



**athena**  
gender equality to unlock  
research potential

Kinga Wysieńska-Di Carlo, Ph.D., Divercity+

### ***Równość szans i niedyskryminacja w projektach badawczych***

We wszystkich projektach i programach finansowanych ze środków Unii Europejskiej wymagana jest implementacja zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami. Co więcej, sposób realizacji tej zasady ma być określony dla każdego etapu projektu i podejmowanego w nim działania.

Zasada ta wymaga zatem od osób przygotowujących i realizujących projekty: (1) diagnozy istniejących barier i nierówności w każdym z obszarów działania, którego projekt dotyczy, oraz (2) podjęcia odpowiednich działań włączających. Działania te mają mieć długofalowy skutek, czyli zapewnić równość szans, dostępu i możliwości uczestnictwa i korzystania z wyników w trakcie trwania projektu oraz po jego zakończeniu.

Zasada równości szans i niedyskryminacji dotyczy wszystkich wymiarów różnorodności, choć koncentruje się na wymiarze płci i niepełnosprawności. W odniesieniu do tych wymiarów zalecane są działania wyrównawcze (afirmatywne).



Są to takie działania, które opierają się na założeniu, że kobiety i osoby z niepełnosprawnościami są w szczególnie niekorzystnym położeniu i wymagają



dotychczasowego wsparcia (co w odniesieniu do kobiet częściowo ilustruje rysunek obok)\*.



Wbrew potocznemu rozumieniu, jednakowe traktowanie wszystkich osób niezależnie od ich przynależności do poszczególnych kategorii społecznych nie stanowi istoty niedyskryminacji i równości szans. Zilustrujmy to następującym przykładem: serwowanie tych samych dań bez względu na stan zdrowia poszczególnych osób byłoby absurdalne. Na tej samej zasadzie losowa decyzja o zatrudnieniu kobiety lub mężczyzny albo osoby bez niepełnosprawności lub z niepełnosprawnością o równorzędnych kwalifikacjach na stanowisko w projekcie badawczym z dziedziny informatyki nie jest równym traktowaniem. Nie uwzględnia bowiem faktu, że mężczyzna lub osoba bez niepełnosprawności, których aplikacja zostanie odrzucona, ma większe szanse znaleźć pracę w innym projekcie niż kobieta lub osoba z niepełnosprawnością.

W tym sensie, niedyskryminacja polega na byciu wrażliwym na różnice w sytuacji osób należących do różnych kategorii społecznych, istniejące nierówności i utrwalone przekonania kulturowe. Na takiej interpretacji zasady równości szans i niedyskryminacji opierają się też polityki, prawa i rozwiązania, które zapewniają szczególną ochronę na rynku pracy kobietom w ciąży czy osobom w wieku przedemerytalnym lub wyznaczają parytety ze względu na płeć w ciałach decyzyjnych czy radach nadzorczych.

Dyskryminacja to zatem nierówne traktowanie osób równych, jak i równe traktowanie osób nierównych. W dokumentach zawierających wytyczne co do tego, jak definiować zasadę równości szans i niedyskryminacji, zwraca się na ten aspekt uwagę, mówiąc o **sprawiedliwym** i pełnym uczestnictwie oraz usuwaniu wszelkich przeszkód lub mechanizmów mogących prowadzić do

---

\* Działania wyrównawcze mogą oczywiście dotyczyć też mężczyzn, jeśli w danym obszarze albo typie relacji to oni są w mniej korzystnym położeniu.



sytuacji, że jakaś osoba lub grupa osób posiadających pewne cechy ma lepszy dostęp do zasobów, usług lub infrastruktury tylko dlatego, że posiada określone cechy.

Sama dyskryminacja jest tych dokumentach zdefiniowana następująco:

Dyskryminacja to jakiegokolwiek różnicowanie, wykluczanie lub ograniczanie ze względu na jakiegokolwiek przesłanki (np. wiek, niepełnosprawności, płeć, rasę, orientację seksualną, pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd), którego celem lub skutkiem jest naruszenie lub zniweczenie uznania, korzystania lub wykonywania wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie polityki, gospodarki, społecznej, kulturalnej, obywatelskiej lub w jakiegokolwiek innej, na zasadzie równości z innymi osobami.

