

Karierna rast žensk

1. Uvod

Rezultata D3.2 in D3.3, Osutek in končno poročilo o poklicnem napredovanju žensk, sta bila pripravljena oktobra 2020 oziroma julija 2022. Poročili sta temeljili na informacijah in podatkih, prejetih od projektnih partnerjev projekta CHANGE, ki so med projektom opredelili Načrte za enakost spolov - GEP. Te projektne partnerje (NIB - Nacionalni inštitut za biologijo, Slovenija; UAVR - Univerza Aveiro, Portugalska; BBC - Beit Berl College, Izrael; UNIZA – Univerza v Žilini, Slovaška; IFAM – Fraunhofer IFAM, Nemčija) so bili pozvani, da izpolnijo skupne obrazce za samoocenjevanje. Ta naloga je bila izvedena dvakrat, prvič septembra 2020 in drugič februarja 2022. To je bilo pomembno za ugotavljanje morebitnih zaznanih učinkov projekta CHANGE in njegovih načrtov za enakost spolov (Dahmen-Adkins in Thaler, 2022) na posamezne kariere zaposlenih v vsaki instituciji, kjer se implementira načrt za enakost spolov. Poleg tega so bili ocenjeni potenciali za izboljšanje možnosti in pogojev za poklicno napredovanje raziskovalk v vsaki instituciji, ki izvaja načrt za enakost spolov.

Stalna delovna skupina Odbora za evropski raziskovalni prostor in inovacije (ERAC) za enakost spolov v raziskavah in inovacijah je v svojem povzetku politike (ERAC, 2019) opredelila razširjenost različnih vrst pristranskosti na podlagi spola pri ocenjevanju raziskav. Te spolne pristranskosti vplivajo na ženske na vseh poklicnih ravneh in so še posebej pomembne za njihovo karierno napredovanje. Zanimanje za ocenjevanje neenakosti med spoloma v znanosti je vse večje. To je razvidno iz vse bogatejše znanstvene literature, ki je bila oktobra 2022 ocenjena v raziskovalni podatkovni zbirki Scopus (slika 1). Uporabljene so bile tri ključne besede, ki kažejo, da število znanstvene literature, ki ocenjuje puščajoči cevovod (izraz, ki se uporablja za opis osipa premalo zastopanih spolov skozi karierno napredovanje), stekleni strop (metafora, ki se uporablja za opis nedostopnosti višjih kariernih stopenj) ter spol in karierno napredovanje, nenehno narašča. Neenakosti potrjujejo tudi dokazi iz publikacije SHE Figures (2021). Zato menimo, da je treba rešitve in priporočila opredeliti in promovirati na vseh ravneh. Z njimi je mogoče ublažiti te razlike in tako zmanjšati "izgubljeni" potencial znanstvenic, ki opustijo kariero ali na svoji znanstveni poklicni poti ne napredujejo enako hitro kot njihovi moški kolegi.



