

ÚT A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG, SOKSZÍNŰSÉG ÉS BEFOGADÁS FELÉ

MÓDSZERTANI ÚTMUTATÓ

szerkesztők

**EWA JAROSZ
JOLANTA KLIMCZAK
MARTA MARGIEL**



LEKTORÁLTA:

Iside Gjergji – eCampus University
Natalija Mažeikienė - Vytautas Magnus University

SZERZŐK:

Marina Appiou Nikiforou - European University Cyprus
Małgorzata Chrupała-Pniak - University of Silesia in Katowice
JosAnn Cutajar - University of Malta
Andri Christoforou - European University Cyprus
Luna Carpinelli - EUNiversity
Kriston Edit - University of Miskolc
Ewa Jarosz - University of Silesia in Katowice
Jolanta Klimczak - University of Silesia in Katowice
Marta Margiel - University of Silesia in Katowice
Mélypataki Gábor - University of Miskolc
Janet Mifsud - University of Malta
Marco Navarra - EUNiversity
Solymosi-Szekeres Bernadett - University of Miskolc
Katarzyna Więcek-Jakubek - University of Silesia in Katowice
Roderick Vassallo - University of Malta

FORDÍTOTTA: Rácz Zsófia és Riczu Zsófia

TECHNIKAI SZERKESZTÉS ÉS VIZUÁLIS MEGJELENÍTÉS:

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, Kriston Edit, Ewa Jarosz, Jolanta Klimczak, Marta Margiel, Mélypataki Gábor, Janet Mifsud, Marco Navarra, Solymosi-Szekeres Bernadett, Katarzyna Więcek-Jakubek

A kézikönyv a „Gender Equality Programme in Academia – Raising Diversity GEPARD (2021-1-PL01-KA220-HED-000027532)” projekt részeként készült. A projektben 5 egyetem vett részt: Sziléziai Egyetem (Lengyelország), Miskolci Egyetem (Magyarország), Máltai Egyetem (Málta) EUNiversity, Ciprusi Európai Egyetem, (Ciprus) and Paris-London Salzburgi Egyetem (Ausztria).

A GEPARD projekt megvalósulását az Európai Bizottság támogatta. A kézikönyv kizárólag a szerzőkálláspontját tükrözi, a Bizottság nem felel a benne szereplő információkért. A kézikönyv a Creative Commons Attribution - On these terms 4.0 International licence (CC BY-SA 4.0) licensze alatt érhető el.

ISBN: 978-88-98298-40-2

INDEX

BEVEZETÉS	7
A GEPARD Projekt Hátttere és Előzményei	7
Miért van szükség kézikönyvre arról, hogy hogyan kutassuk az egyenlőséget és a sokszínűséget?	8
A tartalomról	9
1. FEJEZET	12
A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG EURÓPAI POLITIKÁJÁNAK ALAPVETÉSEI	12
1.1 A nemek közötti esélyegyenlőség jogi hátttere – <i>Kriston Edit</i>	12
1.2 Társadalmi igazolás – <i>Luna Carpinelli</i>	17
1.3 Főbb fogalmak, szakkifejezések és elképzelések a nemi esélyegyenlőségi politika területén – <i>Marina Appiou Nikiforou</i>	20
Források	23
2. FEJEZET	24
A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGET FIGYELEMBE VEVŐ KUTATÁS – VIZSGÁLAT, NYOMON KÖVETÉS ÉS ÉRTÉKELÉS	24
2.1 A nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő vizsgálatok – <i>Jolanta Klimczack, Marta Margiel</i>	24
2.2 A nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő értékelés – <i>Jolanta Klimczack, Marta Margiel</i>	27
2.3 A nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő nyomon követés, monitoring – <i>Jolanta Klimczack, Marta Margiel</i>	28
Ajánlott irodalom	29
3. FEJEZET	31
HASZNOS ESZKÖZÖK A VIZSGÁLATHOZ, NYOMON KÖVETÉSHEZ ÉS ÉRTÉKELÉSHEZ A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG ÉS SOKFÉLESÉG KUTATÁSA SORÁN	31

Előszó – <i>Ewa Jarosz</i>	31
AZ ADATGYŰJTÉS ÉS AZ ADATELEMZÉS MÓDSZEREINEK ÁTTEKINTÉSE	34
3.1 Kérdőíves kutatás – <i>Luna Carpinelli</i>	34
3.2 Interjú – <i>Luna Carpinelli</i>	39
3.3 Fókuszcsoportos interjú – <i>Jolanta Klimczak</i>	40
3.4 Esettanulmány – <i>Andri Christoforou</i>	45
3.5 Naplózó adatfelvétel – <i>Andri Christoforou</i>	47
3.6 Szürke irodalom – <i>Janet Mifsud</i>	50
3.7 Designgondolkodás – <i>Roderick Vassallo</i>	52
3.8 Research walk, avagy kutatóséta módszer – <i>Jolanta Klimczak</i>	55
3.9 Helyzetfeltérképezést szolgáló módszerek – <i>Roderick Vassallo</i>	57
3.10 Részvételi akciókutatás – <i>Jolanta Klimczak</i>	60
3.11 Photovoice – <i>Ewa Jarosz</i>	64
3.12 Jogi kutatási módszerek – <i>Kriston Edit</i>	70
3.13 Feminista institucionalista elmélet – <i>JosAnn Cutajar</i>	72
3.14 Interpretatív fenomenológiai analízis – <i>JosAnn Cutajar</i>	75
3.15 Nemek szerint bontásban történő adatelemzés – <i>Luna Carpinelli</i>	77
4. FEJEZET	79
A MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA ÉS A SZERVEZETI KULTÚRA – <i>Kriston Edit, Mélypataki Gábor, Solymosi-Szekeres Bernadett</i>	79
Bevezetés	79
A tématerület leírása	85
Amunka ésmagánélet egyensúlya a hatályos és jövőbeni szabályozás tükrében	87
A javasolt vizsgálati módszerek bemutatása példákon keresztül	92
Következtetések	101
Források	102
5. FEJEZET	105
A NEMEK KÖZÖTTI EGYENSÚLY A VEZETÉSBEN ÉS A DÖNTÉSHOZA- TALBAN – <i>Luna Carpinelli, Marco Navarra</i>	105
Bevezetés	105

A nemek közötti egyenlőtlenségek áttekintése az uniós egyetemek vezetésében és döntéshozatalában	106
A tématerület leírása	108
A javasolt vizsgálati módszerek bemutatása példákon keresztül	112
Következtetések	119
Források	120
6. FEJEZET	121
A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG ELŐMOZDÍTÁSA A FELSŐOKTATÁSI POZÍCIÓKBA TÖRTÉNŐ TOBORZÁS ÉS KIVÁLASZTÁS SORÁN – <i>Małgorzata Chrupała-Pniak, Katarzyna Więcek-Jakubek</i>	121
Bevezetés	121
Tématerület leírása	124
Ajánlott módszerek	126
Tudományos eredmények a nemek közötti előítéletességben az akadémiai felvétel és kiválasztás során	127
Kommentár	146
Források	148
7. FEJEZET	152
A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG DIMENZIÓJÁNAK BEÉPÍTÉSE A KUTATÁSBA ÉS AZ OKTATÁSBA – <i>Andri Christoforou</i>	152
Bevezetés	152
Tématerület ismertetése	153
A javasolt vizsgálati módszerek bemutatása példákon keresztül	156
Következtetések	166
Felhasznált irodalom	166
8. FEJEZET	170
A NEMI ALAPÚ ERŐSZAK, TÖBBEK KÖZÖTT A SZEXUÁLIS ZAKLATÁS ELLENI INTÉZKEDÉSEK A FELSŐOKTATÁSBA – <i>Jolanta Klimczak</i>	170
Bevezetés	170
A tématerület leírása	173
A javasolt vizsgálati módszerek bemutatása példákon keresztül	180

Következtetések	197
Ajánlott források	198
Felhasznált irodalom	198
9. FEJEZET	203
A SOKSZÍNŰSÉG ÉRTÉKE – <i>JosAnn Cutajar, Janet Mifsud, Roderick Vassallo</i>	203
Bevezetés: sokszínűség és mainstreaming	203
Sokszínűség és interszekcionalitás	217
A javasolt vizsgálati módszerek bemutatása példákon keresztül	225
Következtetések	239
Felhasznált irodalom	242

BEVEZETÉS

A GEPARD PROJEKT HÁTTERE ÉS ELŐZMÉNYEI

A **Gender Equality Programme in Academia: Raising Diversity**¹(GEPARD) egy olyan projekt, amelynek fő célja a nemi alapú kirekesztés elleni küzdelem, és amely elsősorban az esélyegyenlőségi politikák kidolgozását, valamint a szervezeten belüli sokszínűség növelését hivatott segíteni. A projekt kiemelt célja az akadémiai és más területeken egyaránt alkalmazható eszközök és intézkedések kidolgozása volt, a nemek közötti egyenlőséget célzó programok kiépítésének és továbbfejlesztésének elősegítése érdekében. További céljai közé tartozott a bevált, jó gyakorlatok megosztása és terjesztése a felsőoktatásban, valamint általánosságban a befogadás és a sokszínűség növelése a felsőoktatási ágazatban. A GEPARD projektben ezen célkitűzések megvalósítására törekedtünk, mégpedig egy megfelelő eszközzel [módszertani útmutató és elektronikus eszköztár] és támogató módszerekkel [képzési forgatókönyvek] ellátott, a nemek közötti esélyegyenlőségi terv általánosan alkalmazható modelljének [UGEP] létrehozására szolgáló tevékenységsorozat kidolgozásával. A célkitűzéseket elsősorban a nemek közötti egyenlőség terén a különböző egyetemek bevált gyakorlatainak elemzésével, valamint a különböző nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos tanulmányokban használt kutatások elemzésével értük el.

A projektet egy több európai országon átívelő nemzetközi konzorcium valósította meg, amely felsőoktatási intézményekből állt, méghozzá Lengyelországból (a katowicei Sziléziai Egyetem), Ausztriából (Paris Lodron Universität Salzburg), Magyarországról (Miskolci Egyetem), Ciprusról (European Cyprus University) és Máltáról (L-Università ta' Malta), valamint egy, a tudományos környezethez szorosan kapcsolódó olasz vállalkozásból (EUNIVERSITY). A

¹ Program a nemek közötti egyenlőségért az akadémiai életben

Konzorcium tevékenységéhez és eredményeihez társult partnerként néhány más nemzetközi felsőoktatási intézmény is hozzájárult.

A GEPARD projekt (2021-1-PL01-KA220-HED-000027532) finanszírozását az Európai Bizottság biztosította az Erasmus+ program Stratégiai partnerségek a felsőoktatási ágazatban című programja keretében. A projekt 2022 januárja és 2024 márciusa között valósult meg.

A GEPARD projekt egyik célja az egyetemek vagy más szervezetek nemek közötti egyenlőséget célzó tervei kidolgozásának támogatása érdekében az volt, hogy egy olyan gyakorlati kézikönyvet készítsen a vizsgálati, monitoring és értékelési tevékenységekhez, amely alkalmazható az akadémiai környezetben vagy más területeken. A gyakorlatban ez egy módszertani útmutató elkészítését jelentette. Az útmutató módszertani megoldások és ajánlások gyűjteménye minden olyan szervezet, egység és egyén számára, amelyet vagy akit foglalkoztatnak az esélyegyenlőségi és sokszínűségi politikák vagy tervek, illetve azok végrehajtásának nyomon követése.

MIÉRT VAN SZÜKSÉG KÉZIKÖNYVRE ARRÓL, HOGY HOGYAN KUTASSUK AZ EGYENLŐSÉGET ÉS A SOKSZÍNŰSÉGET?

A mai világban tiszteletben tartani a sokszínűséget és biztosítani az egyenlőséget a nemek vonatkozásában egyszerre jelent erkölcsi kötelességet és alapvető kihívást. Számos közösség és egyre több szervezet, intézmény és egyén számára válik céllá a nemek közötti egyenlőtlenségek felszámolása az élet minden területén. E cél eléréséhez azonban nemcsak jó szándékra van szükség, hanem a működőképes egyenlőségi és sokszínűségi tervek kidolgozásához és elemzéséhez szükséges ismeretekre és kutatási kompetenciára is.

Kétségtelen, hogy az egyenlőség és sokféleség eszméjének megvalósítására irányuló minden intézkedésnek az adott intézmény vagy szervezet környezete állapotának alapos feltérképezésén kell alapulnia, az esélyegyenlőség, az útmutatások szükségessége, valamint azon intézkedések természete szempontjából, amelyek javíthatják az egyének és csoportok jólétét, fejlődési lehetőségeiket, illetve biztonságukat az adott környezetben. Az egyenlőséget célzó politikák kialakítása, a tervek vagy konkrét nemek közötti esélyegyenlőségi programok kidolgozása és azok fejlesztése megbízható kutatásokat kíván, annak érdekében, hogy pontosan meg lehessen határozni az adott

helyzetet és a szükségleteket, és így azonosítható váljanak a helyzet javításához vagy az intézkedések végrehajtásához szükséges folyamatok, illetve értékelhető legyen az elfogadott tervek és programok hatékonysága. Más szóval, a kutatási tevékenységeknek - irányuljanak azok akár a helyzet felmérésére, akár a szükségletek vagy tevékenységek nyomon követésére, akár az elfogadott tervek értékelésére - olyan módszertani elveken kell nyugodniuk, amelyek biztosítják, hogy értékelhető eredmények álljanak elő, ha pontos és a célokat szolgáló eredményeket kíván valaki elérni. A kutatások szolgálnak a döntések és a cselekvések alapjául. Ezért az egyenlőségi és sokszínűségi politikák kidolgozásához és fejlesztéséhez elengedhetetlen a kutatási eljárások, illetve annak ismerete, hogy miként lehet gyakorlati kutatást végezni az elemzendő adatok összegyűjtése érdekében.

A kézikönyv célja, hogy közérthetően mutassa be a nemekhez kötődő gyakorlati kutatásra vonatkozó alapvető információkat, valamint azt, hogy hogyan lehet ezt a különböző környezetekben és viszonyok között megvalósítani és alkalmazni. A kézikönyv mind a felsőoktatási intézményekben, mind más munkahelyeken egyaránt alkalmazható az egyenlőségpolitika felelősei és az abban részt vevők számára. Ilyenformán a kézikönyv gyakorlati segítséget nyújthat a helyi szereplőknek és az azokon belül működő különböző intézményeknek, egységeknek vagy ügynökségeknek, a köz- és magánszektor szervezeteinek, iskoláknak és más oktatási intézményeknek, kulturális intézményeknek, gazdálkodó szervezeteknek, vállalatoknak vagy bármely olyan szervezetnek, amely éppen esélyegyenlőségi terveket dolgoz ki vagy fejleszt, vagy erre készül. A kézikönyv információkat és útmutatást nyújt a gyakorlati kutatásokhoz a nemek közötti egyenlőséget célzó tervek kidolgozása vagy fejlesztése során. A kézikönyv bemutatja a különböző olyan kutatási módszereket és azok elemzési módjait, amelyek felhasználhatók a nemek közötti egyenlőség és a sokszínűség előmozdítására irányuló intézkedések hatékony megtervezéséhez, végrehajtásához és értékeléséhez.