Definicja ta jest istotna, ponieważ zwraca uwagę na następujące kwestie, które są często ignorowane przy diagnozowaniu barier i nierówności, których doświadczają osoby z grup narażonych na wykluczenie.

- ! Po pierwsze, liczy się nie tylko intencja (cel), ale i skutek.
- ! Po drugie, naruszanie lub zniweczenie uznania i korzystania z praw, np. przez wyśmiewanie, poniżanie lub zastraszanie drugiej osoby tylko dlatego, że posiada ona pewne cechy (czyli molestowanie) jest formą dyskryminacji. Podobnie jest nią molestowanie seksualne.

- ! Po trzecie, brak możliwych (racjonalnych) udogodnień dla osób z niepełnosprawnością (utrzymywanie barier dla osób z niepełnosprawnościami) jest dyskryminacją.

Odnosnie do kwestii pierwszej, to nawiązuje ona do pojęcia dyskryminacji pośredniej. Dyskryminacja często nie jest bowiem skutkiem ugruntowanych postaw negatywnych wobec jakiejś kategorii społecznej lub celowego działania, ale niewiedzy na temat (możliwych) konsekwencji określonej praktyki czy wprowadzenia jakiejś reguły i ich wpływu na wyniki osiągnięte przez osoby należące do różnych kategorii społecznych.



Niektóre organizacje (zarówno akademickie, jak i biznesowe) wymagają staży zagranicznych lub udziału w konferencjach wyjazdowych do uzyskania awansu czy pozytywnej oceny postępów w karierze. Tego typu wymóg wiąże się jednak z wyższymi kosztami dla osób sprawujących opiekę nad osobami zależnymi lub osób z pewnymi rodzajami niepełnosprawności. Jeżeli organizacja nie zapewnia odpowiednio wyższych dofinansowań takich staży czy konferencji dla tych osób, taki wymóg ma charakter dyskryminujący.

Odnośnie do kwestii drugiej, to wskazuje ona, że tworzenie lub przyzwolenie na zastraszającą, wrogą, poniżającą, upokarzającą lub uwłaczającą atmosferę, czyli molestowanie, stanowi dyskryminację. Stanowi ją też molestowanie seksualne, które obejmuje zachowania o charakterze seksualnym o takim samym celu lub skutku jak molestowanie.



Kobiety i osoby nieheteronormatywne często doświadczają zachowań spełniających definicję molestowania lub molestowania seksualnego. Przykładami takich zachowań są nie tylko zachowania werbalne, ale też niechciany dotyk, czy „roznegliżowane obrazki” w miejscu pracy czy przestrzeni publicznej. Osoby z tych grup są też częściej narażone na przemoc i przemoc na tle seksualnym. Kobiety nie czują się bezpiecznie na parkingach wielopoziomowych, peronach kolejek pociągów podmiejskich lub w drodze od przystanku komunikacji publicznej do domu, zwłaszcza po zmierzchu. Dziewczynki nie czują się bezpiecznie w parkach lub obiektach sportowych, które muszą dzielić z chłopcami. Zasada równości szans i niedyskryminacji wymaga zatem, żeby planując działania w projekcie uwzględnić różny poziom (poczucia) bezpieczeństwa i narażenia na molestowanie i przemoc zarówno w miejscu pracy, jak i w przestrzeni publicznej w drodze do i z pracy oraz w czasie wolnym ([Hunt 2019](#); [Illien 2021](#); [Vienna Department for Gender Mainstreaming](#)).



Odnosnie do kwestii trzeciej, to mówi ona, że zasada równości szans i niedyskryminacji nie jest spełniona, jeśli projekt i instytucja, w której jest on realizowany nie jest dostępny lub nie zapewniono odpowiednich udogodnień dla osób z niepełnosprawnościami (szerzej na ten temat w części dotyczącej dostępności).