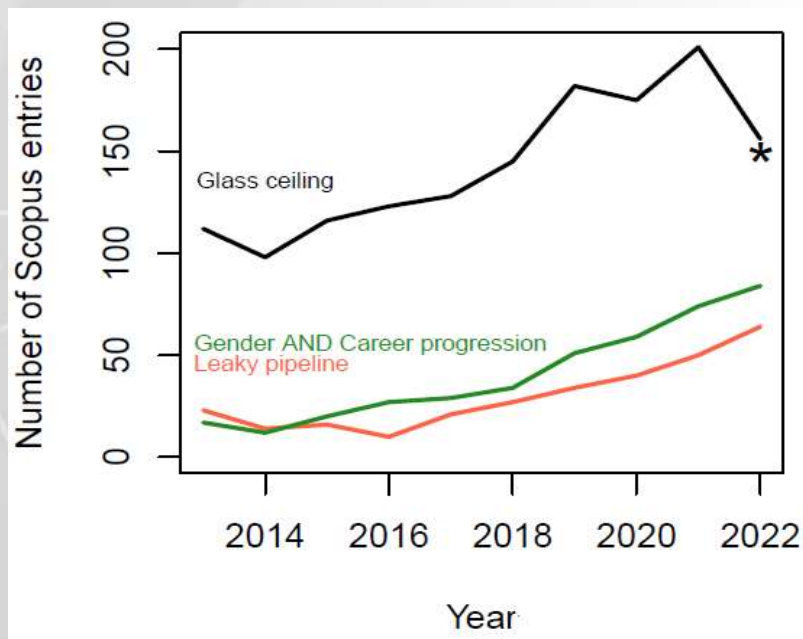


Figure 1: Research publications retrieved in Scopus in October 2022 based on three keywords that are connected to biased career progression of women: Glass ceiling, leaky pipeline, gender AND career progression. The asterisk for the year 2022 serves to highlight that not all the publications for this year have been included as the year is not finished.

Kot metodološko utemeljitev lahko pojasnimo, da je treba te rešitve in priporočila izvajati v obeh smereh: od zgoraj navzdol in od spodaj navzgor. Spremembe je treba sprožiti na ravni politike organizacij, z obravnavanjem vidikov spola kot tudi na individualni ravni – z omogočanjem sprememb v sposobnosti, samoučinkovitosti in pripravljenosti žensk, da v svojih delovnih okoljih sprožijo in se zavzamejo za ozaveščanje o enakosti spolov.

Analiza obrazcev za samoocenjevanje je omogočila identifikacijo petih dejavnikov za trajnostne spremembe v smeri enakih kariernih pogojev in priložnosti za ženske:

- 1. Mehka komunikacija.** Sprva je potrebna mehka komunikacija, da se zaposleni ne bi “izogibali” temam, povezanim s spolom. To se lahko nato izkoristi za druge namene, na primer pri vodenju projekta in pravičnejše napredovanje.
- 2. Ozaveščanje.** To omogoča izobraževanje ljudi o temah, povezanih s spolom, vključno s spolno pristranskostjo, ki preprečuje enake možnosti pri kariernem napredovanju. Poleg tega takšne dejavnosti omogočajo oblikovanje močnega občutka zavezanosti in sodelovanja med zaposlenimi ali



člani omrežja, zato zagotavljajo učinkovito platformo za spodbujanje enakosti spolov ali drugih pomembnih vprašanj v organizaciji.

- 3. Večja prepoznavnost.** Sodelovanje v projektih, kot je CHANGE, omogoča prepoznavnost članov ekipe in obravnavanih tem (enakost spolov, raziskovalna integriteta, etična vprašanja, nediskriminacija, raznolikost itd., kar so teme, ki v sodelujočih institucijah projekta CHANGE, ki izvajajo načrt za enakost spolov, niso vedno obravnavane). Tovrstna sodelovanja in vse večji pomen tematike enakosti spolov v znanstveni skupnosti bi lahko v prihodnosti pozitivno vplivala na individualne kariere znotraj organizacij, pa tudi na nacionalni ravni z drugimi organizacijami (raziskovalne organizacije in organizacije za financiranje znanosti). Povečana prepoznavnost (individualna ali organizacijska) je lahko katalizator za vstop v prihodnja sodelovanja, ki lahko vplivajo na karierno napredovanje.
- 4. Ciljni ukrepi.** Načrtovane aktivnosti morajo biti konkretne, omogočati morajo gradnjo skupnosti ter izmenjavo dobrih praks in mnenj. Poleg tega morajo biti dejavnosti prilagojene nacionalni in institucionalni kulturi ter potrebam institucij.
- 5. Nacionalna zakonodaja.** Spremembe institucionalnih pravil ali celo (med)nacionalne zakonodaje omogočajo trajnejše izvajanje pobud, povezanih s spolom. Institucionalne in nacionalne spremembe, ki določajo obvezne zahteve v zvezi s promocijo tem, povezanih s spolom, bodo spodbudile razvoj bolj družbe, ki bo bolj enakopravna med spoloma. Hkrati pa družba, v kateri je zagotovljena enakost spolov, omogoča hitrejše karierno napredovanje sodelavk.

