

СТРУКТУРНИ ПРОМЕНИ В НАУЧНОИЗСЛЕДОВАТЕЛСКОТО ПРОСТРАНСТВО



Настоящият документ е изготвен по програмата за интегриране на принципа за равенство между половете на Европейския институт за равенство между половете. Той е достъпен чрез платформата на EIGE за интегриране на принципа за равенство между половете: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

Европейският институт за равенство между половете създаде онлайн платформата за интегриране на принципа за равенство между половете в подкрепа на институциите на ЕС и държавните органи за интегрирането на въпроса за равенство между половете в тяхната работа. Платформата предоставя информация за значението на половия аспект в редица области на политиката и предлага онлайн инструменти за интегриране на принципа за равенство между половете.

Платформата спомага за подобряването на индивидуалните и институционалните компетентности за интегриране на принципа за равенство между половете в различните секторни области в различните етапи на разработване на политика/програма/проект. Разбирането как да се проектират, планират, прилагат, наблюдават и оценяват политиките от гледна точка на пола ще укрепи политиките на ЕС, като увеличи тяхната обществена значимост и възможността им да отговарят на потребностите на обществото.

Европейски институт за равенство между половете

Европейският институт за равенство между половете (EIGE) е автономен орган на Европейския съюз, създаден с цел да допринесе за насърчаването на равенството между половете. Правомощията му включват интегриране на принципа на равенство между половете в политиките на ЕС и съответните национални политики, и борбата срещу дискриминацията, основана на пола, както и повишаване на осведомеността на гражданите на ЕС относно равенството между половете.

Европейски институт за равенство между половете
Gedimino pr. 16
LT-01103 Vilnius
LITHUANIA
Тел. +370 52157444
E-mail: eige.sec@eige.europa.eu

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

Europe Direct е услуга, предназначена да ви помогне да намерите отговори на въпросите, които си задавате за Европейския съюз.

**Единен безплатен номер (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Информацията, както и повечето обаждания са безплатни (възможно е обажданията от мрежата на някои оператори, от обществени телефони или от хотели да бъдат таксувани).

Допълнителна информация за Европейския съюз можете да намерите в интернет (<http://europa.eu>).

Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз, 2017 г.

© Европейски съюз, 2017 г.
Възпроизвеждането е разрешено при посочване на източника.

Print ISBN 978-92-9493-702-5 doi:10.2839/557658 MH-04-17-156-BG-C
PDF ISBN 978-92-9493-731-5 doi:10.2839/679394 MH-04-17-156-BG-N

Printed in Belgium

ОТПЕЧАТАНО ВЪРХУ ХАРТИЯ, ИЗБЕЛЕНА БЕЗ УПОТРЕБА НА ЕЛЕМЕНТАРЕН ХЛОР (ECF)

Структурни промени в научноизследователското пространство



Съдържание

1. Какво представляват?	4
2. Защо са необходими?	4
Научноизследователските организации и висшите учебни заведения като структури, в които ролите са свързани с пола	4
Неосъзнато или мълчаливо пристрастно отношение, основано на пола	4
Представата за науката като работа за мъже	5
Жените в научноизследователските организации и висшите учебни заведения: броят им нараства, но защо толкова бавно?	5
Изследвания, които не отчитат пола и имат пристрастно отношение, основано на пола	5
3. Планът за равенство между половете като инструмент за структурните промени	6
4. Кой участва?	7
Структура в подкрепа на работата за равенство между половете	7
Висше ръководство и лица на ръководни длъжности	7
Ръководители	7
Научни работници и/или преподаватели	8
Отдел „Човешки ресурси“	8
Студенти	8



1. Какво представляват?

Институционалните промени са стратегия, имаща за цел премахване на пречките пред равенството между половете, присъщи на самата научноизследователска система, и съответно адаптиране на институционалните практики. При подхода за институционални промени акцентът е върху организацията.

В Европейското научноизследователско пространство научноизследователските организации и висшите

учебни заведения се приканват да извършат институционални промени във връзка с управлението на човешките ресурси, финансирането, вземането на решения и научноизследователските програми. Основните цели на институционалните промени са по-голямо представителство на жените и запазване на научните им кариери на всички равнища, както и подкрепа за интегрирането на свързаните с пола аспекти в съдържанието на научните изследвания и иновациите.

2. Защо са необходими?