Rozpatrując zasadę niedyskryminacji i równych szans należy pamiętać, że „zarządzanie różnorodnością” i „kultura włączająca” nie są z tą zasadą tożsame. Idee zarządzania różnorodnością i kultury włączającej odnoszą się najczęściej do całego wachlarza statusów i tożsamości, nie tylko cech prawnie chronionych. Nie można jednak stawiać znaku równości między np. typami osobowości lub stylem pracy a płcią, orientacją seksualną lub niepełnosprawnością. Te ostatnie wymiary różnorodności są bowiem związane z systematycznie obserwowanymi barierami i nierównościami. Bycie organizacją różnorodną, dajmy na to ze względu na płć i pochodzenie etniczne, nie oznacza też, że jest się z automatu organizacją, w której nie ma dyskryminacji – dana instytucja może na przykład zatrudniać kobiety czy osoby migranckie i płacić im mniej, niż płaci mężczyznom lub osobom ze społeczeństwa przyjmującego. Realizacja zasady niedyskryminacji jest możliwa jedynie wtedy, gdy przyjęte zasady i praktyki działania i podejmowania decyzji rzeczywiście dążą do tego, aby szanse i wyniki osób były niezależne od ich statusów przypisanych. Nie ma zatem zarządzania różnorodnością i kultury włączenia bez polityk antidyskryminacyjnych.

### **Równość ze względu na płć**

Instytucjom akademickim i badawczym w Unii Europejskiej postawiono trzy cele:

- 1) Osiągnięcie równowagi ze względu na płć na wszystkich szczeblach kariery we wszystkich dyscyplinach.
- 2) Osiągnięcie równowagi ze względu na płć we wszystkich ciałach decyzyjnych i pozycjach zarządzających.



- 3) Włączenie perspektywy płci do projektów badawczych i wdrożeniowych (o tym jak włączać perspektywę płci w projekty badawcze można przeczytać w materiałach do modułu „Perspektywa płci w badaniach naukowych”).

Cele te są spójne z wymogiem mówiącym, że realizacja zasady równości szans i niedyskryminacji ma obejmować rozwiązania prowadzące do „stanu, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i równe obowiązki oraz gdy mają oni\_e równy dostęp do zasobów (środki finansowe, szanse rozwoju), z których mogą korzystać. Zasada gwarantuje możliwość wyboru drogi życiowej bez ograniczeń wynikających ze stereotypów płci.”

Są one też spójne z wynikami analiz wskazującymi, że zespoły zróżnicowane ze względu na płeć generują wiedzę wyższej jakości, są bardziej innowacyjne i mają większy wpływ na daną dyscyplinę. Ilustrują to na przykład [Yang et al. 2022](#) w artykule dotyczącym nauk medycznych. Choć zróżnicowane pod względem płci zespoły badawcze w medycynie są niedoreprezentowane biorąc pod uwagę strukturę populacji personelu badawczego oraz wielkość grup badawczych, publikacje zespołów mieszanych są istotnie bardziej nowatorskie i częściej cytowane w porównaniu do zespołów jednorodnych pod względem płci i o tej samej wielkości. Im bardziej zrównoważony zespół, tym wyższe są miary innowacyjności i wpływu na dyscyplinę.

Żeby zaplanować i zaimplementować odpowiednie rozwiązania służące docelowo osiągnięciu równowagi pod względem wartości statusowej i oczekiwań, konieczne jest zrozumienie, skąd się bierze brak równowagi na różnych szczeblach kariery, w różnych dyscyplinach i w gremiach decyzyjnych.

Nauki społeczne wskazują, że źródła nierówności (a przede wszystkim interesującej nas tutaj segregacji zawodowej) tkwią zarówno na poziomie indywidualnym (cech osób pracujących i zatrudniających), jak i instytucjonalnym



(charakterystyk organizacji i systemów prawnych) (por. [Thébaud i Charles 2018](#)).

Jeśli chodzi o poziom indywidualny, dwie grupy teorii wyjaśniają takie różnice. Pierwsza z nich, koncentruje się na różnicach pomiędzy osobami studiumjącymi lub pracującymi pod względem produktywności i zachowań (**wyjaśnienia po stronie podaży kapitału ludzkiego**/*supply-side explanations*), a druga na dyskryminacji ze strony osób zatrudniających lub decyzyjnych (**wyjaśnienia po stronie popytu**/*demand-side explanations*).

Do tej pierwszej grupy należy na przykład **teoria kapitału ludzkiego**, która twierdzi, że segregacja zawodowa (lub pomiędzy dyscyplinami naukowymi) i pionowa (*authority gap*) ze względu na płeć są związane z odmiennymi preferencjami, motywacją i umiejętnościami.