2. Priporočila

Ta priporočila lahko vplivajo na karierno napredovanje žensk na štirih ravneh (slika 2):

- Nano raven: osebne/individualne prilagoditve
- Mikro raven: v organizacijah projektnih partnerjev. Ta raven je običajno vključevala člane projektne skupine, posrednike za prenos ali ambasadorje CHANGE.
- Meso raven: znotraj projektnih konzorcijev, nacionalnih ali mednarodnih skupnosti prakse. Primeri: konzorcij CHANGE na rednih projektnih sestankih (osebni in prek spleta), na delavnici za zunanje deležnike aprila 2022 na Univerzi v Aveiru na Portugalskem. Namen se je posvečene trajnosti načrtov za enakost spolov je bil pridobiti povratne informacije o osebni in institucionalni trajnosti.
- Makro raven: sprememba nacionalne ali mednarodne zakonodaje.





Figure 2: Levels of impact on career progression.

Naša priporočila so ustrezno strukturirana. Bralcu svetujemo, da ta priporočila uporabi poleg priporočil ERAC (2019), ki so bila namenjena organizacijam za financiranje raziskav in so osredotočena na pregled in vrednotenje raziskav.

NANO RAVEN (osebna)

Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem

- Izogibanje službenim potovanjem ob koncih tedna ali praznikih.
- Vnaprejšnje načrtovanje delovne obremenitev in delovnega časa.
- Pred dogovorom o dodatnih nalogah uvedite samoevalvacijo.
- Prošnja za pomoč (trajno ali začasno) za zmanjšanje/določanje prioritet delovne obremenitve.
- Jasno razlikovanje med delom in zasebnim življenjem ter spoštovanje meja drugih.
- Prekinitev prostega časa le v nujnih primerih.
- zagotovite podporo sodelavcem.

MIKRO RAVEN (organizacijska)

Vključevanje načela enakosti spolov

- Vključitev načela enakosti spolov v ustanovitveni akt, pravila, postopke in prakse.
- Vzpostavitev kontaktnih točk, na katere se je mogoče obrniti v primerih neenakosti, diskriminacije in nasilja na podlagi spola. Upoštevajte, da teh nalog ni treba samodejno dodeliti kadrovskim službam, temveč na podlagi profila, strokovnega znanja, socialnih veščin in pripravljenosti za opravljanje takih nalog.
- Narediti, da postane načrt za enakost spolov bistveni del organizacije. Načrt za enakost spolov bi moral biti živ dokument, ki se spreminja glede na okoliščine, nanj ne moremo gledati le kot na obvezujočo zahtevo EU in še eno vajo v »odkljukanju okenca«



- Skrbna uporaba terminologije, prilagojene institucionalni kulturi. Na primer, namesto enakosti spolov se lahko uporablja izraz raznolikost.
- Uporaba mehkih komunikacijskih ukrepov in orodij (npr. neformalna srečanja, inovativno promocijsko gradivo, kot so igralne karte z ženskimi uslužbenkami itd.).

Spremljanje in zbiranje podatkov glede na spol:

- Vzpostavitev mehanizmov zbiranja kvantitativnih in kvalitativnih podatkov ločenih po spolu.
- Določitev oseb, odgovornih za zbiranje in spremljanje podatkov.
- Uporaba podatkov, ločenih po spolu, kot podpornega gradiva pri komuniciranju z odločevalci/oblikovalci politik.
- Vzpostavljeni letni ključni kazalniki uspešnosti za spremljanje napredka/nazadovanja kariernega napredovanja žensk in učinkovitosti/neučinkovitosti uporabljenih ukrepov/orodij.
- Poročilo o institucionalni ravni enakosti spolov bi moralo postati obvezen del letnega poročanja o uspešnosti institucije.

Vodenje

- Uvesti možnost deljenja vodenja med več osebami.
- Imenovanje namestnikov.
- Menjava vodstvenih položajev.

(več o vodenju je na voljo v CHANGE kratkem opisu politike o vodenju, 2022).