A TARTALOMRÓL

A kézikönyv kilenc fejezetre oszlik, melyeket a 6 projektország különböző végzettséggel és tudományos háttérrel rendelkező szerzői írtak.

Az 1. fejezet a nemek közötti esélyegyenlőség európai politikájának alapvető szempontjaira összpontosít. Ez a fejezet a nemek közötti egyenlőséggel

kapcsolatos jogi keretek feltárásával kezdődik az Európai Unión belül. A szakasz áttekintést nyújt az Európai Unión belüli nemek közötti egyenlőségi kezdeményezések jogi alapjairól. A fejezet kitér a nemi esélyegyenlőségi politikák társadalmi igazolására is. Megvizsgálja az ilyen politikák szükségessége mögött meghúzódó okokat és mozgatórugókat, kihangsúlyozva azt a társadalmi kontextust, amelyben a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos intézkedéseket végrehajtják. A fejezet ezenkívül bemutatja és meghatározza a nemi esélyegyenlőségi politika területének legfontosabb fogalmait, kifejezéseit és elképzeléseit. Azzal segíti az útmutató közérthetőségének megteremtését, hogy bemutatja és elmagyarázza azokat az elengedhetetlen kifejezéseket és fogalmakat, amelyeket használni fogunk.

A 2. fejezet a nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő kutatások kulcsfontosságú összetevőivel foglalkozik, és hasznos ismereteket kínál arról, hogy hogyan lehet hatékonyan megállapítani, értékelni és nyomon követni e szakpolitikák hatásait.

A 3. fejezetben egy sor módszert és elméletet mutatunk be a nemi esélyegyenlőségi tervek (angolul Gender Equality Plan), ún. GEP-ek mélyreható elemzéséhez; az esettanulmányoktól kezdve a feminista institucionalista elméleten át a fókuszcsoporthoz interjúkig és a nemek szerint bontásban történő adatelemzésig. Ez a rész a nemi esélyegyenlőségi politikák területének vizsgálatához, megértéséhez és fejlesztéséhez használható megközelítések bőséges eszköztárával látja el az olvasót. Legyen az olvasó kutató, politikai döntéshozó, civil szervezet aktivistája vagy támogatója, ez a kézikönyv útmutatóként fog szolgálni a megalapozott döntések meghozatalához és a pozitív változások előmozdításához a nemek közötti egyenlőség területén.

A 4. fejezet a munka és magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra közötti összetett kölcsönhatás bemutatásával kezdődik. Ez a rész gondoskodik a szükséges alapismeretekről ahhoz, hogy elmélyedhessünk e dinamizmusok rejtelmeiben. Kézikönyvünk értékes útmutatást nyújt azoknak is, akik a munka és magánélet egyensúlyát és a szervezeti kultúrát kívánják vizsgálni. A könyv gyakorlati példákkal alátámasztott kutatási módszerek egész sorát mutatja be, hogy megkönnyítse a szakpolitikák és gyakorlatok hatásának tüzetes vizsgálatát ezen a területen.

Az ezt követő két fejezet, az 5. és a 6. fejezetek igen égető kérdésekkel foglalkoznak, méghozzá a nemek kiegyensúlyozott arányával a döntéshozatalban

és a vezetésben, valamint az esélyegyenlőség biztosításával a toborzási és kiválasztási folyamatok során az akadémiai területen. A 7. fejezet a nemek közötti egyenlőség dimenziójának kutatásba és oktatásba való beépítésének kritikus feladatával foglalkozik. Ez a fejezet rávilágít annak növekvő fontosságára, hogy a nemek közötti egyenlőség szempontjait ne csak a kutatásokba építsük be, hanem az oktatásban és a tudás-transzfer tevékenységekben is érvényesítsük.

Mindezek után a 8. fejezetben a nemi alapú erőszak kritikus kérdésével foglalkozunk, beleértve az akadémiai közegben történő szexuális zaklatást is. Ez a fejezet azt vizsgálja, hogy a nemi alapú erőszak kezelése miért központi eleme a nemi esélyegyenlőségi tervnek, és hangsúlyozza a probléma kezelésének sürgősségét és fontosságát. A szakasz rávilágít az akadémiai környezet összetettségére és egyedi kihívásaira, amelyek speciális intézkedéseket tesznek szükségessé, illetve számos javasolt kutatási módszert és vizsgálati megközelítést kínál, kifejezetten a nemi alapú erőszak akadémiai környezetben történő vizsgálatára szabva.

Végezetül a 9. fejezet a sokszínűség kulcsfontosságú szerepét vizsgálja mind a felsőoktatásban, mind általában a munkahelyeken, hangsúlyozva a sokszínűség érvényesítésének általános szükségességét. Ez a fejezet kitér a sokszínűség jelentőségére az akadémiai területen, valamint annak előnyeire és kihívásaira, és megvilágítja, hogy a sokszínűség hogyan szolgálja a szervezetek gazdagabbá válását, és hogyan segíti elő az innovációt és a munkahelyi befogadást.

A kézikönyv felhasználói igényeik szerint átfogóan vagy részleteiben is felhasználhatják a könyvben szereplő információkat, útmutatásokat és ajánlásokat.

*Ewa Jarosz
Jolanta Klimczak
Marta Margiel*

1. FEJEZET

A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG EURÓPAI POLITIKÁJÁNAK ALAPVETÉSEI

1.1 A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG JOGI HÁTTERE – *Kriston Edit*

A nemi esélyegyenlőség globális megvalósítása mindig is az Európai Unió céljai közé tartozott. A különböző intézkedések végrehajtása még nem fejeződött be, bár az elmúlt években és évtizedekben számos olyan lépés történt, amely hozzájárult a nemek közötti különbségek teljes felszámolásához. Az intézkedések és a létrehozott jogi keret általános jelleggel próbálja szabályozni a kérdéskört.

Az Európai Unió több fő megoldás útján igyekszik biztosítani a nemek közötti egyenlőséget:

1) Egyfelől a megfelelő szabályozási keret megteremtésére törekszik a vonatkozó jogi előírások kidolgozásával.

2) Másfelől a nemek közötti egyenlőséget, mint szempontot, beépítette valamennyi szakpolitikájába, és általános követelményként kezeli.

3) Harmadsorban számos célzott intézkedést vezetett be a nők helyzetének javítása érdekében.

Ami a jogi hátteret illeti, elsőként az EU az "egyenlő munkáért egyenlő bér" elvét rögzítette 1957-ben, mint a férfiak és nők esélyegyenlőségének alapkövét, amely a mai napig megtalálható az Európai Unió működéséről szóló szerződés (a továbbiakban: EUMSZ) 157. cikkében. Minden tagállamnak gondoskodnia kell ezen elv érvényesítéséről. A cikk rendelkezik arról is, hogy az Európai Parlament és a Tanács rendes jogalkotási eljárás keretében, a Gazdasági és Szociális Bizottsággal folytatott konzultációt követően intézkedéseket fogad el annak érdekében, hogy biztosítsa a férfiak és nők között az egyenlő esélyek és az egyenlő bánásmód elvének alkalmazását a foglalkoztatás és a munka területén, beleértve az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás alapelvét is. Ami az intézkedések végrehajtását illeti, ebben a szakaszban található az a rendelkezés, miszerint, hogy ténylegesen

biztosítsák a teljes egyenlőséget a férfiak és nők között a munka világában, az egyenlő bánásmód elve nem akadályozza a tagállamokat abban, hogy bizonyos előnyöket nyújtó intézkedéseket tartsanak fenn vagy fogadjanak el abból a célból, hogy az alulreprezentált nem számára a szakmai tevékenységek folytatását megkönnyítsék, vagy hogy a szakmai előmenetelükben őket érő hátrányokat megakadályozzák vagy kiegyenlítsék. Ezek a követelmények később megjelentek az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. cikkében is. Az EUMSZ 8. cikke az EU-t azzal a feladattal is megbízza, hogy minden tevékenysége során törekedjen az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására.

Látható tehát, hogy a munka világa volt az első, ahol a nemek közötti egyenlőség kérdését felvetették, azonban az évek során az Európai Unió számos más jogi aktust is elfogadott, hogy biztosítsa az egyenlőséget nemcsak a munkaviszonyokban, hanem - amennyire lehetséges - az élet minden területén.

A legfontosabb vonatkozó jogi dokumentumok közül elsőként a 79/7/EGK², irányelvet szükséges megemlíteni, amely először tűzte ki célul a férfiak és nők közötti különbségek megszüntetését a szociális biztonság területén. Különösen a betegség, a rokkantság, az idős kor, a munkahelyi balesetek, a foglalkozási megbetegedések és a munkanélküliség kockázata ellen nyújt védelmet, valamint az ezeket a rendszereket kiegészítő vagy helyettesítő szabályokra és szociális segélyekre kell alkalmazni. A dokumentum egyenlő bánásmódot biztosít a következő területeken, a családi állapotra és a családi jogállásra való tekintet nélkül:

- a rendszerek hatálya és a rendszerekhez való hozzáférhetőség feltételei tekintetében ,
- a járulékfizetési kötelezettség és a járulék számításának tekintetében,
- a juttatások kiszámítása tekintetében, ideértve a házastársnak és az eltartottnak járó pótlékokat, valamint a juttatásokra való jogosultság tartamára és fenntartására vonatkozó feltételeket.

A jogalkotás következő mérföldköve a 92/85/EGK³ irányelv a várandós, a

² A Tanács irányelve (1978. december 19.) a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról (79/7/EGK)
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31979L0007>

³ A Tanács 92/85/EGK irányelve (1992. október 19.) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>

gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről. Ebben az esetben a jogszabály a személyek egy sokkal speciálisabb, egyedi helyzetben lévő csoportját közelíti meg, ahol differenciálásra van szükség ahhoz, hogy egyenlő esélyeket biztosítsanak számukra az átlagos munkavállalókkal összehasonlítva.

Az esélyegyenlőségi kérdések bővülése a 2000-es évek elején kezdődött, amikor az Európai Unió megpróbált általános megoldást találni arra a problémára, hogy a nők elhagyják a munka világát. Ekkor jelent meg a Tanács 2000/43/EK⁴ irányelve a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, amely számos területen tiltja a faji vagy etnikai származáson alapuló megkülönböztetést. A dokumentum preambulumban rögzítésre került, hogy a faji vagy etnikai származásra való tekintet nélkül minden ember részvételét lehetővé tevő, demokratikus és toleráns társadalmak fejlődésének biztosítása érdekében a faji vagy etnikai származáson alapuló megkülönböztetés területén tett intézkedéseknek túl kell mutatniuk az önálló és nem önálló kereső tevékenységhez való hozzáféréseken, és olyan területeket is le kell fedniük, mint az oktatás, a szociális védelem, beleértve a szociális biztonságot és az egészségügyi ellátást, a szociális előnyöket, az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférést és azok nyújtását.

Ezzel összefüggésben 2004-ben jelent meg a 2004/113/EK⁵ irányelv, amely egyenlő feltételeket biztosító rendelkezéseket tartalmaz az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint az áruk és szolgáltatások nyújtása területére vonatkozóan. Az irányelv célkitűzése azt is kinyilvánította, hogy a foglalkoztatás- és szociálpolitikai területeken túlmutatva a nemek közötti egyenlőség kérdésének szélesebb körű elismerését kívánja elérni.

2006 óta az Európai Unió számos kérdést felülvizsgált a meglévő szabályrendszerrel kapcsolatban, és olyan új irányelveket bocsátott ki, amelyek a nemek közötti egyenlőség lehetséges perspektíváit igyekeztek még szélesebb

⁴ A Tanács 2000/43/EK irányelve (2000. június 29.) a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról-

⁵ A Tanács 2004/113/EK irányelve (2004. december 13.) a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>

körben, és a változó társadalmi igényeknek megfelelően szabályozni⁶. 2010-től az Európai Unió egyenlőségi stratégiájával összhangban az érintett területek köre kibővült, és megjelent az Európai Parlament és a Tanács⁷ 2011/36/EU irányelve⁸, amely új dimenziót nyitott az emberkereskedelem elleni küzdelemben. Ez az irányelv elismeri az emberkereskedelem nemektől függő jellegét, továbbá azt, hogy a férfakkal és a nőkkel különböző célokból kereskednek. Ezért adott esetben a segítő és a támogató intézkedéseknek is figyelemmel kell lenniük a nemek közötti különbségekre.

Végezetül, a szabályozási területek kiszélesítése érdekében tett lépések között az Európai Unió lépett az esélyegyenlőség elismerése felé a polgárai magánéletében is, aminek eredményeképpen a szülők és a gondozók számára a munka és a magánélet egyensúlyát szolgáló intézkedésekről szóló irányelv elfogadására került sor⁹. A dokumentum kifejezetten rögzíti, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó szakpolitikáknak hozzá kell járulniuk a nemek közötti egyenlőség megteremtéséhez azáltal, hogy előmozdítják a nők munkaerőpiaci részvételét, a gondozási feladatok egyenlő megosztását a férfiak és a nők között, valamint a jövedelmek és díjazás tekintetében a nemek közötti különbségek felszámolását. A fő problémát ezen a területen a nők munkaerőpiaci alulreprezentáltsága jelenti,

⁶ Fontos módosítások: Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (átdolgozott szöveg) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0018>

Az Európai Parlament és a Tanács 2010/41/EU irányelve (2010. július 7.) az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 86/613/EKG tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0041>

⁷ Az Európai Parlament és a Tanács 2011/36/EU irányelve (2011. április 5.) az emberkereskedelem megelőzéséről, és az ellene folytatott küzdelemről, az áldozatok védelméről, valamint a 2002/629/IB tanácsi kerethatározat felváltásáról <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32011L0036>.

⁸ Az Európai Parlament és a Tanács 2011/36/EU irányelve (2011. április 5.) az emberkereskedelem megelőzéséről, és az ellene folytatott küzdelemről, az áldozatok védelméről, valamint a 2002/629/IB tanácsi kerethatározat felváltásáról <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32011L0036>

⁹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>

amelynek egyik fő oka az, hogy nehéz egyensúlyt teremteni a munkával és a családdal kapcsolatos kötelezettségek között. A gyermekvállalást követően a nők valószínűleg kisebb óraszámokban végeznek keresőtevékenységet, és több időt töltenek fizetés nélküli gondozási feladataik teljesítésével.

A munka és a magánélet közötti egyensúly így hát továbbra is jelentős kihívást jelent sok szülő és gondozási feladatokat ellátó munkavállaló számára, különösen a hosszabb munkaidő és a változó munkaidő-beosztás miatt, ami hátrányosan befolyásolja a nők foglalkoztatását.

Az előbbi szempontok tehát igyekeztek bemutatni azokat a főbb területeket és kérdéseket, ahol az Európai Unió már megpróbálta kiépíteni az esélyegyenlőség megteremtésének a lehetőségeit, de a bemutatott és felsorolt jogszabályok kapcsán az is látható, hogy mindegyik irányelvek formájában került megvalósításra. Ennek következtében ezeket a tagállamokban át kellett ültetni, ami sok esetben sikeres volt, de a tényleges végrehajtás eltérő megoldásokat hozott¹⁰.