Według tej koncepcji kobiety inwestują także w inny typ kapitału ludzkiego niż mężczyźni – taki, gdzie ewentualna jego deprecjacja związana z przerwą w karierze jest najmniejsza – oraz są mniej produktywne w pracy (ze względu na nierówny podział obowiązków domowych) (por. [Karpiński i Wysieńska 2017](#)).

Inne koncepcje z tej grupy teorii wskazują na wagę **socjalizacji do ról i oczekiwań związanych z płcią** od momentu jej przypisania przy narodzinach. Ponieważ zachowania spójne z przypisaną płcią są nagradzane, normy związane z płcią są internalizowane i w momencie decydowania o karierze zawodowej, kobiety wybierają te dyscypliny albo zawody, które są spójne z cechami przypisywanymi kobiecie, a mężczyźni z tymi, które są określane jako męskie.

Choć są dowody empiryczne spójne z tymi teoriami, które opierają się w dużej mierze na założeniu o wrodzonych różnicach między kobietami i mężczyznami, należy zauważyć, że klasyfikacja umiejętności jako typowo męskich lub kobiecych różni się historycznie i geograficznie (por. [Weingarten 2017](#)). Po drugie, różnice **wśród** kobiet lub mężczyzn, jeśli chodzi o motywacje i



umiejętności, są często większe niż różnice **pomiędzy** kobietami i mężczyznami (por. [Rippon 2019](#); [Cantley i MacAllister 2021](#)). Po trzecie, czynniki związane z nierównym podziałem obowiązków domowych i rodzinnych nie różnicują karier w zawodach STEM (zdominowanych przez mężczyzn) i pozostałych, a różnice w trajektoriach zatrudnienia pojawiają się na bardzo wczesnym etapie kariery, niezależnie od planów reprodukcyjnych.

**Wyjaśnienia po stronie popytu dotyczą**, jak wspomniano, **mechanizmów dyskryminacji**. Mechanizmy te mogą opierać się na „guście dyskryminacyjnym” (*taste-based discrimination/animus*) lub konieczności



podejmowania decyzji w warunkach niepełnej informacji (teorie dyskryminacji statystycznej).

Pierwsza z tych koncepcji sugeruje, że niektóre podmioty zatrudniające do tego stopnia

preferują osoby z konkretnych kategorii społecznych, że są w stanie ponieść koszty swoich preferencji (np. w postaci dłuższego procesu rekrutacji czy wyższej płacy lub stanowiska dla osoby z grupy preferowanej).

Z kolei koncepcja dyskryminacji statystycznej mówi, że osoby decydujące posiadają niepełną wiedzę na temat poziomu produktywności (umiejętności, kompetencji, motywacji) osób aplikujących o pracę, studia lub granty.

Podejmując decyzje kierują się zatem stereotypowymi przekonaniem o średniej produktywności osób należących do danej grupy (na przykład, że [przeciętnie] mężczyźni są zdolniejsi w dziedzinach analitycznych i nie korzystają urlopów wychowawczych, a kobiety mają [średnio] wyższe umiejętności interpersonalne i częściej są zaangażowane w opiekę nad osobami zależnymi).

Nawet w przypadku eliminacji niepewności i ryzyka, decyzje dotyczące kobiet i mężczyzn o tych samych „obiektywnych wskaźnikach produktywności” są





jednak nierówne, ponieważ z płcią łączą się kulturowe przekonania przypisujące większą wartość, szacunek oraz wyższe ogólne kompetencje mężczyznom niż kobietom. Jest to jeden z powodów, dla których wynagrodzenia w zawodach lub na stanowiskach zdominowanych przez kobiety lub o rosnącym odsetku kobiet są niższe lub ulegają relatywnemu obniżeniu, nawet po uwzględnieniu zmiennych związanych z charakterystykami zawodu i innymi determinantami płacy. Jest to też jedna z przyczyn, dlaczego kobiety rzadziej osiągają stanowiska na szczycie hierarchii organizacyjnej.

Procesy po stronie popytu i podaży nie wykluczają się i mogą się wzajemnie wzmocnić generując swego rodzaju samospełniającą przepowiednię. Wiedza lub nawet oczekiwanie nierównego traktowania w dyscyplinach, branżach lub zawodach zdominowanych przez określoną płć mogą wpłynąć na decyzje osób studiujących lub aplikujących o pracę. Również sam fakt bycia w numerycznej mniejszości w danym zespole czy organizacji może wywoływać zachowania zgodne ze stereotypem ze względu na chęć dopasowania się do dominujących oczekiwań.