Както жени, така и мъже работят в научноизследователските организации и висшите учебни заведения, изпълнявайки различни функции, например провеждане на научни изследвания, преподаване, управление на персонал и структури или изпълнение на процедури. Същевременно научноизследователските организации и висшите учебни заведения работят също така за хората. Висшите учебни заведения допринасят за обучението на бъдещите жени и мъже специалисти, а научноизследователските организации проучват разнообразен спектър от теми, които засягат живота на жените и мъжете.

За да бъде преодоляно структурното (въз)произвеждане на неравенствата в научноизследователските организации и висшите учебни заведения, от решаващо значение е да бъдат установени и коригирани механизмите, които се нуждаят от промени. Въпреки това извършването на изолирани действия няма да е толкова ефективно, колкото изменението на структурата като цяло чрез всеобхватни и цялостни подходи. Институционалните промени са необходими, тъй като те ще бъдат от полза за организацията като цяло и за обществото в по-общ план. Няколко механизма (въз)произвеждат често неравенства в научноизследователските институти.

Научноизследователските организации и висшите учебни заведения като структури, в които ролите са свързани с пола

Има убедителни доказателства в литературата и статистиката, че научноизследователските организации и висшите учебни заведения възпроизвеждат социални стойности, водещи до пристрастно отношение/дискриминация въз основа на пола (както това става и в много други сфери на обществото). Жените и мъжете се насочват обикновено към определени научни области (хоризонтална сегрегация). Така например жените се срещат

по-често в области, като социалните и хуманитарните науки, докато мъжете са по-склонни да изучават, преподават и/или изследват теми, свързани с инженерството и технологиите. Този стереотипен избор на теми от студентите буди сериозна загриженост. Най-високите длъжности в йерархията се заемат по-често от мъже (вертикална сегрегация). Освен това се създава впечатлението, че научните изследвания и преподаването често пренебрегват важните свързани с пола аспекти при използването от тях подходи, съдържание и анализи. Резултатът е, че гледните точки, опитът и нуждите на половината население рискуват да бъдат пренебрегвани или отхвърляни. Това на свой ред води до продукти, услуги и политики, които не са оптимални, тъй като са насочени само към част от обществото и са в услуга единствено на тази част.

Неосъзнато или мълчаливо пристрастно отношение, основано на пола

„Неосъзнато пристрастно отношение показваме, когато правим преценки или вземаме решения въз основа на своя досегашен опит, собствените си лични, дълбоко вкоренени шаблони на мислене, допускания или тълкувания, без да съзнаваме, че го правим“, пояснява проф. Юта Фрит в една обяснителна бележка на Royal Society (академията на науките на Обединеното кралство и Британската общност на нациите) относно неосъзнатото пристрастно отношение. Неосъзнатото или мълчаливото пристрастно отношение е от решаващо значение и създава проблеми, когато се проявява при анализа и оценката на хора (например при избор за длъжности, стипендии и награди и пр.), тъй като е пречка за обективна и справедлива преценка. Както показва наименованието, хората може да имат пристрастно отношение, което не осъзнават, но има техники за повишаване на осведомеността и вземане на мерки срещу това.

Представата за науката като работа за мъже

От ранна възраст се научаваме да свързваме науката с мъжете. По тази тема през последните десетилетия бяха извършени всеобхватни изследвания. Както се вижда от едно ново проучване, обхващащо 66 държави в целия свят (Miller, Eagly и Linn, 2014 г.), има силно изразени взаимовръзки между представителството на жените в науката и националните стереотипи за науката и пола, което означава, че мъжете се свързват по-често с науката, отколкото жените. Тази констатация е в сила и за държави, в които жените са били приблизително половината от ръководителите и изпълнителите в областта на научните изследвания.

Жените в научноизследователските организации и висшите учебни заведения: броят им нараства, но защо толкова бавно?

Според последното издание на наръчника „*She figures*“ на Европейската комисия, през 2012 г. едва 33 % от европейските научни работници са били жени. Този процент често е дори по-нисък в области, в които типично доминират мъжете. В течение на годините „*She figures*“ предостави факти и за това, че жените са били исторически по-слабо представени като ръководители на висши учебни заведения. Тези констатации са много разочаровващи, тъй като през 2012 г. делът на жените с докторска степен в Европа е възлизал на 47 %.