Az Európai Unió esélyegyenlőségi stratégiájának megvalósítása azonban nemcsak a fent említett jogi eszközök révén épül be a tagállamok mindennapi életébe, hanem a Bíróság munkájának következtében is jelentős eredményekkel találkozhatunk. Az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: EUB) számos esetben értelmezte e vívmányok rendelkezéseit a tagállamokban felmerülő jogviták és értelmezési problémák alapján. Ezért a teljes körű elemzés érdekében fontos lehet néhány releváns kapcsolódó eset bemutatása is.

A Marschall-ügy¹¹ fő kérdése az volt, hogy ellentétes-e az uniós joggal az a nemzeti szabály, amely bizonyos ágazatokban, ahol jellemzően több a férfi, mint a nő, a női munkavállalókat előnyben részesíti. Ebben az ügyben az EUB nem találta jogellenesnek a tagállami megoldást, és megállapította, hogy a szakmai alkalmasságuk, a szakértelmük és a szakmai teljesítményük alapján azonos képesítésű férfi és női jelöltek esetén nem tiltott az olyan nemzeti szabályozás, amely ilyen helyzetekben elsőbbséget biztosít a női munkavállalóknak, feltéve, hogy minden egyedi esetben biztosítja a női pályázókkal azonos képesítéssel rendelkező férfi pályázók számára, hogy a pályázat olyan objektív elbírálásban részesüljön, amely figyelembe veszi a jelöltek személyéhez fűződő

¹⁰ Természetesen az Európai Unió figyelemmel kíséri a tagállamok implementációs folyamatait, amelynek eredményei a fent említett irányelvek esetében is megtalálhatók a megadott forrásokban.

¹¹ C-409/95. sz. ügy <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61995CJ0409>

perifériára szorult nemek hagyományosan alulreprezentáltak a különböző tudományágakban és vezetői pozíciókban. A nemek közötti egyenlőségre irányuló fellépések fejlesztése az akadémiai közegben az alulreprezentált csoportok képviselői számának és láthatóságának aktív növelésén keresztül hozzájárul a probléma kezeléséhez.

A nemek közötti egyenlőség a tudományos életben elősegíti egy inkluzívabb kutatási környezet kialakulását, ami a kutatási kérdések, módszertanok és perspektívák szélesebb körét eredményezi. Ha sokféle hangot vesznek figyelembe, a kutatás átfogóbbá, relevánsabbá és innovatívabbá válik. Ezáltal lehetővé válik a társadalmi kihívások pontosabb megértése és olyan hatékony megoldások kidolgozása, amelyek a társadalom valamennyi tagjának javát szolgálják.

A nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kezdeményezések az akadémiai intézményekben a tisztelet, a befogadás és a támogatás kultúrájának megteremtését segítik elő. Ez nem csupán a nemek közötti egyenlőtlenségek által közvetlenül érintett személyek számára jelent előnyt, hanem egyben olyan környezetet is teremt, amelyben a tudományos közösség minden tagja virágozhat. A sokszínűséget és a nemek közötti egyenlőséget megbecsülő kultúra erősítése révén a tudományos élet mindenféle háttérrel rendelkező tehetségeket bevonhat és meg is tarthatja őket, ami egy vibrálóbb és produktívabb tudományos közösséget eredményezhet.

A nemi esélyegyenlőségi programok felsőoktatási intézményekben történő alkalmazásának fő indokai a következők:

- **Esélyegyenlőség:** A nemek közötti egyenlőség biztosítja, hogy nemi identitásától függetlenül mindenki egyenlően férhessen hozzá az oktatási és szakmai lehetőségekhez. Egy nemi esélyegyenlőségi program megvalósításával az akadémiai szféra arra törekedhet, hogy egyenlő feltételeket teremtsen, ahol az egyéneket nem a nemük, hanem képességeik, készségeik és képzettségük alapján értékeli.

- **Hátrányos megkülönböztetés elleni fellépés:** Eddig a nők és más peremre szorult nemek megkülönböztetéssel és előítéletekkel szembesültek a tudományos életben, amely esetükben alulreprezentáltsághoz és a karrierépítési lehetőségeik korlátozottságához vezetett. A nemi egyenlőségi programok az inkluzív gyakorlatok ösztönzésével és az alulreprezentált csoportok előrehaladását akadályozó rendszerszintű előítéletek elleni fellépéssel segítik az ilyen egyenlőtlenségek megkérdőjelezését és orvoslását.

- **A látókör kiszélesedése:** A nemek közötti egyenlőség a tudományos

életben nem csupán méltányossági kérdés, hanem a tanulási környezetet is színesebbé teszi. A különböző nézőpontok, tapasztalatok és ötletek bevonása által a tudományos viták markánsabbá és innovatívabbá válnak. A nemek közötti egyenlőség előmozdításával a felsőoktatási intézmények kiaknázhatják a sokszínű tehetségben rejlő teljes potenciált, s ezzel együtt ösztönözhetik a kreativitást, a kritikus gondolkodást és az együttműködést.

- **Példamutatás és mentorálás:** A nemi esélyegyenlőségi programok megkönnyíthetik a mentor- és támogatói kezdeményezések elindítását. Ezek által a nők és más perifériára szorult nemek képviselői olyan példaképekhez juthatnak hozzá, akik sikeresen építettek tudományos karrierutat. Az ilyen mentorációs lehetőségek inspirálhatják és erőt adhatnak az egyéneknek, hogy tudományos ambícióikat megvalósítsák, ami végső soron nagyobb sokszínűséghez és képviselőhöz vezethet a magasabb szintű pozíciókban.

- **A kutatás minőségének fokozása:** A nemek közötti egyenlőség kulcsfontosságú a tudás és a kutatás fejlődése szempontjából. A kutatók és tudósok sokszínűbb körének bevonásával a tudományos élet új nézőpontokat és felismeréseket tárhat fel, ami átfogóbb és sokoldalúbb kutatási eredményekhez vezethet. A nemi összetétel szempontjából kiegyensúlyozott kutatócsoportok nagyobb valószínűséggel foglalkoznak a kutatási kérdések szélesebb körével, valamint a népesség különböző csoportjai számára relevánsabb és alkalmazhatóbb munkát végeznek.

- **Társadalmi haladás és egyenlőség:** A nemi esélyegyenlőségi programok megvalósítása az akadémiai környezetben a nemek közötti egyenlőség és a társadalmi haladás szélesebb körű társadalmi céljaiba illeszkedik. A felsőoktatás meghatározó szerepet játszik a közvélemény, a politikai döntéshozatal és a társadalmi normák alakításában. A nemi esélyegyenlőség ügyének felkarolásával a tudományos élet hozzájárulhat egy befogadóbb és igazságosabb társadalom kialakításához, elősegítve a méltányosság, a tisztelet és jogegyenlőség elvének érvényesülését.

Az akadémiai terület döntő szerepet játszik a társadalmi értékek, normák és a szakpolitikák alakításában. A nemek közötti egyenlőségért folytatott tevékeny munka által a tudományos körök hozzájárulhatnak a szélesebb körű társadalmi haladáshoz és a nemek közötti egyenlőség előmozdításához más ágazatokban. Ezen tevékenységükkel erőteljes üzenetet küldenek a társadalomnak annak jelentőségéről, hogy valamennyi egyént azonos jogok, lehetőségek és képviselő illessen meg, és végső soron hozzájárulnak egy igazságosabb és méltányosabb társadalom kialakulásához.

Következésképpen a nemek közötti egyenlőségre irányuló intézkedések fokozása a tudományos életben társadalmi szempontból fontos, mivel csökkenti a diszkriminációt, elősegíti az oktatáshoz való egyenlő hozzáférést, kezeli az alulreprezentáltságot, erősíti a kutatást és az innovációt, támogató tudományos kultúrát alakít ki, és hozzájárul a szélesebb körű társadalmi haladáshoz. Az igazságosabb és befogadóbb tudományos közösség, illetve ossztársadalom megteremtése szempontjából ez egy szükséges lépés.

1.3 FŐBB FOGALMAK, SZAKKIFEJEZÉSEK ÉS ELKÉPZELÉSEK A NEMI ESÉLY-EGYENLŐSÉGI POLITIKA TERÜLETÉN – Marina Appiou Nikiforou

Annak érdekében, hogy érthetővé váljanak a nemek közötti egyenlőség kulcsfogalmai, az alábbiakban ismertetjük a főbb szakkifejezések definícióit. A kifejezések különböző forrásokból származnak, amint az e szakasz végén is szerepel. Fő célunk, hogy könnyen érthető definíciókat kínáljunk, amelyek csak a nemekkel és az oktatással kapcsolatos főbb kifejezéseket és fogalmakat tartalmazzák.

Az **elfogultság** (előítélet) (*bias (prejudice)*) valamilyen hajlamra vagy preferenciára utal, különösen olyanra, amely zavarja a pártatlan ítélőképességet. Az előítéletesség egy formája, amely az egyének azon általános hajlamából és igényéből fakad, hogy másokat kategóriákba soroljanak.

A **sokszínűség** (*diversity*) az egyéni és kollektív identitást alkotó számtalan különböző tulajdonság jelenléte, beleértve a fajt, a nemet, az életkort, a vallást, a szexuális orientációt, az etnikai és nemzeti hovatartozást, a társadalmi-gazdasági státuszt, a nyelvet és a fizikai képességeket.

A **társadalmi nem avagy a gender** (*gender*) társadalmi meghatározása alapján a férfiak és nők közötti kulturálisan megtanult különbségeket jelenti. A férfiakat és a nőket a köztük fennálló társadalmi-kulturális kapcsolatokra való tekintettel definiálja. A férfiak és nők fogalma kultúránként, helyenként, koronként és kontextusonként változik.

A **nemi szempontú elemzés** (*gender analysis*) szisztematikus megközelítés a problémák, helyzetek, projektek, programok és politikák vizsgálatára a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kérdések és hatások azonosítása érdekében. A nemi szempontú elemzést a fejlesztési folyamat minden szakaszában el kell végezni, és figyelembe kell venni, hogy egy adott tevékenység, döntés vagy terv mennyiben érinti a férfiakat másképp, mint a nőket.

A **nemi szempontok iránti tudatosság** (*gender awareness*) annak a ténynek a felismerésére utal, hogy a nők és a férfiak élettapasztalata, elvárásai és szükségletei különböznek, gyakran egyenlőtlenséggel járnak, és változhatnak.

Aki a **nemi aspektusokat figyelmen kívül hagyja** (*gender blind*), az mellőzi vagy nem foglalkozik a nemi szempontokkal egy adott projektben vagy kutatásban. Nem veszi figyelembe a társadalomban fennálló nemi előítéleteket sem. Rendszerint a nemi aspektusokat figyelmen kívül hagyó kifejezéseket használ, ami azt eredményezheti, hogy a lányok és nők, valamint a fiúk és férfiak láthatatlanná válnak számára.

A **nemi alapon történő megkülönböztetést, avagy diszkriminációt** (*gender discrimination*) a következőképp határozzák meg: "A nemi hovatartozás miatti minden olyan megkülönböztetést, kizárást vagy korlátozást jelent, amelynek az a hatása vagy célja, hogy csorbítsa vagy megsemmisítse a politikai, gazdasági, társadalmi, kulturális, polgári vagy bármely más területen fennálló emberi jogoknak és alapvető szabadságjogoknak elismerését és megvalósítását a férfiak és a nők közötti egyenlőség alapján, nők által való gyakorlatát, függetlenül családi állapotuktól." [United Nations, 1979. 'Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women'. Article 1]. A megkülönböztetés származhat mind a jogszabályokból (*de jure*), mind a gyakorlatból (*de facto*).

A nők és férfiak **szerepvállalásának erősítése** (*empowerment*) arra a folyamatra utal, amely során a férfiak és nők átveszik az irányítást saját életük felett, saját maguk határozzák meg életük menetét, készségeket szereznek, nő az önbizalmuk, maguk oldják meg a saját problémáikat, és fejlesztik az önállóságukat.

A **nemi esélyegyenlőség** (*gender equality*) azt jelenti, hogy a nők és férfiak eltérő viselkedését, törekvéseit és szükségleteit egyformán figyelembe veszik, értéklik és kedveznek nekik. Ez azonban nem azt jelenti, hogy a nőknek és a férfiaknak egyformává kell válniuk, hanem azt, hogy jogaik, kötelességeik és lehetőségeik nem függenek attól, hogy férfiak vagy nőknek születtek-e.

A **nemek egyenlősége** (*gender equity*) az, amikor az egyének különböző támogatást kapnak az egyenlő részvételhez, a saját szükségleteiknek megfelelően.

A nemek közötti **egyenlőtlenségek felszámolása** (*gender liberation*) alatt azt a folyamatot értjük, amikor az egyenlőtlenségek kérdését kezelik,

megszüntetik az összes rendszerszintű akadályt, és így már senkit nem rekesztenek ki.

A **nemek közötti egyenlőség általános érvényesítése** (*gender mainstreaming*) olyan stratégiát takar, amelynek célja, hogy a nők és a férfiak szempontjai és tapasztalatai szerves részét képezzék a politikák és programok tervezésének, végrehajtásának, nyomon követésének és értékelésének minden politikai, gazdasági és társadalmi területen, annak érdekében, hogy mind a nők, mind a férfiak egyenlő mértékben élvezhessék azok előnyeit. A végső cél az egyenlőség megteremtése.

Nemi szempontból való semlegességről (*gender neutral*) akkor beszélünk, ha a nemet nem tekintjük relevánsnak a fejlesztési eredmények szempontjából. Az adott technológia vagy a változás nem gyakorol hatást a nemi normákra, szerepekre és kapcsolatokra.

A **nemek közötti kapcsolatok** (*gender relations*) olyan kifejezés, amely a férfiak és nők közötti kapcsolatokra összpontosít, amelyet a hatalom eloszlásában, a döntéshozatalban, a munkamegosztásban és a munkaerőpiacra való visszatérés kapcsán elfoglalt szerepük mutat meg, mind a háttartáson belül, mind a társadalom egészében.

A nemek közötti egyenlőség szempontját akkor tekinthetjük **érvényesítettnek** (*gender responsiveness*), ha azáltal érhetünk el eredményeket, hogy mind a férfiakat, mind a nőket igazságos módon vonjuk be a kutatási program tevékenységeibe.

A **nemi szerepek sztereotipizálása** (*gender role stereotyping*) azokra a médiában, könyvekben vagy beszélgetésekben megjelenő ábrázolásokra utal, amelyek a társadalmilag meghatározott nemi szerepeket "normálisnak" és "természetesnek" mutatják.

A **nemi szerepek** (*gender roles*) a közösségek és társadalmak által kialakított viselkedési normák, értékek és attitűdök, amelyeket a férfiak és nők, valamint a köztük lévő kapcsolatok szempontjából megfelelőnek ítélnek. Ezeket a szerepeket nem biológiai, hanem társadalmi kritériumok alapján osztják ki.

