/> [June 12, 2023]

- Glassdoor, 2019, Diversity & Inclusion Study 2019 [Glassdoor Economic Research], [Online]. Available:

<https://www.glassdoor.com/about-us/app/uploads/sites/2/2019/10/Glassdoor-Diversity-Survey-Supplement-1.pdf> [June 12, 2023]

- Goldin, C. (2014). *A grand gender convergence: Its last chapter*. American Economic Review, 104(4), 1091-1119.

- Greer, T.W. e Carden, L.L. (2021) *Exploring the gender wage gap among project managers: A multi-national analysis of human capital and national policies*. International Journal of Project Management, 39(1), pp. 21–31.

- He, J. and Kaplan, S., 2017, *The debate about quotas* [Gender and the Economy], [Online]. Available: <https://www.gendereconomy.org/the-debate-about-quotas/> [June 09, 2023]

- Hunt, V., Layton, D. and Prince, S., 2015, *Diversity Matters* [McKinsey & Company], [Online]. Available:

<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/people%20and%20organizational%20performance/our%20insights/why%20diversity%20matters/diversity%20matters.pdf> [June 12, 2023]

- Johns, M. (2013), *Breaking the Glass Ceiling: Structural, Cultural, and Organizational Barriers Preventing Women from Achieving Senior and Executive Positions* [AHIMA], [Online]. Available:

<https://bok.ahima.org/doc?oid=301230> [April 14, 2023]

- Laverne Cox's official website, [Online]. Available:

<https://lavernecox.com/> [April 13, 2023]

- Lebuhn, E., 2015, Biografia di May Ayim [Ohio State University], [Online]. Available: <https://u.osu.edu/berlin2798mayayim/2015/05/17/biography/> [June, 19 2023].

- Lee, S., 2020, *Benefits of diversity in the workplace* [Culture Amp], [Online]. Available: <https://www.cultureamp.com/blog/benefits-diversity-in-workplace> [June 09, 2023].

- Milem, J. F. (2002), *The Educational Benefits of Diversity: Evidence from Multiple*

Sectors [ResearchGate], [Online]. Available:

https://www.researchgate.net/publication/238506813_The_Educational_Benefits_of_Diversity_Evidence_from_Multiple_Sectors [July 14, 2023]

- Morelli, C. J. e Seaman, P. T. (2016) *The Living Wage: An Economic Geography Based Explanation for a Policy for Equality*. Social Policy and Society. Cambridge University Press, 15(4), pp. 589–605.
Doi:10.1017/S1474746415000482.

- New York Times. (2021, June 24). Marsha P. Johnson, a Transgender Pioneer and Activist, Gets Her Own Monument
(<https://www.nytimes.com/2021/06/24/nyregion/marsha-p-johnson-monument.html>)

- Noland, M., Moran, T. H. e Kotschwar, B. (2016). *Is gender diversity profitable? Evidence from a global survey*. Peterson Institute for International Economics, Working Paper No. 16-3.

- NATIONAL PUBLIC RADIO. (2015, October 5). Grace Lee Boggs, Detroit Activist and Philosopher, Dies At 100, [Online]. Available:
<https://www.npr.org/2015/10/05/446528909/grace-lee-boggs-detroit-activist-and-philosopher-dies-at-100> [April 13, 2023]

- Oelez, M., Olney, S. and Tomei, M. (2013). *Equal Pay: An Introductory Guide* [International Labour Organisation], [Online]. Available:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_216695.pdf [June 19, 2023]

- Ogunniyi, O.R., Alatise, M.A. and Abiodun, O.F. (2019) *Gender inequality and female accountants' career progression in Nigeria*, Gender & Behaviour, 17(4), pp. 14068–14081.

- Plasman, R. and Salimata Sissoko N. (2005) *Comparing apples with oranges: revisiting the gender wage gap in an international perspective*, IDEAS Working Paper Series from RePEc, 2005.

- Powell, A., Bagilhole, B. & Dainty, A. (2009). *How women engineers do and undo gender: Consequences for gender equity*. Gender, Work & Organization, 16(4), 411–428.

- Redmond, P. and McGuinness, S. (2019) *The Gender Wage Gap in Europe: Job Preferences, Gender Convergence and Distributional Effects*, Oxford bulletin of economics and statistics, 81(3), pp. 564–587.

- Riegle-Crumb, C. & Humphries, M. (2012). *Exploring bias in maths teachers' perceptions of students' ability by gender and race/ethnicity*. *Gender & Society*, 26(2), 290-322.
- Salem, S. (2014). *Decolonial Intersectionality and a Transnational Feminist Movement fighting for decolonial, intersectional feminism in the academy*. *Feminist Wire*, [Online]. Available: <https://thefeministwire.com/2014/04/decolonial-intersectionality/> [April 13, 2023]
- Shreeves, R. and Boland, N., 2021, *Women in politics in the EU* [European Parliament] [Online]. Available: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689345/EPRS_BRI\(2021\)68934_5_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689345/EPRS_BRI(2021)68934_5_EN.pdf) [June, 09 2023].
- Stuart Wells, A., Fox, L. and Cordova-Cobo, D., 2016, *How Racially Diverse Schools and Classrooms Can Benefit All Students* [The Century Foundation] [Online]. Available: <https://tcf.org/content/report/how-racially-diverse-schools-and-classrooms-can-benefit-all-studenti/> [September, 19 2023].
- The Guardian: Ageism is a sexist issue – and the workplace urgently needs to address it, [Online]. Available: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2020/feb/25/ageism-sexist-issue-workplace-older-women-employers> [April 13, 2023]
- The Guardian: French ban on Muslim headscarves violates religious freedom, UN says, [Online]. Available: <https://www.theguardian.com/world/2021/mar/02/french-ban-on-muslim-headscarves-violates-religious-freedom-un-says> [April 13, 2023]
- The New Yorker: Grace Lee Boggs and the Next American Revolution, [Online]. Available: <https://www.newyorker.com/magazine/2015/06/29/we-are-the-leaders-weve-been-waiting-for> [April 13, 2023]
- Time: Laverne Cox on the Intersection of Transgender Identity and Race, [Online]. Available: <https://time.com/3626634/laverne-cox-interview/> [April 13, 2023]
- United Nations Women, Global Norms and Standards: Economic Empowerment [Online]. Available:

<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/global-norms-and-standards> [April 13, 2023]

- World Economic Forum, *The Future of Jobs Report 2023*, [Online]. Available: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf [April 13, 2023]

- Zhao, D., 2019, *Increasing investment in Diversity & Inclusion: Evidence from the growing job market* [Glassdoor Economic Research], [Online]. Available: <https://www.glassdoor.com/research/diversity-inclusion-jobs/> [June 12, 2023]

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

The contents of this report are available under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY-SA 4.0).