Заслужава все пак да се отбележи напредъкът, постигнат през последните 10 години. Както се вижда от изданието на „*She figures*“ от 2015 г., делът на жените с докторска степен е нараснал от 43 % през 2004 г. до 47 % през 2014 г. Делът на жените на ръководни длъжности

в академичните институции се е увеличил от 18 % през 2007 г. на 21 % през 2013 г. Делът на жените — ректори на висши учебни заведения, се е увеличил от 15,5 % през 2010 г. на 20 % през 2014 г.

Напоследък може да се отбележи и това, че броят на жените изследователи е нараствал по-бързо от броя на мъжете. Подобна тенденция се отбелязва за броя на жените научни работници и инженери. Жените научни работници настигат мъжете, но напредъкът е все още твърде бавен. Делът на жените, достигнали до най-високи позиции в научната кариера, е само 20 %, колкото е и делът на жените — ректори на университети.

Движим се в правилната посока, но не е време за почивка. Време е да ускорим процеса и в крайна сметка да гарантираме, че всички наши научни работници жени стигат до заслужаваната от тях степен в кариерното си развитие.

Изследвания, които не отчитат пола и имат пристрастно отношение, основано на пола

Голяма част от изследванията все още не отчитат пола или показват пристрастно отношение, основано на пола. Това става например, когато резултатите от изследванията се екстраполират за популацията като цяло, без дължимото внимание към състава на извадката. Така например при медицинските изследвания за тестове често се използват само животни от мъжки пол.

Биологичният и социалният пол са основните фактори за организацията на живота и обществото. Ето защо признаването и отчитането на тези различия са от първостепенна важност при създаването на научни знания.

3. Планът за равенство между половете като инструмент за структурните промени

В конкретния контекст на научноизследователските организации и висшите учебни заведения Европейската комисия разглежда Плана за равенство между половете като набор от действия, насочени към следните цели:

1. извършване на оценки/одити на въздействието на процедурите и практиките за установяване на пристрастно отношение, основано на пола;
2. изготвяне и изпълнение на иновативни стратегии за коригиране на всяко пристрастно отношение;
3. определяне на целеви показатели и наблюдение на напредъка чрез показатели⁽¹⁾.

Приложното поле на Плана за равенство между половете (ПРП) може да е много различно в зависимост от вида на организацията, извършваща изследванията, институционалният контекст, в който планът се изпълнява, разглежданите в него дисциплини или вида на пристрастните отношения и неравенствата въз основа на пола, установени като част от диагностицирането.

ПРП може да се раздели на различни стъпки или етапи, всеки от които изисква специфични видове мерки.

1. **Етап на анализ**, при който се събират разбити по пол данни; процедури, процеси и практики се оценяват критично с оглед откриване на неравенства между половете и пристрастно отношение, основано на пола.
2. **Етап на планиране**, при който се определят цели, установяват се целеви показатели, взема се решение относно мерки за разрешаване на констатираните проблеми, разпределят се ресурси и отговорности и се договарят графици.
3. **Етап на изпълнение**, при който се извършват дейности и се предприемат усилия за достигане до по-широк кръг с цел постепенно разширяване на мрежата от участници.

4. **Етап на наблюдение**, при който редовно се следят и оценяват процесът и напредъкът. Констатациите от извършеното(ите) наблюдение(я) дават възможност за мерки и дейности за коригиране и подобрене с цел оптимизиране на резултатите.

Този набор от действия, които могат да имат различни степени на сложност, е предназначен за формулиране на стратегически подход, имащ за цел постигане на равенство между половете. Инициативи, като поставяне на общи цели за равенство между половете, не представляват сами по себе си стратегия/план за равенство между половете, тъй като поетите по този начин ангажменти трябва да се материализират в конкретен набор от стъпки и действия, които да бъдат предприети. По същата причина по-широка стратегия или по-широк план за многообразие и преодоляване на дискриминацията, насочени към решаване на въпроси във връзка с пола, наред с други въпроси, не са автоматично равностойни на наличието на план за равенство между половете. Ако подобна стратегия не се основава на достатъчно данни за половете и решава въпросите във връзка с пола само с ограничен брой мерки и показатели, малко вероятно е да бъде постигнато действително равенство между половете.