A **nemi szempontok iránti érzékenység** (*gender sensitive*) az a képesség, amellyel felismerjük a nemek közötti különbségeket, és stratégiákat dolgozunk ki a nemi normák, szerepek és az erőforrásokhoz való hozzáférés kérdésének kezelésére, amennyiben ez a projekt céljainak eléréséhez szükséges.

Implicit előítélet (rejtett vagy tudattalan előítélet) (*implicit bias*) alatt azokat a tudattalan attitűdöket vagy sztereotípiákat értjük, amelyek befolyásolják egy adott egyén különböző csoportokhoz tartozó emberekkel kapcsolatos felfogását, cselekedeteit vagy döntéseit.

A **befogadás** (*inclusion*) azt jelenti, hogy olyan környezetet teremtünk, amelyben bármely egyén vagy csoport teljes körű részvételre képes, és amelyben úgy érzi, hogy szívesen látják, tisztelik, támogatják és értékelik.

Az **interszekcionalitás** (*intersectionality*) annak elismerése, hogy mindenkinek saját, egyedi tapasztalatai vannak, amelyek a társadalmi identitásuk metszéspontján alapulnak, azaz a társadalmi és biológiai nemük, a társadalmi státuszuk, a földrajzi környezetük, az etnikai hovatartozásuk, a vagyonuk és a társadalmi kapcsolataik metszéspontján.

A **biológiai nem** (*sex*) azokra a biológiai jellemzőkre utal, amelyek alapján az embereket nőként vagy férfiként határozzák meg. A férfiakat és a nőket egymástól függetlenül határozza meg. Ez egy általános érvényű meghatározás.

Biológiai vagy társadalmi **nemek szerint bontásban megjelenített adat** (*sex-/gender-disaggregated data*) minden olyan adat, amely nemek szerint kap kombinált osztályozást, amelyben a nők és férfiak, lányok és fiúk külön-külön szerepelnek, és amely figyelembe veszi a nők és férfiak valóságát, körülményeit és élethelyzeteit.

FORRÁSOK

- <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/Genderglossarytermsand-concepts.pdf>
- <https://www.naco.org/resources/featured/key-terms-definitions-diversity-equity-inclusion>
- https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnadm089.pdf

2. FEJEZET

A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGET FIGYELEMBE VEVŐ KUTATÁS

VIZSGÁLAT, NYOMON KÖVETÉS ÉS ÉRTÉKELÉS

2.1 A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGET FIGYELEMBE VEVŐ VIZSGÁLATOK

– *Jolanta Klimczack, Marta Margiel*

A nemek közti egyenlőséget figyelembe vevő vizsgálat olyan elemzési és értékelési folyamatot takar, amely számításba veszi a nemek közti különbségeket és a nemek hatásait egy-egy kérdésre, helyzetre vagy társadalmi problémára. Az ilyen jellegű vizsgálatok célja cselekvési tervek meghatározása és kidolgozása. A nemi szempontokat figyelembe vevő vizsgálatok számos különböző területen alkalmazhatók, például a politika, a gazdaság, az oktatás, az egészségügy, a foglalkoztatás, a várostervezés, az építészet vagy a szociális szolgáltatások területén.

Az ilyen vizsgálatok során változatos kutatási módszereket alkalmaznak, például statisztikai adatelemzést, interjúkat, helyszíni megfigyeléseket vagy éppen dokumentumelemzést. Ezeknek a módszereknek az ilyen típusú vizsgálatokban történő alkalmazása abban különbözik azok hagyományos alkalmazásától, hogy ennek során a nemi szempontokat minden szakaszban szem előtt kell tartani, már az adatgyűjtéstől kezdődően, a különböző társadalmi csoportok és szakértők - akik sokféle szemlélettel és tapasztalattal rendelkeznek - vizsgálatba való bevonásán át, egészen a leírásig, elemzésig és a következtetések levonásáig, amelyek során a nemi szempontok függő változóként jelennek meg.

A nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő vizsgálatok célja a nemek közötti egyenlőtlenségek alaposabb megértése, azok okainak és mechanizmusainak azonosítása, valamint a nemek közötti egyenlőség elősegítését, illetve a diszkrimináció és a nemi sztereotípiák felszámolását célzó konkrét beavatkozási és cselekvési területek meghatározása.

Ezeknek a vizsgálatoknak az eredményei fontos adalékokat szolgáltathatnak az olyan stratégiák, politikák, programok és projektek kidolgozásához, amelyek a különböző nemi csoportok szükségleteivel és kilátásaival foglalkoznak, valamint elősegíthetik a nemek közötti egyenlőséget és a fenntartható társadalmi fejlődést.

Az egyetemi környezetben a nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő vizsgálat egy olyan elemzési és értékelési folyamatként írható le, amelynek célja a meglévő nemek közötti egyenlőtlenségek, valamint azok okai és hatásai azonosítása. A vizsgálat kiterjedhet a hallgatók és a személyzet nemekkel kapcsolatos attitűdjeinek felmérésétől kezdve egészen az egyetem nemek közötti egyenlőséget célzó politikáinak, programjainak és tevékenységeinek elemzéséig.

A következőkben bemutatunk néhány olyan lépést, amely hasznos lehet a nemi szempontokat figyelembe vevő vizsgálat elvégzéséhez az egyetemeken:

- Első lépés:

Adatgyűjtés, azaz adatok gyűjtése az egyetem működésének nemi vonatkozásairól, például a hallgatókra és a személyzetre vonatkozó demográfiai adatok, a munkaerő-felvételre és az előléptetésre vonatkozó statisztikai adatok, az erőforrásokhoz - például laboratóriumokhoz, könyvtárakhoz vagy ösztöndíjakhoz - való hozzáférésre vonatkozó információk, valamint a fejlődési lehetőségek, például az egyetemen tapasztalható nemek közötti egyenlőtlenségekre vonatkozó kutatási eredmények alapján.

- Második lépés:

Az összegyűjtött adatok elemzése, a nemek közötti különbségek és egyenlőtlenségek azonosítása a különböző egyetemi területeken, figyelembe véve az olyan szempontokat, mint a nemek képviselete a különböző tudományterületeken, a különböző személyzeti szinteken, az előléptetések dinamikája, a fizetési szintek, a döntéshozó testületekben való részvétel vagy a képzéshez és támogatásokhoz való hozzáférés.

- Harmadik lépés:

Az egyetemen jelenlévő nemi egyenlőtlenségek okainak azonosítása, mint például a nemi sztereotípiák, kulturális akadályok, a feladatok és felelőségek egyenlőtlen elosztása, a munka és a magánélet egyensúlyának hiánya, valamint a nemek közötti egyenlőséget támogató programok hiánya.

- Negyedik lépés:

Az egyetem politikáinak, tevékenységeinek és programjainak értékelése a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítése terén; értékelés, végrehajtás, tényleges hatás és fejlesztendő területek szempontjai szerint.

- Ötödik lépés:

Az összegyűjtött adatokon és elemzéseken alapuló következtetések és ajánlások megfogalmazása, amelyek célja a nemek közötti egyenlőség javítása az egyetemen; a nemek közötti egyenlőség javítása érdekében meghozható konkrét intézkedések meghatározása a munkaerő-felvétel, a foglalkoztatás, az előléptetés, a képzések, a politikák és a szervezeti kultúra terén.

- Hatodik lépés:

A nemi egyenlőséggel kapcsolatos ajánlások és stratégiák egyetemen belüli végrehajtása terén történő előrehaladás nyomon követése; a változások szisztematikus értékelése és az intézkedések szükség szerinti korrigálása.

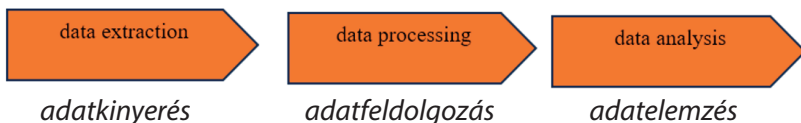
Az egyetemeken a nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő vizsgálatok során szükség van a különböző érintettek - például az egyetemi hatóságok, a személyzet, a férfi és női hallgatók, valamint a társadalmi szervezetek, például a szakszervezetek - együttműködésére; elengedhetetlen valamennyi érintett fél bevonása és olyan környezet megteremtése, amelyben a nemek közötti egyenlőség prioritást élvez.

A GEP-nek az összegyűjtött adatok kritikus elemzésén kell alapulnia, például nemek szerinti bontásban az intézmény személyzetére vonatkozóan, valamint a személyzet különböző kategóriáira és az intézmény struktúrájában betöltött szerepükre vagy a szexuális zaklatás eseteire vonatkozóan. Egyes adatok a meglévő adminisztratív forrásokból (HR osztály) állnak majd rendelkezésre, míg másokat esetleg külön kell majd összegyűjteni vagy kiszámítani. Ez az információelemzés segíti majd a GEP prioritásainak meghatározását, amelyeket a meghatározott mutatók alapján évente értékelni szükséges.

A vizsgálat leggyakrabban a következőkre terjed ki:

- az adatok listája;
- adatfeldolgozás, azaz az adatok számbavételének módja az adatok típusai szerint (kvantitatív, kvalitatív stb.);
- az adatok elemzése az egyenlőséggel, azaz a nemek szerinti értelmezéssel kapcsolatban;

Ez az átfogó megközelítés lehetővé teszi a szervezet számára, hogy jobban megértse a folyamatot, azonosítsa, hogy az intézkedések hol fejtik ki hatáskukat, és hol maradtak fenn a nemek közötti egyenlőség akadályai a GEP teljes fennállása alatt.



2.2 A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGET FIGYELEMBE VEVŐ ÉRTÉKELÉS – *Jolanta Klimczack, Marta Margiel*

Az értékelések elvégzésének folyamata négy szakaszra osztható:

1. Strukturálás - az értékelési terv összeállítása
2. Megfigyelés - adatok gyűjtése
3. Elemzés
4. Értékelés - értéknnyilatkozatok megfogalmazása

A következő típusú értékelések közül választhatunk:

Az előzetes értékeléseket egy adott dokumentum, program vagy stratégia végleges változatának elfogadása előtt végzik el. A várt hatások előrejelzésére, valamint az adott beavatkozással kapcsolatos előfeltevések és a tényleges szükségletek közötti összhang, illetve a felvetések realitása felmérésére szolgálnak.

A félidős értékelésre az adott beavatkozás végrehajtása felénél kerül sor. Ennek során azt ellenőrzik, hogy az addig elért eredmények elegendőek-e a célkitűzések eléréséhez, és ha nem, akkor korrekciós intézkedéseket javasolnak.

Folyamatos értékelésekre az adott beavatkozás végrehajtása során kerül sor, szükség szerint. Akkor végeznek ilyen értékeléseket, amikor valamilyen megoldandó probléma vagy információigény merül fel.

Az utólagos értékeléseket az adott beavatkozás végrehajtása után végzik, általában több év különbséggel, amikor a program megvalósítása következtében elért valamennyi jelentős hatás már érzékelhetővé vált.

Amikor értékelést készítünk, a következő kérdésekre kell keresnünk a választ:

- Mit kell megvizsgálni, azaz mi az értékelés tárgya?
- Miért kerül sor az értékelésre, azaz mi az oka?
- Ki részére történik az értékelés, azaz mi a célja?

- Mikorra szükséges elkészíteni az értékelést, azaz mi a tervezett ütemterv?
- Ki fogja elvégezni az értékelést, azaz ki fogja azt lebonyolítani?
- Milyen pénzügyi forrásokat vonnak be, azaz mennyi lesz az értékelés költség?
- Milyen formában készül az értékelésről szóló jelentés, azaz hogyan kerülnek bemutatásra az eredmények?

A kutatási kérdés minden kutatási folyamat alapköve. Ez a megfogalmazott kérdés az, ami meghatározza a vizsgálat célját, és irányítja az adatgyűjtési és elemzési folyamatot. A kutatási kérdés azt tükrözi, amit a kutató a kutatási témával összefüggésben fel akar fedezni, meg akar érteni vagy meg akar vizsgálni. A kutatási kérdésnek világosnak, konkrétnek és pontosnak, és ideális esetben a rendelkezésre álló kutatási módszerekkel és technikákkal vizsgálhatónak kell lennie. Érdeemes továbbá a kutatási kérdésnek kapcsolódnia valamilyen társadalmi problémához, amit szükséges jobban megérteni, vagy olyan területhez, amelyen hiányosak a rendelkezésre álló információk. A kutatási kérdés megfogalmazásakor több tényezőt is figyelembe kell venni, például a vizsgálat terjedelmét, a társadalmi kontextust, az adatok hozzáférhetőségét és a rendelkezésre álló erőforrásokat. A kutatási kérdés lehet nyitott végű, amely megválaszolása során a kutató egy jelenség megértésére vagy értelmezésére törekszik, vagy lehet zárt végű, amely egy konkrét hipotézisre vagy a változók közötti kapcsolatra összpontosít. A kutatási kérdés egy olyan kulcsfontosságú eszköz, amely a teljes kutatómunkát meghatározza, az adatgyűjtéstől kezdve az eredmények elemzésén át egészen azok értelmezéséig. Helyes megfogalmazása segít a vizsgálat lényeges szempontjaira összpontosítani, megteremti a vizsgálat alapját.

2.3 A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGET FIGYELEMBE VEVŐ NYOMON KÖVETÉS, MONITORING – *Jolanta Klimczack, Marta Margiel*

A nyomon követés, avagy monitoring a menedzsment napról napra történő javításának eszköze, amely irányítja a mindennapi terv szerinti tevékenységeket, és kulcsfontosságú információkat szolgáltat a későbbiekben elvégzendő értékeléshez. Ebből a szempontból a monitoring olyan folyamatos feladatként definiálható, amely során szisztematikus adatgyűjtés történik meghatározott mutatók alapján, annak érdekében, hogy kimutatható legyen az előrehaladás és a célok elérése, valamint a rendelkezésre álló források felhasználásának

alakulása. A nyomon követés elengedhetetlen, mert ezáltal tudjuk figyelemmel kísérni a megvalósuló tevékenységeket. Emellett segít azonosítani és kezelni a változással szembeni ellenállás lehetséges forrásait. A monitoring fogja kimutatni, hogy megfelelő-e az átalakulás dinamikája, és hogy el tudunk-e érni bármit az adott intézkedéssel. Nem szabad megelégednünk arról, hogy a nyomon követés nem csupán a számokat és az adatokat, hanem más alapvető és kvalitatív szempontokat is érint.

A nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő monitoring az egyetemen végrehajtott programok, politikák vagy tevékenységek nemekkel kapcsolatos szempontjaira vonatkozó adatok és információk rendszeres gyűjtésének folyamata annak érdekében, hogy értékelni lehessen a nemi esélyegyenlőségi tervben (vagy más, az esélyegyenlőségi politikát szabályozó dokumentumban) megfogalmazott célkitűzések hatékonyságát. Az ilyen jellegű monitoring tevékenységek célja a változások nyomon követése azokon a területeken, amelyeket az előzetes vizsgálat során mutatóként, és az egyenlőségi politika végrehajtása terén elért előrehaladás mérésének bázisaként határoztak meg. Az adatokat elemzik, az eredményeket összehasonlítják és a mutatók alakulását nyomon követik. A nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő monitoring eredményei alapvető fontosságúak a nemek közötti egyenlőség terén elért előrehaladás értékeléséhez és a korrekciós intézkedéseket igénylő területek azonosításához. Az ilyen jellegű monitoring a nőkre, férfiakra és nem bináris személyekre vonatkozóan gyűjt adatokat, ennek során pedig számításba veszi a nemek közötti különbségeket és egyenlőtlenségeket az egyetemi élet különböző területein. Ez a fajta monitoring lehetővé teszi a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos intézkedések hatékonyságának nyomon követését és értékelését, valamint olyan döntések meghozatalát, amelyeket az összegyűjtött adatok alátámasztanak.