Ozaveščanje in usposabljanje:

- Letna usposabljanja za ozaveščanje zaposlenih bi morala postati obvezen del letnih usposabljanj/delavnic.
- Dejavnosti ozaveščanja morajo biti prilagojene institucionalni in nacionalni kulturi ter kontekstu.
- Določiti osebje, ki bo odgovorno za organizacijo dejavnosti ozaveščanja.
- Spremljajte nacionalne in mednarodne "trende" v zvezi s temami, ki jih je treba zajeti v dejavnostih ozaveščanja. Gibanje #MeToo je na primer pokazalo, da je spolno nadlegovanje zelo razširjeno in da družba o njem nima dovolj znanja.
- Dejavnosti ozaveščanja morajo vključevati tudi dejavnosti za usposabljanje mehkih veščin.
- Uporaba ustvarjalnosti z ukrepi in načini ozaveščanja.
- Predstavitev primerov dobre prakse in vzornikov, ki obstajajo v instituciji. To omogoča personalizacijo samega predmeta za novince.



Mentorstvo, sponzorstvo, svetovanje in podpora

- Vzpostavitev učinkovitih sistemov mentorstva in sponzorstva.
- Mreženje z drugimi ustanovami za raziskave in razvoj, ki imajo vzpostavljene programe mentorstva, ali prek mreže eument-net (Evropska mreža mentorskih programov za napredek enakih možnosti ter kulturnih in institucionalnih sprememb v akademski in raziskovalni sferi).
- Spodbujanje mentorstva med spoloma, pri katerem imajo ženske članice osebja za mentorja moškega ali obratno.
- Podpora neformalnim programom mentorstva/coachinga.
- Vzpostavitev sistemov ocenjevanja mentorstva za mentorje in mentorirance.
- Vzpostavitev spletnega mentorstva.

Karijerne poti

- Vzpostavitev načrtov za upravljanje kariere in mehanizmov za spremljanje njihovega izvajanja.
- Vključitev meril, ki upoštevajo vidik spola v individualne ocene uspešnosti.
- Institucionalizacija vzporednih in alternativnih poklicnih poti, kot so interdisciplinarne poti, strokovna praksa ali poti aplikativnega strokovnega znanja, kot enakovredne raziskovalni poti.
- Pri zaposlovanju, napredovanju in merilih za financiranje upoštevajte načela enakosti spolov, da bi ženskam omogočili enake možnosti. Na primer, namesto "biološke starosti" upoštevajte "poklicno starost", pri čemer upoštevajte porodniški dopust ali druge odsotnosti zaradi življenjskih okoliščin, ali ocenite "pregledna dela" (ki jih pogosto opravljajo ženske) kot enakovredna "raziskovalni produktivnosti, kot so poučevanje, akademska administracija, članstvo v odborih in svetih ali drugi prispevki k znanstveni skupnosti.
- priznavanje "preglednega dela" kot enakovrednega znanstvenemu raziskovanju (npr. poučevanje, akademska administracija, članstvo v odborih in organih odločanja, organizacija konferenc, akademsko "gospodinjstvo", prispevek k akademski skupnosti itd.).

Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem

- Izboljšanje institucionalnih politik poklicnega in zasebnega življenja: uporaba prožnega delovnega časa, možnost dela od doma po fiksnem ali prožnem urniku, možnost dela s krajšim delovnim časom kot začasna ali stalna rešitev, določitev osnovnega delovnega časa.
- Izboljšanje delovnega okolja in organizacijske kulture: načrtovanje le nujskih sestankov na glavne delovne dni v okviru glavnega delovnega časa, pošiljanje in upoštevanje vnaprej dogovorjenega dnevnega reda, organizacija mednarodnih dogodkov med torkom in četrtkom, ponedeljek in petek naj bosta potovalna dneva.
- Uporaba anket in vprašalnikov za ugotavljanje morebitnih težav in ustrezno uvajanje korektivnih ukrepov.



MESO RAVEN (omrežja)

Ozaveščanje in usposabljanje:

- Vzpostavitev institucionalnih/nacionalnih podatkovnih zbirk strokovnjakov za enakost spolov, ki bi lahko izvajali usposabljanja na temo enakosti spolov.
- Zagotavljanje usposabljanj za bodoče strokovnjake, da se ohrani nabor izvajalcev usposabljanj.