Polityki i praktyki na poziomie organizacji, kraju lub ponadnarodowym mogą wzmocnić lub osłabiać mechanizmy generujące segregację na poziomie indywidualnym. Na poziomie kraju i Unii Europejskiej istotne znaczenie mają chociażby priorytety dotyczące polityk demograficznych i zatrudnienia. 100% wynagrodzenia dla mężczyzn korzystających z urlopów ojcowskich czy wydzielenie okresu urlopu rodzicielskiego tylko dla ojców na zasadzie „wykorzystaj albo strać” zwiększa prawdopodobieństwo wykorzystania takiego urlopu. To z kolei prowadzi do wyrównania prawdopodobieństwa wystąpienia przerwy w karierze związanej z urodzeniem dziecka u kobiet i mężczyzn oraz osłabia przekonanie o niższej produktywności kobiet. Co więcej, badania wskazują, że wykorzystanie urlopu ojcowskiego lub wychowawczego przez mężczyznę nie tylko przekłada się na dobrostan dziecka, ale przyczynia się do większej równowagi w podziale obowiązków domowych.

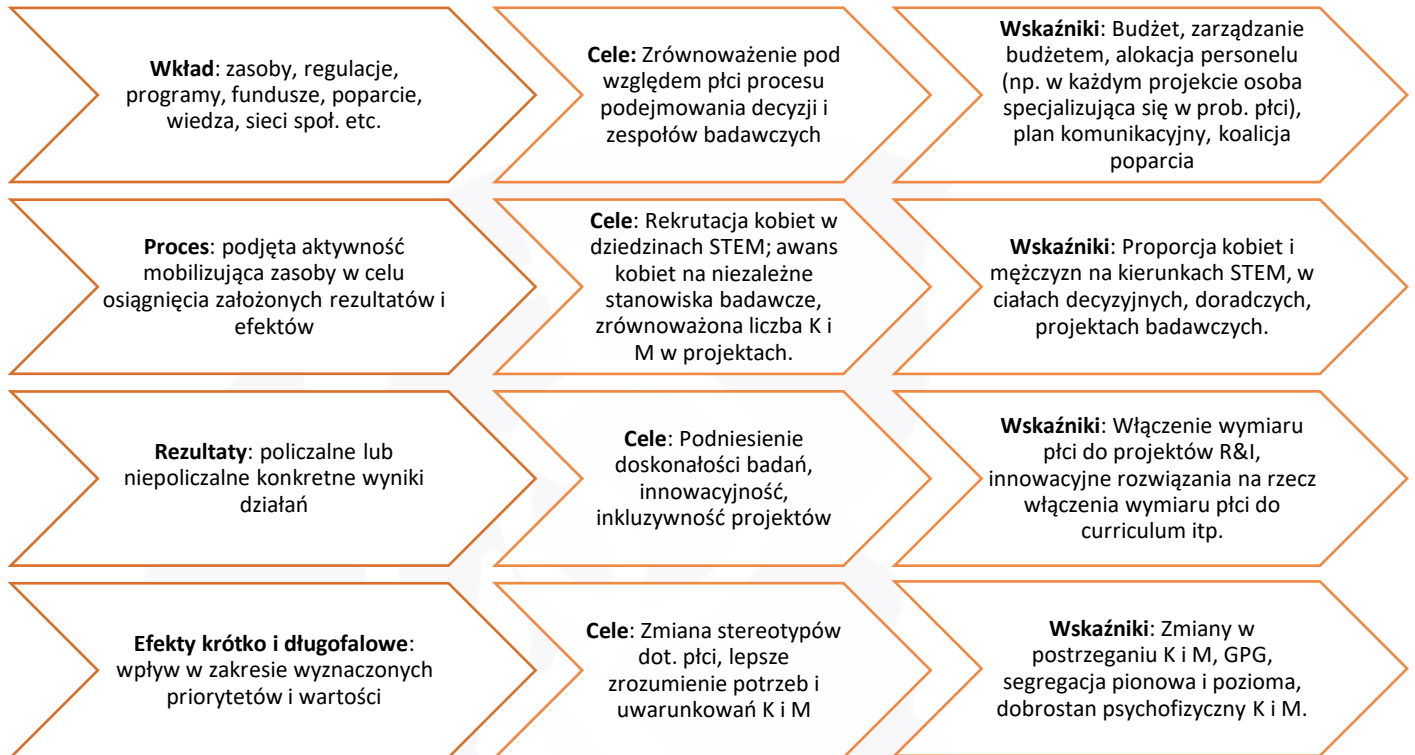


Prawdopodobieństwo szybkiego powrotu kobiet na rynek pracy zwiększają też inwestycje w infrastrukturę opieki przedszkolnej. Brak tych inwestycji przy relatywnie długich urlopowach wychowawczych sugeruje, że na poziomie kraju, kwestie zatrudnienia kobiet (Polska ma jedną z najwyższych luk w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w UE) nie są traktowane jako priorytetowe.

Znaczenie mają też inwestycje w określone kierunki kształcenia i edukacji oraz regulacje dotyczące wykonywania danych zawodów. Tworzenie się tzw. gett zawodowych i różowych stanowisk ma związek z dostępnością i długością kształcenia na kierunkach związanych np. z zarządzaniem kapitałem ludzkim, księgowością i ekonomią. Jeśli działania na rzecz wyższej aktywności ekonomicznej kobiet polegają na przystosowywaniu ich do zawodów „kobiecych”, wzmacnia to stereotypy związane z płcią zarówno po stronie popytu, jak i podaży.