AJÁNLOTT IRODALOM

• *Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool*,
https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkit/gear/step-step-guide/step-5?language_content_entity=en

• Zehra, S., Meckler, J.M., (2021) *Gender Equality in Monitoring and Evaluation: The GEI Approach*, <https://www.globalevaluationinitiative.org/blog/gender-equality-monitoring-and-evaluation-Gei-approach>

- Guidance Note 3.1: *Integrating gender equality in monitoring and evaluation*, (2020)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_mas/eval/documents/publication/wcms_165986.pdf
- Gumucio, T., Huyer, S., Hansen, J., (2018) *Inclusion of gender equality in monitoring and evaluation of climate services*,
<https://cgspace.cgiar.org/handle/10568/99021>
- Espinosa, J., Bustelo, M., Velasco, M., (coord.) (2016) *Evaluating Gender Structure Change. Guidelines for Evaluating Gender Equality Action Plans*.

3. FEJEZET

HASZNOS ESZKÖZÖK A VIZSGÁLATHOZ, NYOMON KÖVETÉSHEZ ÉS ÉRTÉKELÉSHEZ A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG ÉS SOKFÉLESEG KUTATÁSA SORÁN

ELŐSZÓ – Ewa Jarosz

A kutatás módszertani szabályai egy ún. "módszertani rendszert" alkotnak. Minden tudományágak vagy tudományterületnek megvan a maga sajátos módszertana. Ennek értelmében beszélhetünk bölcsészettudományi, társadalomtudományi, műszaki és technológiai tudományos vagy természettudományi módszertanokról. Megkülönböztethetjük az egyes tudományágak, például a jog, a pszichológia, a közgazdaságtan, a vállalatirányítás és a szociológia módszertanait is.

Kétféle módszertanról beszélhetünk: elméletiről vagy gyakorlatiról. Az első a tudományos kutatások eredményeinek és ezáltal azok filozófiai és logikai alapjainak megvitatását jelenti. Ezzel szemben a második a kutatás eljárási szabályait, logikáját és a kutatási tevékenységek alapelveit képviseli, melyet olyan kutatók végeznek, akik a valóság egy adott részét igyekeznek azonosítani.

Ez a kézikönyv gyakorlatias, mivel arra vonatkozóan tartalmaz iránymutatásokat, hogy hogyan kell kutatási munkát végezni a nemek közötti egyenlőség helyzetének megállapítása érdekében egy adott társadalmi helyzetben, azaz környezetben, szervezetben vagy intézményben. Ezen támpontok a megtett intézkedések eredményeként elért előrehaladás kimutatásához vagy a szükségletek aktualizálásához, illetve az elfogadott nemi esélyegyenlőségi terv vagy program értékelési folyamatában is felhasználhatók.

Az egyenlőségi és sokszínűségi politikák vagy tervek kidolgozására irányuló kutatások számos konkrét módszertan, tudományág és terület met-szetében helyezkednek el, különösen a társadalomtudományok, köztük a

szociológiai tudományok, a jogtudományok, a pszichológia és a pedagógia, a politikatudományok, a vezetéstudományok és más tudományok területén. Ezért interdiszciplináris kutatásról van szó, amely különböző tudományágakban kifejlesztett és kedvelt módszereket alkalmaz, és amelyet gyakran multidiszciplináris, különböző tudományági kompetenciákkal rendelkező személyekből álló csoport végez. Az interdiszciplináris kutatás lehetővé teszi a nemek közötti egyenlőség és sokszínűség helyzetének és problémáinak átfogóbb, több nézőpontból történő vizsgálatát.

Az egyenlőséggel és sokszínűséggel kapcsolatos gyakorlati kutatások során a céloktól és igényektől függően különböző kutatási irányzatok és módszerek alkalmazhatók, illetve kombinálhatók. Ebben a kézikönyvben, az úgynevezett "mozaikos" megközelítés kutatómódszer megvalósítását ajánljuk (ez az elnevezés eddig elsősorban a gyermekekkel végzett kutatásokban volt használatos, [Clark, A., and Moss, P. (2011). *Listening to young children: The mosaic approach* (Második kiadás). London: National Children's Bureau).

Az egyenlőség és a sokszínűség különböző aspektusainak feltárására a kutatási módszerek széles köre áll rendelkezésre.

A társadalomtudományokban van néhány kutatási paradigma, amelyek legáltalánosabban az emberi kapcsolatok, viselkedés, társadalmi szerkezetek, társadalmi normák, értékek, szociális intézmények, társadalmi jelenségek és folyamatok elemzéséhez kapcsolódnak. A társadalomtudományi kutatási megközelítések klasszikus leírásait tekintve a következő általános irányzatok tekinthetők kulcsfontosságúnak:

- A **kvantitatív kutatások** kvantitatív módszereken alapszanak, azaz olyan módszereken, amelyek lehetővé teszik a számokkal és statisztikákkal kifejezhető adatok gyűjtését. Ilyenek például a kérdőíves kutatások, a statisztikai elemzések, a mérési skálák, a felügyelt vizsgálatok, a mennyiségi mutatókat használó megfigyelések, az adminisztratív adatok elemzései és a Big Data elemzések. A kvantitatív kutatások általában véve nagyobb csoportokra és közösségekre összpontosítanak, hogy tendenciákat vagy modelleket állapítsanak meg bennük vagy azon szervezetekben, amelyekben működnek.

- A **kvalitatív kutatások** kifejezetten a problémák és szükségletek mélyebb azonosítására összpontosítanak, a szituáció, az érintettek tapasztalatai, a felmerülő problémák, a motívumok, az érzelmek vagy a valóság egyes szubjektív érzékeléseinek megértésére törekednek. Ilyenek például a nyílt végű

interjúk, a mélyinterjúk, a dokumentumok vagy művek tartalmának elemzése illetve más olyan módszerek, amelyek az egyéni preferenciák és szubjektív jelentések, vélemények és értékítéletek rögzítésére szolgálnak. A kvalitatív módszerek lehetővé teszik számunkra, hogy a bonyolult társadalmi jelenségekről és folyamatokról részletes információkat szerezzünk, figyelembe véve a körülményeket és az emberek által a helyzetnek vagy a cselekvéseknek tulajdonított jelentést.

- **A vegyes kutatások** - kvantitatív és kvalitatív - módszertani értelemben kombinálják az előző két irányzatot, a kvantitatív és kvalitatív módszereket és adatokat egyaránt alkalmazzák, általában azért, hogy bemutassák a jelenség különféle szintjeit, azaz a kollektív és az egyéni általános szemléletet, a probléma jobb és átfogóbb bemutatásának és megértésének céljából.

A nemek közötti egyenlőséggel és sokszínűséggel kapcsolatos kutatásokban nemcsak az adatok különböző konkrét eljárásokkal történő gyűjtésének módja, hanem a kutatás végrehajtásának egyéb szempontjai is fontos szerepet játszanak, beleértve az adatelemzési profilokat is.

A következő fejezet ismerteti számos a nemek közötti egyenlőség kutatása során felmerülő adatgyűjtési módszert, valamint a kutatás végrehajtása és az adatelemzés sajátos megközelítési lehetőségeit.

AZ ADATGYŰJTÉS ÉS AZ ADATELEMZÉS MÓDSZEREINEK ÁTTEKINTÉSE

3.1 KÉRDŐÍVES KUTATÁS – *Luna Carpinelli*

Bevezetés

A kérdőíves kutatás olyan kvantitatív kutatási módszert takar, amely során strukturált kérdőívek segítségével adatokat és információkat gyűjtünk az egyének egy bizonyos csoportjából.

Jellemzők

A kérdőíveket több területen is használják, többek között a társadalomtudományokban, a piackutatásban, a pszichológiában és a közegészségügyben, hogy információkat gyűjtsenek az emberek magatartásáról, véleményéről, viselkedéséről és jellemzőiről. A kérdőívek segítségével nyert adatokat gyakran statisztikai elemzésnek vetik alá, annak érdekében, hogy következtetéseket vonjanak le és általános megállapításokat tegyenek valamely nagyobb csoportra vonatkozóan.

Folyamat

A kérdőív megtervezése: A kérdőívek megtervezése a kérdőíves kutatás első lépése. A kutatók meghatározzák a kutatás céljaival, és kidolgoznak egy olyan kérdéssort, amely összhangban van az adott vizsgálat céljaival. A kérdések lehetnek zárt végűek (pl. feleletválasztás, skála) vagy nyitott végűek (pl. esszékérdések, szabadon megfogalmazott szöveges választ várók). A kérdések szövegezésére, sorrendjére és formájára nagy figyelmet fordítanak az egyértelműség biztosítása és a részrehajlás minimalizálása érdekében.

Mintavétel: A felméréseket jellemzően nem a teljes populáción, hanem az egyének egy csoportján végzik. A felmérés érvényessége és eredményei általánosíthatósága szempontjából döntő fontosságú a reprezentatív minta kiválasztásának folyamata. Különböző mintavételi technikák állnak rendelkezésre, például a véletlenszerű mintavétel vagy a rétegzett mintavétel, annak biztosítása érdekében, hogy a minta reprezentálja a célcsoportot.

Adatgyűjtés: A kérdőíves felmérések különböző módszerekkel végezhető, beleértve a személyes interjúkat, telefonos interjúkat, online kérdőíveket vagy papíralapú kérdőíveket. A választott adatgyűjtési módszer olyan tényezők függvénye, mint a célcsoport, a kérdések jellege és a rendelkezésre álló erőforrások. A kutatóknak biztosítaniuk kell a titoktartást, illetve az anonimitást az őszinte és pontos válaszadás ösztönzésének érdekében.

Adatelemzés: A kérdőívre adott válaszok összegyűjtése után azokat jellemzően statisztikai szoftverek segítségével dolgozzák fel és elemzik. A zárt végű kérdésekből származó kvantitatív adatok leíró statisztikák (pl. gyakoriság, átlag) és következtetéseken alapuló statisztikák (pl. Khi-négyzet próba, regresszióanalízis) segítségével elemezhető a minták, kapcsolatok és különbségek azonosítása érdekében. A nyitott végű kérdésekből származó kvalitatív adatokat gyakran tematikus elemzésnek vagy tartalomanalízisnek vetik alá az ismétlődő témák vagy minták azonosítása érdekében.

Értelmezés és beszámoló: Az utolsó lépés a felmérés eredményeinek értelmezése, illetve az eredmények közzétevése. A kutatók az adatokat a kutatási célokkal összefüggésben értelmezik, és az elemzésekre alapozva következtetéseket vonnak le. Az eredményeket jellemzően táblázatok, diagramok és írásos összefoglalók formájában mutatják be, amelyeket gyakran elemzések, és elméleti, politikai vagy gyakorlati következtetések kísérnek.

A kérdőíves kutatás strukturált és hatékony megközelítést kínál nagy mennyiségű adat gyűjtésére változatos mintából. A módszer lehetővé teszi a kutatók számára a témák széles körének vizsgálatát, és értékes információkat nyújt az emberek véleményeiről, magatartásairól és tulajdonságairól.

A kérdőív, mint eszköz

A kérdőív egy olyan adatgyűjtési technika, amelyet egy sor írásos kérdés alkot, amelyeket a kutató személyekhez vagy elemzési egységekhez intéz vagy azokon alkalmaz, azzal a céllal, hogy a vizsgált változók értékeinek vagy válaszainak megállapításához szükséges empirikus információkat szerezzen.

Tervezés

A kérdőív kialakításakor és alkalmazásakor egyaránt figyelembe kell venni a következő lépéseket: A kérdőív célkitűzéseinek meghatározása, amelyek a kutatás alapjául szolgáló probléma elemzéséhez szükséges információk összegyűjtésére irányulnak; A vizsgálat alatt álló változók meghatározása, amelyek a begyűjtendő információk típusát adják meg; A vizsgált terület vagy csoport lehatárolása, a kérdőív alkalmazási helye, az elemzési egységek vagy

a kérdőív válaszadói, az elemzési egységek mintájának nagysága vagy típusa, amely lehetővé teszi az adatközlők azonosítását és mennyiségét; A kérdőív típusának és a lebonyolítás formájának kiválasztása; A kérdőív, mint adatgyűjtő eszköz elkészítése.

Előzetes vagy kísérleti teszt

A kérdőív vagy a terepszemle alkalmazása az adatgyűjtéshez; Az összegyűjtött információk kritikája és kódolása; A folyamatok megtervezése és az összegyűjtött információk statisztikai elemzése.

A kérdőív szerkezete vagy részei

Egy kérdőív általában a következőként épül fel: A cím megjelöli, hogy ki a kérdőív címzettje; Bevezetés vagy ismertetés; A kérdőív céljainak összefoglalója, a vizsgált csoport, a kérdőívet készítő intézmény, az információk névtelen és tudományos jellegének meghatározása szükséges, ez a válaszadók együttműködésének ösztönzését szolgálja. Ezen adatokra az összegyűjtött információk minőségellenőrzése folyamatának elvégzése végett van szükség.

Az utolsó részben kell megadni a kérdőívet kitöltő személy nevét, címét és telefonszámát (ha nem önkitöltős a kérdőív), valamint azon megjegyzéseket, amelyeket az adott személy szeretne hozzáfűzni. Egyes vizsgálatok során a kérdőív ezen része olyan kérdéseket is tartalmaz, amelyeket a kérdezőnek kell megválaszolnia abban az esetben, ha a válaszadó nem lenne fellelhető. Ezen kérdések megválaszolása harmadik felek közreműködésével is lehetséges.

Kérdésrendszer

A kérdésrendszer a kérdőív fő részét alkotó kérdéssorozat, amely lehetővé teszi a vizsgált változókra vonatkozó információk megszerzését. A megfogalmazásuk a következő sémát követi:

Assumptions → Variables → Indicators → Questions¹³

Következésképpen a mutatókból eredeztethető összes kérdés a kérdőív törzsének részét képezi. Az egyes mutatók a vizsgált csoport típusától és a kutatási céloktól függően kérdések rendszerét eredményezhetik. Így egy mutató háromféle kérdést vet fel.

A szűrő kérdés vagy előfeltétel az, amely megkülönbözteti az elemzés egységeit, annak érdekében, hogy meghatározza, kire vonatkozik majd a keresett mutatóra választ adó adatokat kereső kérdés. Érdemi kérdés az a kérdés, amely információt biztosít a keresett mutatóhoz.

¹³ Feltételezések ⇒ Változók ⇒ Mérő mutatók ⇒ Kérdések

Az elemző kérdés lehetővé teszi konkrétabb adatok gyűjtését a lehetséges válaszok alapján, amelyeket a válaszadó az érdemi kérdésre ad, ezért az elemzés elmélyítése érdekében a hatásokat kereső mutatókra kell vonatkoztatni.