Начинът, по който се решават самото пристрастно отношение, основано на пола, и неравенствата между половете, може също да се променя в зависимост от избрания подход и наличието на вътрешен или външен експертен капацитет по въпросите на пола. Напоследък пристрастното отношение, основано на пола, и неравенствата между половете се преодоляват все по-често, като се отчита взаимното им застъпване с други причини за неравенство, като увреждания, възраст, сексуална ориентация, религия или етническа принадлежност. Преодоляването на други неравенства, взаимно застъпващи се с тези между половете, може да предложи добър ефект на лоста за промени, както и да подтикне към изчерпателни действия и стратегии. То обаче изисква също така повече аналитични ресурси, данни и по-широк набор от експертни познания, отколкото решаването на проблемите въз основа на пола независимо от други основания за неравенство.

⁽¹⁾ Източник: Съобщение на Европейската комисия за „Засилено партньорство в рамките на европейското научноизследователско пространство за върхови постижения и растеж“ (COM(2012) 92 final) <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2012/EN/1-2012-392-EN-F1-1.Pdf>

4. Кой участва?

По принцип всички служители в научноизследователските организации и висшите учебни заведения се мобилизират за разработване и изпълнение на ПРП. Тяхното участие, което може да бъде пряко или не толкова пряко в зависимост от профила на съответния служител, ще създаде чувство за принадлежност, което ще помогне за преодоляване на пречките и противопоставянията през целия процес и на всички равнища.

Въпреки разликите в организационната структура на университетите и научноизследователските институти в Европа, различни видове субекти, посочени по-долу, са включени (следва да се включат) в работата по ПРП. Техните задачи трябва да бъдат взаимно договорени и изяснени от самото начало. Сътрудничеството им е от решаващо значение за успешното разработване и изпълнение на ПРП.

Структура в подкрепа на работата за равенство между половете

На първо място, планът за равенство между половете трябва да получи силна подкрепа от специално пред-назначена структура. Структурите в подкрепа на работата за равенство между половете са специално пред-назначени организационни уредби, имащи за задача да подкрепят със своята дейност структурните промени, насочени към равенство между половете. Такава структура може да е вече налице в научноизследователската организация или висшето учебно заведение. Ето някои примери: служби/отдели за равенство между половете, служби на омбудсмани или мрежи за равенство между половете. Това са най-добрите места за инициране, гарантиране на изпълнението и за наблюдение на ПРП. Ако в организацията Ви няма такава структура, нейното създаване може да бъде една от мерките във Вашия план.

Тези структури са по-ефективни, когато:

1. се състоят от повече от едно (или еквивалента на едно) лице на пълно работно време, чиято единствена задача е подкрепа на равенството между половете;
2. не работят в изолация и са свързани в ефективна мрежа;
3. получават публична подкрепа от висши ръководители (напр. ректор или декан на университет или директор на научноизследователски център).

Каква е ролята в ПРП на структурата в подкрепа на работата за равенство между половете?

1. изготвяне, изпълнение, наблюдение и оценка на ПРП;

2. предоставяне на практическа подкрепа и инструменти на участниците в изпълнението на ПРП;
3. сътрудничество със и ангажиране на служители на всички равнища с оглед на изпълнението на мерките от ПРП;
4. повишаване на осведомеността относно ползите от равенството между половете за научноизследователските организации;
5. оценка на напредъка към равенство между половете в организацията.

Висше ръководство и лица на ръководни длъжности

Това са субектите, отговарящи за управлението на организацията. Във висшите учебни заведения това може да бъде ректор или канцлер (в Обединеното кралство), а в научноизследователските организации — председател на управителния съвет или директор. Те имат правомощията да вземат решения и поради това са важни съюзници при изготвянето и изпълнението на ПРП.

Каква е ролята в ПРП на висшето ръководство и лицата на ръководни длъжности?

1. Публична подкрепа на принципа на равенство между половете във/за организацията.
2. Публично одобрение на ПРП и структурата, отговаряща за неговото изпълнение. Вж. например видеоматериала за мероприятията на кампанията „HeForShe“ в *Sciences Po* (Париж) с изказвания на директора и председателя на *Sciences Po* в категорична подкрепа на равенството между половете: <https://www.youtube.com/watch?v=b834mK1nlcw>
3. Осигуряване на достатъчни финансови и човешки ресурси за изпълнението на ПРП.
4. Одобрение на съответните документи, процедури и дейности в подкрепа на структурните промени към равенство между половете в организацията.
5. Изискване на редовна актуална информация относно изпълнението на плана и напредъка към равенство между половете.