Na poziomie organizacji, dane wskazują, że większa formalizacja procesów rekrutacji i awansów zazwyczaj związana jest z niższym poziomem segregacji i nierówności. Istotne znaczenie ma też świadomie i nieświadomie wyrażana informacja o tym, jakie wartości są cenione w danej instytucji. Odwoływanie się do zmaskulinizowanych fenomenów kulturowych zniechęca kobiety do aplikacji, podobnie jak język ogłoszeń rekrutacyjnych koncentrujący się na cechach bądź motywacjach przypisywanych mężczyznom. Język ogłoszeń wpływa zarówno na postrzegany poziom dopasowania do roli/pozycji przez osoby aplikujące, jak i rekrutujące. Podkreślanie aspektów związanych z rywalizacją, konkurencyjnością oraz nadmiernie techniczny język ogłoszeń zniechęca do aplikacji kobiety oraz zwiększa prawdopodobieństwo odrzucenia ich aplikacji przez gremia rekrutujące.

Biorąc pod uwagę wzajemne oddziaływanie czynników indywidualnych i instytucjonalnych, rekomendacje dotyczące działań na rzecz równowagi ze względu na płeć na różnych szczeblach kariery i we wszystkich dyscyplinach są następujące:



Aby osiągnąć cel 1. należy: (1) upewnić się, że środki na badania i wynagrodzenia w dyscyplinach zdominowanych przez kobiety są zbliżone do środków i wynagrodzeń w dyscyplinach STEM/zdominowanych przez mężczyzn; (2) dokonać audytu stron www, programów nauczania, ogłoszeń o naborze na studia pod kątem odniesień do stereotypów dotyczących płci i fenomenów kulturowych, które mogą je aktywować; (3) przypisać do każdego projektu/zespołu osobę doradcą, specjalizującą się w zakresie równości ze względu na płeć; (4) ustalić kwoty dotyczące minimum aplikacji od osób z kategorii niedoreprezentowane niezbędnego do rozpoczęcia procesu ewaluacji kandydatów\_ek do zespołów badawczych.

Na etapie rekrutacji trzeba upewnić się, że:



1. Ogłoszenie o projekcie i rekrutacji do projektu zostało rozesłane z odpowiednim wyprzedzeniem.
2. Język ogłoszenia ma charakter neutralny ze względu na płeć i zawiera tylko konieczne wymagania.
3. Wykorzystane zostały standardowe i niestandardowe kanały rekrutacji.
4. Wszystkie kryteria oceny (i ich waga) zostały dołączone do ogłoszenia rekrutacyjnego.
5. Kryteria stanowią kombinację wymagań o charakterze naukowym i behawioralnym i nie mają charakteru wykluczającego (dyskryminacji pośredniej).
6. Ogłoszenie zawiera informację o osobach, które będą oceniać aplikacje. Osoby te powinny być zróżnicowane pod względem płci i innych charakterystyk.
7. Aplikacje osób zostały opublikowane.