A kérdések típusai

A kérdőívekben a kérdések olyan impulzusok, amelyeknek az embereket azzal a szándékkal teszik ki, hogy információkat szerezzenek tőlük a vizsgálat alatt álló változók értékének vagy azokra adott válaszoknak a meghatározásához. Ebben az értelemben a kérdések alkotják a kérdőív fő részét, melyek kétféleképpen lehetnek:

Zárt vagy strukturált kérdés: ezek azok a kérdések, amelyeknél a válaszlehetőségeket a válaszadó elé tárják, hogy ő pedig válasszon közülük. Az ilyen típusú kérdéseknél fennáll annak a veszélye, hogy a válaszlehetőségek nem terjednek ki a válaszadók által adható összes információra, különösen akkor, ha a válaszlehetőségek nem egyeznek meg az adott személy válaszával. Éppen ezért a válaszalternatívák listájának tartalmaznia kell egy " egyéb válasz" opciót, és lehetőséget kell adni ennek az egyéb válasznak a kifejtésére, hogy az elemzéshez szükséges információbázis teljeskörűen kiépüljön. A legfőbb előnye az ilyen típusú kérdéseknek az, hogy megkönnyítik a statisztikák készítésének folyamatát és az elemzést.

A kérdőívek fajtái

Mint már fentebb említésre került, a kérdés típusa határozza meg a kérdőív fajtáját. Ezek lehetnek:

- Kérdőívek zárt kérdésekkel
- Kérdőívek nyitott kérdésekkel
- Vegyes kérdőívek, zárt és nyitott kérdések vegyesen

Ezen típusú kérdőíveket leginkább a társadalomkutatásban használják az adatgyűjtéshez. A kérdőívek más típusú osztályozását is el lehet végezni az alkalmazott kezelési forma szerint: önkitöltés és harmadik fél által kezelt kérdőívek; hasonlóképpen a kérdőívek lehetnek egyszerűek vagy előre kódoltak.

A kérdések típusának meghatározására szolgáló kritériumok

Azon szempontok, amelyek elsősorban a kutatót vezérik annak eldöntésében, hogy egy kérdést zárt vagy nyitott formában tegyen fel, a következők: a vizsgált probléma elemzéséhez szükséges információk részletessége; a valóság vagy téma azon vonatkozásának összetettsége, amelyre a mutató vonatkozik, és amely a kategorizálást megnehezíti; a vizsgált valóság ismerete,

és amely következőképpen a válaszadó részéről ismeretlenné teszi a lehetséges válaszlehetőségeket; és a begyűjtött információ feldolgozásához rendelkezésre álló erőforrások (idő és pénz) mennyisége.

A megfelelő alkalmazás követelményei vagy feltételei

Egy jól megfogalmazott kérdésnek, amely lehetővé teszi a kívánt információk megismerését, a következő követelményeknek kell megfelelnie: Egyetemesség, azaz, hogy vizsgálat hatókörében vagy a vizsgálatba bevont csoportban, ahol a kérdőívet alkalmazni fogják, a kérdés ugyanúgy érthető legyen minden egyes személy számára. Ehhez a kérdést a vizsgált csoporttal azonos szókinccsel használva kell feltenni, és az előkészítés során lehetővé kell tenni a vizsgálat hatókörében tartózkodó minden érintett részvételét, ami általában a kísérleti teszt során történik meg.

A fogalmak egyértelműsége, azaz a kérdésnek világosan meg kell fogalmaznia, hogy mit akarunk mérni, és a kérdésben szereplő kifejezések és fogalmak nem engedhetnek teret többféle értelmezésnek. Precizitás, azaz minden kérdésnek csak egyetlen adatelemre szabad irányulnia. Nem szabad, hogy lehetőséget adjon a válaszok vegyítésére, és ne teremtsen lehetőséget a hibára.

A kérdőív kezelési vagy alkalmazási formái

A kérdőívek kezelésének és alkalmazásának módja attól függ, hogy milyen típusú csoportban végzik a vizsgálatot, milyen típusú kérdések képezik a kérdőív részét, és milyen és mennyi erőforrás (személyzet, idő és pénz) áll rendelkezésre.

A kérdőív kezelésének vagy alkalmazásának két fő módja van, amelyeknek megvannak a maguk előnyei és hátrányai: Az egyik az önkitöltős kérdőív, ahol a válaszadók a kérdőívet maguk töltik ki. Ebben az esetben a kérdőívet postán küldik ki és juttatják vissza, vagy a kutató maga osztja ki, majd gyűjti be ésszerű idő elteltével.

A kérdőívek ebben a formában való alkalmazásának fő előnye, hogy a válaszadás során a válaszadó több magabiztosság tapasztalható. Ez az alkalmazás kevésbé költséges, hiszen így nincs szükség az interjúztatók felügyeletére, és az adatfelvételi eszköz alkalmazásához sincs szükség a felkészítésükre.

A fő hátrányok közé tartozik, hogy a válaszadás nagyarányú megtagadásáról szoktak beszámolni, miközben nem áll a kérdező módjában az információkat visszakeresni. Továbbá külső, harmadik személyek esetlegesen befolyásolhatják az adott válaszokat, illetve előfordulhat a kérdőívet vagy annak egy részének elvesztése a válaszadó részéről.

A másik módszer az, amikor a kérdőívet egy interjúztató közvetlen közreműködésével veszik fel. Ebben az esetben ezeket az embereket felkészítik a kérdőív válaszadókra való alkalmazására. Előnyök: A magas válaszmegtagadási arány, valamint az adatok alacsony megbízhatósága elkerülhető. A kérdőív elvesztésének lehetősége kizárható. A várt, tervezett időszakban jut a vizsgálat lefolytatója az információkhoz.

3.2 INTERJÚ – *Luna Carpinelli*

Bevezetés

Az interjúkészítés a társadalomtudományokban alkalmazott kvalitatív kutatási módszer, amelynek célja szubjektív jellegű adatok és információk gyűjtése a résztvevőkkel folytatott közvetlen párbeszéd révén. Az interjúk lehetővé teszik a kutatók számára, hogy feltárják és mélységében megismerjék a résztvevők tapasztalatait, véleményét, felfogását és perspektíváit a vizsgálat tárgyáról.

Jellemzők

Az alábbiakban néhány a társadalomtudományokban általánosan használt definíciót és interjútypust mutatunk be:

Strukturált interjú: A strukturált interjú az interjú olyan formája, amelyben előzetesen meghatározott sorrendben és megfogalmazásban teszik fel a kérdéseket. A kutató előre meghatározott kérdés-listát követ, és arra törekszik, hogy az interjúalanyoktól egységes válaszokat kapjon. Az ilyen típusú interjúkat gyakran használják kvantitatív adatok gyűjtésére, például közvélemény-kutatások vagy kérdőíves felmérések lebonyolítására.

Félig strukturált interjú: A félig strukturált interjúk esetében nagyobb a rugalmasság. A kutató használ egy irányadó kérdéslistát, de az interjú során szabadon kitérhet további témákra, vagy tisztázó kérdéseket tehet fel. Ez a fajta interjú nagyobb teret ad a kutató és az interjúalany közötti interakciónak, ami elősegíti az alanyok tapasztalatainak és véleményének behatóbb megértését.

Strukturálatlan interjú: A strukturálatlan interjú olyan típusú interjú, amely a kutató és az interjúalany közötti nyílt beszélgetésen alapszik, előre meghatározott kérdéslista nélkül. A kutató teret enged az alany szabad és spontán elbeszélésének, lehetővé téve az egyéni tapasztalatok és nézőpontok mélyebb vizsgálatát.

Csoportos interjú vagy fókuszcsoport: A csoportos interjú egy moderátor vezetésével zajlik, aki strukturált vitát vezényel le az alanyok csoportjában. Ez az interjúforma bátorítja az interjúalanyokat a véleményük és nézeteik megosztására a csoporton belül, és hasznos lehet a társadalom dinamikájának, a kölcsönhatásoknak és a kollektív nézeteknek a feltárására egy adott témában.

Életrajzi interjú: Az életrajzi interjú az interjúalanyok élettapasztalataira összpontosít, arra ösztönözve őket, hogy meséljék el személyes történetüket, és gondolkodjanak el rajta. Ez a típusú interjú különösen hasznos annak megértése során, hogy milyen befolyásoló tényezők és átalakulások formálták az interjúalanyok életét társadalmi, kulturális és gazdasági szempontból.

3.3 FÓKUSZCSOPORTOS INTERJÚ – *Jolanta Klimczak*

Bevezetés

A technika kifejlesztése és népszerűsítése Paul F. Lazarsfeld és Robert K. Merton amerikai szociológusok nevéhez fűződik. A módszert először a propagandaüzenetek hatásainak vizsgálatára használták a második világháború alatt. Később a társadalomtudományokban és a marketing területén alkalmazott módszeré nőtte ki magát. Európában ez a módszer "csoportos beszélgetés"-ként ismert. Az 1990-es évektől kezdődően a tudományos módszertan feminista és gender-kritikái a társadalomkutatás androcentrikus modelljére hívják fel a figyelmet. Ennek eredményeképpen a fókuszcsoportos interjúkon alapuló megközelítés és kutatás újraértelmezésre került, ami új lehetőségeket nyitott meg a módszer alkalmazása terén. Ezek közé tartozik egy viszonylag "naturalista" típusú kutatás létrehozása, a társadalmi kontextus figyelembevétele és a hatalmi egyensúly eltolódása a kutatásban. A fókuszcsoportos interjúk az akciókutatásokban szintén hasznosnak bizonyultak, különösen az alulreprézentált csoportok, például az interszekcionális diszkriminációt tapasztaló nők bevonására. Emellett a tudatosság növeléséhez hozzájárulhatnak. (Wilkinson 1999, p.237). A módszer egy jelenség mélyebb elemzését, valamint a válaszok keresését foglalja magában a jelenség kapcsán arra a kérdésre, hogy az milyen érzéseket kelt az alanyokban, és miért.

Jellemzők

A módszer alapja egy többfős (hat-kilenc, az USA-ban 12 fős) csoport egy-két órás beszélgetése egy adott témáról (kutatási problémáról). A csoport általában viszonylag homogén a kiválasztási kritériumok alapján, amelyek a

kutatók érdeklődésétől, illetve attól függnek, hogy azok kikről akarnak többet megtudni. Mivel a fókuszcsoporthoz tagjait nem véletlenszerűen, hanem egy adott jellemző vagy jellemvonások együttese alapján választják ki, a csoportos interjú célzott mintavételnek minősül (Egy egyetem esetében a csoport tagjai között lehetnek oktatók, kutatók, támogató személyzet, felső vezetés, hallgatók és külső érdekeltek).

A fókuszcsoporthoz interjú olyan módszer, amelyben a csoportdinamikát a beszélgetések során, valamint a válaszadók közötti interakciókat különösen fontosnak tekintik. A résztvevők arra készítetik egymást, hogy megszólaljanak, szembeállítsák véleményüket mások véleményével, lehetőséget kapjanak a vitára, érveik igazolására és nézeteik alátámasztására. A csoport tagjainak lehetőségük van a többiek megjegyzéseire reagálni, természetesen módon egymás felé fordulni, kérdéseket feltenni, ötleteket kidolgozni, inspirálni, emlékeket felidézni, módosítani az általános kommunikációt és a kijelentéseiket, kiegészíteni a mondandójukat, megfékezni a sztereotipikus gondolkodást, különbséget tenni a különböző egységek között, megtanulni érvelni, és akár a véleményüket megváltoztatni is. Ezek a társas interakciók elősegítik a szükségletek, szándékok, elvárások, valamint a társadalmi attitűdök, köztük az előítéletek, feltárását.

Egy moderátor koordinálja a beszélgetést (aki egyben facilitátorként is szolgál), akinek figyelembe kell vennie a csoportdinamika következményeit, mind a pozitív hatások (például szinergia, hólabda effektus, stimuláló hatás, biztonság és spontaneitás), mind a negatív hatások (például csoportgondolkodás, csoport-polarizáció, társas lazulás, csoportkompatibilitás) szempontjából, és következetesen végig kell haladnia a vizsgálati forgatókönyvön. A moderátor nem foglal állást a felvetett kérdésekben, és nem értékeli az egyes résztvevők véleményeit (feltételezve, hogy azok egyenértékűek), valamint elvárás, hogy legyen képes figyelemmel és empátiával figyelemmel kíséreni a beszélgetést, mutasson érdeklődést minden résztvevő véleménye iránt, ne sugalmazza saját értékítéletét, legyen tájékozott a megvitatott kérdésekben, teremtsen barátságos légkört, és ügyesen, nem irányítottan vezérelje a csoportban folyó vitát.

Folyamat

Ez a módszer feltételezi, hogy az információszerzés strukturálatlan módon történik, de ez nem jelenti azt, hogy a beszélgetés teljes mértékben szabad. Az interjúnak egy korábban kidolgozott moderációs keretforgatókönyvön kell alapulnia, amelyben a kutatót érdeklő valamennyi kérdést figyelembe kell venni a megvitatandó témák listájának összeállításakor.

A fókuszcsoport találkozója (ülés) három részből áll. A vizsgálat első részében a moderátor üdvözi a résztvevőket, bemutatkozik, ismerteti a vizsgálat témáját és célját, tisztázza a részvétel szabályait (titoktartás, anonimitás stb.), megadja a találkozó hosszát, megfogalmazza a résztvevőkkel szembeni elvárásokat, és átveszi az írásbeli nyilatkozatokat a résztvevőktől a részvételi feltételek tudatában való önkéntes részvételre vonatkozóan. Ezen a ponton a moderátor barátságos légkört teremtve, megnyugtató kérdések vagy egyszerű feladatok (például: "Fel tudná írni a nevét egy papírra?") feltevésével készíti fel a résztvevőket a beszélgetésre. A második szakaszban a moderátor kérdéseket tesz fel, előre kidolgozott forgatókönyv alapján. A beszélgetés számos kutatási kérdést vesz górcső alá, amelyek egyetlen kiválasztott jelenségre irányítják a figyelmet, és több szempontból vizsgálják azt. A moderátor konkrét, rövid és érthető nyitott kérdéseket fogalmaz meg egy-egy szempontra vonatkozóan (például: hogyan...?, miért...?, milyen körülmények között...?). A fókuszcsoportokban a kérdéseket a tölcser technikának megfelelően kell feltenni, azaz az elején nyitott kérdéseket kell feltenni, amelyek egy adott témát tágabb perspektívából vizsgálnak, majd a későbbiekben fokozatosan át kell térni a részletes kérdésekre. Ugyancsak alapvető fontosságú, hogy a vizsgált jelenség pozitív és negatív aspektusaira vonatkozó kérdések is megfogalmazódjanak. A harmadik szakaszban a moderátor ellenőrzi, hogy minden elhangzott-e és megfelelően érthető volt-e, és az ülés végén visszatérnek az általánosabb kérdésekre, és összefoglalják az elhangzottakat.

Ideális esetben 3-5 fókuszcsoportos üléssel kell tervezni egy-egy projektben.