Spodbujanje ustvarjanja kulture mreženja

- Vzpostavitev neformalnih in formalnih nacionalnih in/ali institucionalnih mrež, ki povezujejo raziskovalne organizacije z različnih področij.
- Pridružitve že obstoječim izkustvenim skupnostim na mednarodni ravni (npr. izkustvenim skupnostim, ustanovljenim v okviru projekta ACT).
- V okviru neformalnih/formalnih mrež lahko nastanejo zagovorniške skupine. Te so pomembne za komunikacijo z oblikovalci politik (makro raven).
- Spodbujanje primerov najboljše prakse in soustvarjanje znanja v okviru mrež.

MAKRO RAVEN (zakonodaja)

Financiranje

- Pobude za enakost spolov morajo biti stabilno financirane. Pozornost in prizadevanja za enakost spolov ne smejo biti omejeni s trajanjem nacionalnih ali mednarodnih projektov. To bo zagotovilo neprekinjeno delo, ki lahko pripomore h kariernemu napredovanju žensk.
- Pripraviti je potrebno posebne razpise, vključno z ocenjevalnimi merili, povezanimi s spolom.

Izvajanje in spremljanje načrtov za enakost spolov

- Uradno sprejetje načrta za enakost spolov bi moralo postati obvezno za vse javne ustanove (npr. raziskovalne organizacije, ministrstva, organizacije za financiranje znanosti itd.) ter industrijo (razen mikro MSP), ne glede na to, ali nameravajo zaprositi za sredstva EU ali ne.
- Vzpostavitev (med)nacionalne kontrolne točke za spremljanje izvajanja načrta za enakost spolov.

Usposabljanje

- Obvezna usposabljanja v okviru organizacij za financiranje znanosti in raziskovalnih organizacij o temah, povezanih s spolom, kot so nezavedna pristranskost, diskriminacija, raziskovalna integriteta itd.



Postopek zaposlovanja:

- Obvezna zahteva, da vse organizacije za financiranje znanosti in raziskovalne organizacije vzpostavijo komisije/ocenjevalce/postopke zaposlovanja, uravnotežene glede na spol.
- organizacije za financiranje znanosti in raziskovalne organizacije morajo v postopku zaposlovanja zahtevati življenjepise brez upoštevanja spola.

3. SKLEPI

Spodbujanje kariere žensk ni le individualna potreba žensk v znanosti za njihovo poklicno rast, ampak ima tudi pozitivne institucionalne učinke, saj spodbuja raznolikost ekip in hkrati povečuje produktivnost. Ženske se med poklicno potjo srečujejo s številnimi ovirami, ki preprečujejo ali upočasnjujejo njihovo poklicno napredovanje. Te ovire se razlikujejo in so odvisne od institucionalnega in nacionalnega okolja ter konteksta.

Spolni stereotipi, nezavedna pristranskost in nepošteni sistemi napredovanja so še vedno prisotni v številnih znanstvenih skupnostih in ženskam otežujejo poklicno napredovanje. Z izvajanjem prilagojenih načrtov za enakost spolov na institucionalni ravni in ohranjanjem ukrepov v njih lahko te ovire in neravnovesja ublažimo.



Bibliografija

Dahmen-Adkins, Jennifer & Thaler, Anita (eds., 2022). Customised CHANGE. Co-Producing Gender Equality Knowledge in Science and Research. Download: <https://www.change-h2020.eu/publications.php>.

ERAC – European Research Area and Innovation Committee (2019). Tackling gender bias in research evaluation: Recommendations for action for EU Member States. ERAC 1204/19. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1204-2019-INIT/en/pdf>.

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, She figures 2021 : gender in research and innovation : statistics and indicators, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>

Carvalho, T., Jordão, C., Diogo, S., Thaler, A., Karner, S., Dahmen-Adkins, J., et al. (2022). CHANGE D4.4: Policy paper – Enhance gender equality in decision-making in higher education and research institutions: what can be done?. CHANGE project.



universidade de aveiro
theoria poiesis praxis



UNIVERSITY
OF ŽILINA



המכללה האקדמית בית ברל
الكلية الأكاديمية بيت بيرل
Beit Berl College



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no. 787177. This publication reflects only the authors' views and the European Union is not liable for any use that may be made of the information contained therein.