Ръководители

Тези субекти отговарят за рутинното управление на отделите на организацията. В научноизследователските организации те включват декани на факултети, началници на отдели или директори на служби. Те могат да имат



по-тесни взаимоотношения с преподавателите и/или научните работници, както и със студентите (в зависимост от организацията).

Каква е ролята в ПРП на ръководителите?

1. публична подкрепа за ПРП;
2. осигуряване на практическото изпълнение на мерките, процедурите и дейностите, изисквани от висшето ръководство и посочени в ПРП;
3. насърчаване на инициативи за осигуряване на интегрирането на свързаните с пола аспекти в научните изследвания и преподаването;
4. даване на указания на съответните отдели за предоставяне на информация и данни за наблюдение на изпълнението на ПРП и напредъка към равенство между половете.

Научни работници и/или преподаватели

Научните работници и/или преподавателите могат да имат авангардна роля за промяна на начина, по който се преподават предметите и се извършват научните изследвания. Интегрирането на свързаните с пола аспекти в съдържанието на научните изследвания и иновациите и в преподаването разкрива нови хоризонти и създава нови знания. Съобразяването със свързаните с пола аспекти при научните изследвания може да има положително и силно въздействие върху обществото и да допринесе за подобряване на живота на хората.

Каква е ролята в ПРП на научните работници и/или преподавателите?

1. интегриране на свързаните с пола аспекти в научните изследвания и преподаването (вж. раздела за интегриране на свързаните с пола аспекти в съдържанието на научните изследвания и преподаването);
2. активно участие в инициативите, организирани в рамките на ПРП;
3. инициране на промени чрез обсъждане на статуквото на организацията и предлагане на мерки за насърчаване на структурни промени;
4. организиране на дейности, насочени към интегриране на свързаните с пола аспекти в съдържанието на научните изследвания и иновациите, и/или към насърчаване на структурни промени за напредък на равенството между половете в организацията.

Така например университетът в Сантяго де Компостела учреди награда за признаване и онагледяване на съществуващи научноизследователски проекти и преподавателски практики, които се отличават с интегриране на свързаните с пола аспекти.

Отдел „Човешки ресурси“

Отделът, отговарящ за управление на човешките ресурси на организацията, има ключова роля за насърчаване на структурните промени към равенство между половете. Този отдел може да насърчи безпристрастни и по-справедливи процедури и мерки, които допринасят за постигане на състав на персонала на организацията, основан на баланса между половете. Освен това той може да предприеме мерки, които гарантират равен напредък в кариерата и балансирано съчетаване на професионалния и семейния живот.

Каква е ролята в ПРП на служителите от отдел „Човешки ресурси“?

1. Систематично събиране и докладване на разбити по пол данни за персонала на организацията.
2. Създаване на показатели, съобразени с различията между жените и мъжете и техните специфичности, за наблюдение на напредъка към равенство между половете в организацията.
3. Преразглеждане и/или създаване на мерки и процедури за набиране и подбор на персонал, които допринасят за състав на персонала на организацията, основан на баланса между половете на всички равнища.
4. Преразглеждане и/или създаване на мерки, насочени към по-добро съчетаване на професионалния и семейния живот, на задълженията на работното място и грижите за семейството.
5. Преразглеждане и/или въвеждане на политика и процедура за подаване на жалби против тормоза.

Студенти

Висшите учебни заведения имат голяма отговорност за образованието на своите студенти. Това включва повишаване на осведомеността им по свързаните с пола въпроси във всички дисциплини и тематични области. Освен това те имат нужда да бъдат насърчавани и обучавани да включват и прилагат перспектива за равенство между половете в своята научноизследователска дейност. Студентите могат да станат на свой ред преподаватели или научни работници. Повишаването на осведомеността и чувствителността на студентите относно равенството между половете допринася за промяна на отношението и поведението в други сфери на техния живот.

Каква е ролята в ПРП на студентите?

1. Активно участие в инициативите, организирани в рамките на ПРП.
2. Интегриране на свързаните с пола аспекти в съдържанието на научните изследвания.
3. Умение да разпознават случаите на пристрастно отношение, основано на пола.



МН-04-17-156-ВГ-Н

<http://eige.europa.eu>



Служба за публикации

ISBN 978-92-9493-731-5