Az ülések után a felvett hanganyagból feljegyzés készül. A kutatási céloktól függően a feljegyzés lehet szó szerinti, mindenre kiterjedő vagy tartalmazhatja csak a lényegi, érdemben releváns történéseket. A fókuszcsoportos vizsgálatok eredményei feldolgozásának lényegét a résztvevők által használt szavak és azok szövegkörnyezeteti adják, melyek által reprodukálják a jelenség kapcsán a saját érzékelésüket és az érzésük logikáját. Az elemzés során különböző mértékben a nonverbális üzeneteket is felhasználják. Gyakran használunk kvalitatív számítógépes adatelemző szoftvereket (OpenCode, Atlas, NVivo) az összegyűjtött anyag elemzéséhez, az egyes állítások tágabb értelemben vett vagy telített kategóriákba és alkategóriákba rendezéséhez. Ezután a szintézis folyamata következik. A megfogalmazott következtetések és ajánlások a csoportoktól nyert információkra hivatkoznak, és tipológiai általánosításokra korlátozódnak.

A módszer előnyei közé tartozik az, hogy időt takarít meg azáltal, hogy

egyszerre néhány vagy akár tucatnyi embertől gyűjt információt; a kapott adatok információban való gazdagsága, beleértve a résztvevők által használt nyelvi és érvelési struktúrák sajátosságait; a kutatás proszociális jellege, amely elősegíti az információk természetes interakciós folyamatokhoz hasonló körülmények között történő megjelenését; a viszonylag szimmetrikus kutató-kutatási alany viszony, amely révén kiküszöbölhető a formalizmus; ez a kapcsolat más kutatási módszerekre jellemző; rugalmasság, amely lehetővé teszi a kutatási struktúra diverzifikálását a vizsgálati ülés forgatókönyvének tervezési szakaszában; a forgatókönyv módosításának lehetősége az ülés során és ülésről ülésre; viszonylag gyors eredmények; esély olyan szálak felszínre kerülésére, amelyeket a kutató eddig nem vett figyelembe, és amelyek talán nem is kerültek volna elő egy egyéni interjú során; és a csoportdinamikát befolyásoló pozitív csoporthatások.

Nem szabad azonban megfeledezni a fókuszcsoportos interjú, mint módszer sajátosságaiból következő korlátokról és veszélyekről sem, mint például, hogy a moderátornak (túl) jelentős befolyása lehet az összegyűjtött információk minőségére (például túlzottan általános, felületes, nem kimerítő, sugallt, erőltetett) és a csoportdinamikára (rossz légkör, az egyik résztvevő dominanciája, az anonimitás és a bizalmas jelleg hiánya); értelmezési hibák merülhetnek fel az összegyűjtött adatok elemzésének szakaszában, vagy akár szubjektívizmus az empirikus anyag kidolgozása során; nehézségeket okozhat a fókuszcsoportok összeállítása vagy a résztvevők kiválasztása során a helytelen kritériumok alkalmazása; a résztvevők deklaratív nézeteket fogalmaznak meg, érzésekről, tapasztalatokról és véleményekről, a tényleges viselkedés vizsgálatának lehetősége azonban nem áll fenn; negatív csoporthatások merülhetnek fel és az elkészült kutatási anyag valódi értékének megbecslése nehéz.

A módszer hátrányai: felületes, nem túl alapos vagy nem kellően megalapozott információhoz juthatunk, ha a moderátor hibázik; a moderátornak kedvezőtlen hatása is lehet a csoportdinamikára, ami a kapott anyag értékének csökkenéséhez vezet; előfordulhat, hogy a moderátor vagy egy domináns résztvevő által javasolt eredményeket kapunk; a kapott adatok elemzésének szakaszában értelmezési hibák elkövetése merülhet fel; az empirikus anyagot kidolgozó elemző szubjektivitása; nincs lehetőség a titoktartás biztosítására a résztvevők részéről; az anonimitás hiánya, ami torzíthatja a résztvevők kijelentéseit; a fókuszcsoportok kitöltésének nehézségei; a résztvevők kiválasztása során nem megfelelő szempontok alkalmazása; a résztvevők esetenként olyan

kijelentéseket fogalmaznak meg, amelyek nem tükröződnek a tényleges viselkedésükben; a prognosztikai funkció hiánya - a fókuszcsoportos kutatások inkább a résztvevők tapasztalatairól, érzéseiről és nézeteiről nyújtanak információt, mintsem a jövőbeni viselkedésüket illetően; több, egymást átfedő negatív csoportthatás is megjelenhet, illetve lehetetlen a kapott információk tényleges értékét ebben a kontextusban megbecsülni.

Alkalmazhatóság a nemek közötti egyenlőség/sokszínűség kutatása terén

A kutatás jellege azt a célt szolgálja, hogy az információszerzés a természetes interakciós folyamathoz igen közel álló környezetben történjen, ami a nemek közötti egyenlőséggel/különbözőséggel kapcsolatos kérdések esetében elősegíti a nyílt hozzáállást és az őszinteséget. A viszonylag szimmetrikus kutatóalany kapcsolat kiküszöböli a más kutatási módszerekre jellemző formalizmust, lehetővé teszi a forgatókönyvek módosítását az ülések során és ülésről ülésre, és azonosítja az olyan kérdéseket, amelyeket a kutató nem vett figyelembe, és amelyek esetleg nem merültek fel egyéni interjúban vagy kérdőívben. A módszer előnyös az érzékeny csoportok (pl. idősebb nők, LMBTQ+) és érzékeny témák (pl. erőszak, diszkrimináció) tanulmányozásakor. A csoportdinamikák pozitív hatása a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos tudatosság fokozódása, valamint a résztvevők és a kutató szerepvállalásának erősödése.

Források

- Lisek-Michalska, J., (2013) *Badania fokusowe. Problemy metodologiczne i etyczne*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego [*Focus research. Methodological and ethical problems*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego], <https://dspace.uni.lodz.pl/bitstream/handle/11089/31412/Lisek->
- 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.problemy polityki społecznej.pl/Zogniskowane-wywiady-grupowe-jako-metoda-nbadawcza-w-polityce-spolecznej-na-przykladzie,123469,0,1.html>
- Wilkinson, S., (1999) *Focus Groups. A Feminist Metod*. *Psychology of Women Quarterly*, 23, 221-244 <https://thetory.is/pl/journal/badania-fokusowe-grupy-fokusowe/>

Ajánlott irodalom

- <https://www.nngroup.com/articles/focus-groups/>
- <https://www.userinterviews.com/ux-research-field-guide-chapter/focus-groups>
- <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 ESETTANULMÁNY – *Andri Christoforou*

Bevezetés

Az esettanulmányt olyan módszerként lehet felfogni, amelyet az információk szisztematikus gyűjtésére használnak egy adott esetről. Az eset vonatkozhat többek között egy egyénre, valamely csoportra, társas élethelyzetre vagy valamilyen eseményre. Az esetek tanulmányozására irányuló megközelítés azt a célt szolgálja, hogy jobban megértsük, hogyan működik vagy tölti be funkcióját az elemzésünk alapjául szolgáló egység.

Jellemzők

Ez a módszertani megközelítés a szociálkonstruktivista társadalomtudományi megközelítések közé tartozik. Alapfeltevése az, hogy a "szociális valóság" a társadalmi interakciók révén jön létre társadalmi-kulturális, történelmi és politikai kontextusokban.

Összességében az esettanulmányos megközelítési mód a pusztán leírás helyett a mélyreható vizsgálatot részesíti előnyben. Ezért általában többféle kutatási módszert és adatforrást használnak, beleértve a megfigyelést, az interjúkat, a dokumentumelemzést vagy bármely más olyan módszert, amely bőséges és részletes adatokat biztosít. Az, hogy pontosan milyen módszereket alkalmaznak egy adott esettanulmány során, számos tényezőtől függ, például a vizsgálat céljától, a rendelkezésre álló erőforrásoktól, a szakmai háttértől, valamint magától az esettől is.

Az esettanulmányok nagy előnye, hogy lehetővé teszik az esetek mélyreható elemzését, miközben az alanyok nézőpontját is tükrözik.

Folyamat

Bár a kutatási környezettől és az elméleti háttértől függően változik a folyamat, a módszer alkalmazása jellemzően a következő lépésekből áll:

A kutatási kérdések meghatározása: Ezek a kérdések határozzák meg a vizsgálandó esetek kiválasztását, valamint az elemzés típusát;

Az eset kiválasztása: A téma szempontjából releváns lehetséges esetek azonosítása és a kiválasztott eset(ek) indoklása;

Döntés a kutatási tervről, ezen belül az adatgyűjtés módszereiről;

Adatgyűjtés: A validitás és a megbízhatóság biztosítása érdekében javasolt több forrásból beszerezni az adatokat;

Adatelemzés: Az alkalmazott adatgyűjtési módszereknek megfelelően történik;

Értelmezés és elemzés: A kutatási kérdések megválaszolása, következtetések levonása, különböző vonatkozások említése.

Alkalmazhatóság a nemek közötti egyenlőség/sokszínűség kutatása terén

A felsőoktatási intézményekben a nemek közötti egyenlőségről szóló esettanulmányok értékes tanulságokkal szolgálhatnak, amelyek segítségünkre lehetnek a fennálló helyzet vizsgálata, valamint a nemek közötti egyenlőségre irányuló kezdeményezések nyomom követése és értékelése során. Ilyen vizsgált eset lehet egy konkrét tanszék, egy akadémiai csoport, egy szakpolitika, egy kezdeményezés, egy tanterv, egy kutatási projekt, egy képzéssorozat stb. A területen végzett esettanulmányok közül példaként említhetjük egy svéd egyetem fizika karának esetét (Viefers et al., 2006), a női felsőoktatási vezetők tapasztalatait egy ausztrál egyetemen (Kloot, 2004), a nemek közötti egyenlőséggel szembeni szervezeti ellenállás esetét egy ír egyetemen (Hodgins et al., 2022), valamint a személyzet és a hallgatók szexuális zaklatással kapcsolatos tapasztalatait egy brit egyetemen (McCarry & Jones, 2021). Több eset felhasználásával összehasonlító elemzés is végezhető (pl. Nielsen, 2016).

Források

- 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.

• Viefers, 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.

Ajánlott irodalom

• 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 NAPLÓZÓ ADATFELVÉTEL – *Andri Christoforou*

Bevezetés

A naplózó adatfelvétel hatékony módszer a rendszeres adatgyűjtésre közvetlenül a résztvevőktől. A kutatási eszközként szolgáló naplók mélyreható hozzáférést nyújtanak a kutatóknak a résztvevők tapasztalataihoz, viselkedéséhez, gondolataihoz és értelmezéséhez az adott téma kapcsán. Bár a naplózó adatfelvétel során egyaránt alkalmazhatók kvantitatív (pl. strukturált, rögzített válaszok és ellenőrző listák) és kvalitatív (pl. nyílt végű kérdőívek) megközelítések, valamint vegyes módszertani tervek is, a naplózó adatfelvételek leggyakoribb formája a kvalitatív naplómódszer.

Jellemzők

A kvalitatív naplómódszerek különböző formákat fednek le, például kézzel írott, elektronikus, vizuális, hang-, video- és online naplókat. Az adatgyűjtési módszerek általában nyílt végű kérdéseket vagy felhívásokat takarnak, amelyek kapcsán a résztvevők strukturálatlan formában fejthetik ki véleményüket.

Ez a típusú kutatás számos előnnyel jár, többek között azzal, hogy a résztvevők saját szemszögükből, a kutatók befolyása nélkül gyűjtik össze a tapasztalatokat, a kutatás olyan kontextus-specifikus részletekkel szolgál, amelyek lehetővé teszik a téma holisztikus megértését, az adatok időbeli érzékenysége nem befolyásoló (azaz az adatok aktuális eseményeken alapulnak, nem pedig retrospektív értelmezésre támaszkodnak), és az érzékeny információkat tapintatos módon gyűjtik össze.

Gyakori, hogy a kutatók a naplóadatokat a résztvevők interjúival egészítik ki a hiányos információk kezelése vagy további pontosítások elvégzése érdekében. A naplók segítségével gyűjtött adatokat általában tematikus és/vagy tartalomelemzéssel elemzik.

Folyamat

A módszer jellemzően a következő lépéseket foglalja magában:

A kutatási kérdések megfogalmazása;

A vizsgálat megtervezése és előkészítése, beleértve az alanyok és a minta kiválasztását (pl. a résztvevők száma és jellemzői), valamint a napló formátumára vonatkozó döntéseket;

A résztvevők toborzása és tájékoztatáson alapuló beleegyező nyilatkozataik beszerzése;

A résztvevők számára egyértelmű iránymutatások biztosítása (pl. mit szükséges a résztvevőknek a naplóbejegyzésekben szerepeltetniük, a naplóbejegyzések gyakorisága és időtartama);

Adatgyűjtés: rendszeres kommunikáció a kutatók és a résztvevők között, a folyamat nyomon követése, szükség esetén további interjúk készítése;

Adatelemzés: Átiratok, feljegyzések készítése, ha szükséges, kódolás és a téma kifejtése; valamint,

Értelmezés és elemzés: A kutatási kérdések megválaszolása, következtetések levonása, különböző vonatkozások említése.

Alkalmazhatóság a nemek közötti egyenlőség/sokszínűség kutatása terén

A naplózó adatfelvétel hatékony módszer arra, hogy a résztvevők saját szemszögéből kapjon a kutató rálátást az egyes témákra, különösen az érzékeny témákra. Az akadémiai területen a nemek közötti egyenlőség és sokféleség valamennyi aspektusával kapcsolatos témában felhasználható, ugyanakkor figyelembe kell venni a szervezet felkészültségét arra, hogy esetlegesen érzékeny kutatási eredményekkel foglalkozzon és beavatkozásokat hajtson végre

ilyen területeken. A naplól alapú vizsgálatok különösen hasznosak a fennálló viszonyok felmérésében. Plowman (2010) kutatása például a nemi normákat és gyakorlatokat a szervezeti kultúra keretein belül azáltal vizsgálta, hogy megkérte a munkavállalókat, hogy vezessenek olyan naplót, amelyekben a munkahelyükön a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos szempontokra reflektálnak. Hasonlóképpen, Swim et al. (2001) három darab naponta vezetett napló vizsgálatának eredményeit használta fel arra, hogy feltárja a mindennapi szexizmus előfordulásának gyakoriságát, jellegét és hatását az egyetemi hallgatókra. Végezetül a napló kutatás az intézményi folyamatok, politikák és beavatkozások nyomán követésére és értékelésére is felhasználható az egyenlőség, a sokszínűség és a befogadás fokozása érdekében.

Források

- 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. <http://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>
- Unterhitzberger, 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>.

További források

- 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 SZÜRKE IRODALOM – *Janet Mifsud*

Bevezetés

A szürke irodalom kifejezést az információk azon széles skálájának leírására használják, amely általában nem jelenik meg a szakirodalmi jegyzékekben, szakirodalmi adatbázisokban vagy a tudományos indexelő-kivonatoló szolgáltatásokban, mivel ezek nem a szokásos publikációs csatornák útján kerülnek nyomtatásba vagy terjesztésre.

Jellemzők

Ilyen szürke irodalomnak számítanak általában a kutatási jelentések vagy kutatói hírlevelek, interjúk, munkadokumentumok, szakdolgozatok, fehér könyvek, az internetes források, például e-mailes vitakörök, a közösségi médiában található tweetek, wikik, vitaforumok, blogok, podcastok stb. anyagai, útmutatók, szakpolitikai dokumentumok és piacjelentések, valamint a kormányhivatalok, tudósok, üzleti és ipari szereplők által készített szakmai jelentések. Ezek az anyagok egyes esetekben megtalálhatók némely szabványos bibliográfiai szolgáltatás segítségével az interneten (például a Dissertation Abstracts), más esetekben pedig manuálisan, weboldalakon keresztül.

Folyamat

Bár ezeket az anyagokat soha nem fogják lektorált tudományos folyóiratban publikálni, egyesek számára mégis fontos kutatási forrásnak tekinthetők, mivel ilyen módon elkerülhető az az esetleges torzítás, ami annak következménye lehet, ha csak statisztikailag szignifikáns eredményekkel rendelkező tanulmányokat vizsgálnak, mivel az ilyeneket megjelentető kiadóknak sokkal inkább profitorientált lehet a kiadói stratégiájuk. Ráadásul a hivatalosan közölt tudományos szakirodalom időnként csak hosszadalmas lektori értékelés és kiadói szerkesztési folyamat után válik elérhetővé, míg a szürke irodalom aktuálisabb lehet, és információkat nyújthat a legújabb tudományos kutatási irányokról, területekről. Ráadásul a szürke irodalmi források sokszínűbbek, kreatívabbak és innovatívabbak lehetnek, hiszen a hagyományos kereskedelmi kiadók konzervatívabb és hagyományosabb tartalmat képviselhetnek.

Alkalmazhatóság a nemek közötti egyenlőség/sokszínűség kutatása terén

A kutatóknak azzal is tisztában kell lenniük, hogy a szürke irodalmi források minősége nagyon eltérő lehet, mivel nem kerülnek lektorálásra, és így a benne foglalt információkban eredendő torzulások is előfordulhatnak. A

szürke irodalmat felhasználó kutatóknak meg kell tanulniuk, hogyan használják személyes szakértelmüket, ítélikéességüket és kritikai gondolkodásukat az ilyen típusú információk helyes értékeléséhez. Ezenkívül szükség van egy megfelelő érvrendszer kidolgozására ahhoz, hogy az alapján helyesen tudják megítélni, hogy az ilyen forrásokban található anyag közlésre alkalmasnak minősül-e, az ahhoz szükséges minőséggel és hitelességgel bír-e, illetve nem rendelkezik-e esetleges torzító hatással.

Ráadásul, mivel a szürke irodalmat hivatalosan nem publikálják, és nagyon gyakran csak az interneten keresztül érhetők el ezek a források, előfordulhat, hogy nehéz azonosítani a szerzőt, sőt esetenként még az anyag keletkezésének pontos dátumát, valamint a közölt adatok és információk pontos forrását is. A szürke irodalmat felhasználó kutatóknak gondosan fel kell mérniük és át kell gondolniuk a keresés pontos célját és a szükséges információk típusát annak érdekében, hogy az ilyen irodalomban való keresés kellően célzott legyen. Ez még inkább igaz, ha azt is tekintetbe vesszük, hogy az ilyen anyagok egy része nehezen fellelhető, rengeteg van belőlük, amelyek olykor egymásnak ellentmondó információkat tartalmaznak, és rendezetlen formában állnak rendelkezésre. A szürke irodalom átszűrése, valamint a kért információk megtalálása komoly időigényű feladat lehet, mivel előfordulhat, hogy manuálisan kell keresni olyan anyagokat, mint például blogok, újsághírek, konferencia-kiadványok, kutatók kontaktjai, amelyek nincsenek megfelelően hivatkozva. A nemek közötti egyenlőség/különbözőség kutatására abban a tekintetben alkalmazható, hogy a nemek közötti egyenlőséggel és sokszínűséggel kapcsolatos szürke irodalomban számos anekdotikus bizonyíték található, amelyek feltárása kulcsfontosságú bizonyítékot szolgáltathat az e területen végzett további kutatások megalapozásához.

Az ilyen szakirodalomban való keresést megkönnyíthetik a kifejezetten erre specializálódott dokumentációs központok. Ilyen például a nemzetközi könyvtárközi OCLC rendszer az Egyesült Államokban és a British Library az Egyesült Királyságban. A könyvtárosok kiváló forrásai lehetnek az ilyen jellegű szakirodalom megismerésének, ez a fajta szakértelem egyre inkább specialitássá válik.

Források

• *Management and Use of Grey Literature in Special Libraries*. Elérhető: https://www.researchgate.net/publication/346189736_Management_and_Use_of_Grey_Literature_in_Special_Libraries [Utolsó elérés: 2023. február 8]

- Third International Conference on Grey Literature in 1997, (ICGL Luxembourg definition, 1997 - Expanded in New York, 2004).

Ajánlott irodalom

(példák az ismeretek bővítését segítő forrásokra)

- *Grey literature: What is Grey Literature?*, Monash University
<https://guides.lib.monash.edu/grey-literature/whatisgreyliterature>

- *What is gray 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, S.L., Kelly, J.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 DESIGNGONDOLKODÁS – *Roderick Vassallo*

Bevezetés

A designgondolkodás, avagy tervezői gondolkodás egy emberközpontú problémamegoldási megközelítés, amely empátiát, kísérletezést és lépésről lépésre történő folyamatokat foglal magában. Arra használják, hogy megértsék azoknak az embereknek az igényeit és szempontjait, akik számára a terméket/szolgáltatást tervezik, és olyan kreatív megoldásokat találjanak, amelyek megfelelnek ezeknek az igényeknek.

Jellemzők

A tervezői gondolkodás a problémamegoldás nem-lineáris és rugalmas megközelítését ösztönzi, és számos tudományágban és helyzetben alkalmazható. Többek között a terméktervezésben, a szolgáltatástervezésben és a várostervezésben is használják. A tervezői gondolkodás célja olyan innovatív, felhasználóközpontú megoldások létrehozása, amelyek megfelelnek a valós igényeknek.

A tervezői gondolkodás számos különböző ágazatban alkalmazható, többek között például az egészségügyben és a pénzügyi területen. Az egészségügyben a designgondolkodás célja a betegélmény javítása az igényeik megértése és a kórházakban felhasználóközpontú terek kialakítása révén. Ez a megközelítés a betegek stresszérzetének csökkentésére és az általános elégedettségük növelésére törekszik. A pénzügyi szektorban a tervezői gondolkodást az online banki szolgáltatásokkal kapcsolatos ügyfélmény javítására

használják. Az ügyfelekkel való együttérzés, illetve a meglévő platformok korlátainak azonosítása révén a designgondolkodás lehetővé teszi a használhatóságot és a hatékonyságot fokozó új funkciók tervezését és bevezetését. Ez pedig végső soron az ügyfelek elégedettségének és a platform kihasználtságának növekedését eredményezi.

Folyamat

A módszer jellemzően a következő lépéseket foglalja magában:

1. Együttérzés: A probléma megértése a felhasználó szemszögéből a kutatások lefolytatásával és a tapasztalatok összegyűjtésével. Ez a lépés kulcsfontosságú, mivel ez alapozza meg az összes további lépést. A felhasználó igényeinek, szükségleteinek és gyenge pontjainak megértése elengedhetetlen ahhoz, hogy olyan megoldást tervezhessünk, amely releváns és hasznos a felhasználó számára.

2. Meghatározás: A probléma világos megfogalmazása, valamint az újdonságok és eredeti megoldások főbb lehetőségeinek azonosítása. Ez a lépés segít a probléma legfontosabb aspektusaira összpontosítani, és egyértelmű problémafelvetést készíteni, amely irányt adhat a tervezési folyamatnak.

3. Ötletelés: Az ötletek és lehetséges megoldások széles skálájának létrehozása brainstorming és más kreatív technikák segítségével. Ez a lépés arról szól, hogy minél több lehetséges megoldást generáljunk, anélkül, hogy azokat értékelnénk vagy különösebben szűrnénk. A cél az, hogy a választási lehetőségek széles skálája álljon rendelkezésre.

4. Prototípus: A legjobb és legfontosabb ötletek közül egy vagy több ábrázolása. Ebben a lépésben az előző lépésben megfogalmazott egy vagy több ötletet vesszük alapul, és létrehozzuk azok kézzelfogható megjelenítését. A prototípus lehet fizikális, papíralapú vagy digitális.

5. Teszt: Visszajelzések gyűjtése a prototípusról és azok felhasználása a további fejlesztéshez. Ez a lépés kulcsfontosságú az előző lépésekben megfogalmazott feltételezések validálásához és a tényleges felhasználók visszajelzéseinek megismeréséhez. Ezeket a visszajelzéseket aztán a tervek továbbfejlesztésére és optimalizálására használják fel.

Alkalmazhatóság a nemek közötti egyenlőség/sokszínűség kutatása terén

A felsőoktatási intézmények esetén a nemi esélyegyenlőségi terv kidolgozása és bevezetése során a következő lépések mentén lehet a tervezői gondolkodást felhasználni:

1. Együttérzés: Az adott egyetem pillanatnyi helyzetének és az érintettek igényeinek megértése. Ez magában foglalja az intézményen belüli kutatást, valamint a hallgatók, a kar, a személyzet és az adminisztrátorok meglátásainak összegyűjtését, annak érdekében, hogy megértsük a nemek közötti egyenlőség jelenlegi helyzetét az adott egyetemen. Ez a kutatás magában foglalhat akár interjúkat, online kérdőíveket, fókuszcsoportokat és más módszereket is, amelyekkel adatokat lehet gyűjteni a különböző csoportok tapasztalatairól és észrevételeiről.

2. Meghatározás: A probléma világos megfogalmazása és a hivatalos szervekkel egyetértésben a legfontosabb fejlesztési lehetőségek azonosítása. Ez a lépés segít meghatározni a nemi esélyegyenlőségi terv alkalmazási körét, és azonosítani azokat a konkrét területeket, amelyekre az egyetemnek az erőfeszítéseit összpontosítania szükséges. Ez olyan problémákat foglalhat magában, mint például egy adott nem alulreprezentáltsága bizonyos területeken, vagy a dolgozó szülők támogatásának hiánya az egyetemi tanulmányok alatt.

3. Ötletelés: Az ötletek széles skálájának megalkotása. Ebben a lépésben brainstorming és más kreatív technikák segítségével különféle lehetséges megoldásokat kell kidolgozni a feltárt problémákra. Ide tartozhatnak például az olyan politikákra, programokra és kezdeményezésekre irányuló elképzelések, amelyek támogathatják a nemek közötti esélyegyenlőséget megvalósítását az egyetemen.

4. Prototípus: A nemi esélyegyenlőségi terv tervezetének elkészítése. Ez a lépés a legjobb ötletek összegyűjtését és egy tervezet elkészítését foglalja magában, amelyet az egyetem a nemek közötti egyenlőség előmozdítása érdekében fog végrehajtani.

5. Teszt: Visszajelzések gyűjtése a nemi esélyegyenlőségi terv tervezetéről az intézményen belül és az érintettek részéről, majd ezek felhasználása a további fejlesztéshez.

Alkalmazhatóság a nemek közötti egyenlőség/sokszínűség kutatása terén

A tervezői gondolkodás biztosítja a nemi esélyegyenlőségi terv átfogó és felhasználó-központú kidolgozását az adott egyetemen. Az érintettek bevonása növeli az elkötelezettséget és a támogatottságot, ami elengedhetetlen a terv sikeréhez a nemek közötti egyenlőség előmozdításában.

Források

- *Design Thinking for Educators* [IDEO] [Online]

Elérhető: <https://www.ideo.com/post/design-thinking-for-educators>
[Utolsó elérés: 2023. június 20]

- Harvard Business Review [HBR] [Online]

Elérhető: <https://hbr.org/topic/design-thinking> [Utolsó elérés: 2023. február 14]

- Stanford d.school [Online]

Elérhető: <https://dschool.stanford.edu/resources> [Utolsó elérés: 2023. február 14]

3.8 RESEARCH WALK, AVAGY KUTATÓSÉTA MÓDSZER – *Jolanta Klimczak*

Bevezetés

A kutatóséták egy olyan kvalitatív módszert takarnak, amely a résztvevő megfigyelést és az interjúkat ötvözi. Ez egy értékes eszköz a különböző területek kutatói számára, különösen azoknak, akik az egyének természetes környezetükben szerzett mindennapi tapasztalatainak tanulmányozása iránt érdeklődnek.

Jellemzők

A módszer a tér társadalmi és egyéni érzékelésének és használatának vizsgálatára szolgál a néprajz, az antropológia, a szociológia vagy a társadalomföldrajz szemszögéből. Ezidáig olykor arra használták ezt a módszert, hogy tanulmányozzák, az emberek hogyan érzékelik és értékelik a teret, hogyan idomítják azt, milyen jelentést rendelnek hozzá; hogyan használják a teret, milyen társadalmi gyakorlatok kapcsolódnak egyik vagy másik helyhez; hogyan épül be a tér az egyéni életrajzba, és hogyan épül be a tér a társadalom emlékezetébe.

A kutatóséták lehetővé teszik a tér azon elemeinek felismerését, amelyek a különböző társadalmi kategóriák képviselői szempontjából relevánsak, valamint az osztályszerkezetből vagy a nemek közti különbségekből fakadó térérzékelésben mutatkozó különbségek feltárását (O'Neill, Roberts, 2020, p.9-10). Az alanyok perspektívája kulcsfontosságú a kutató számára: a folyamat során az alanyokban a korábbi tapasztalataikból eredő asszociációk, jelentéstartalmak és érzelmek aktiválódnak, és ezek a forrásai az adott tér értékelésének és a jelentéssel bíró helyek kialakulásának. Másrészt a kutató valaki más tapasztalatait felhasználva ismerkedik meg az adott területtel, és az alanyok nézőpontját részesíti előnyben a sajátjával szemben úgy, hogy közben nem mond le az önmaga általi megfigyelésről és az érzékszervi tapasztalatai figyelemmel kíséréséről.

Folyamat

A kutatóséták és az azokat kísérő tevékenységek száma a kutatási céltól függ; az is feltételezhető, hogy minden egyes séta audiovizuális, rögzítik és a kutatásban résztvevőkkel való interjú készítésre használják fel. Ezzel egyidejűleg a kutató részvételi megfigyelést végez, amelynek eredményeit minden alkalommal dokumentálja. Ennek eredményeként a kutatóséta két módszert ötvöz: a klasszikus interjút és a megfigyelést, számos további előny mellett: a diktafon és a kamera, mint a folyamat rögzítői mellett a sajátos írói funkciókat - különösen az érzékszervi tapasztalásokét - a válaszadó és a kutató teste tölti be; aktív szerepet játszik maga a vizsgált hely (szagokkal, fény- és színviszonyokkal, hőmérséklettel és zajokkal...), ami tovább stimulálja a vélemények, emlékek és ötletek cseréjét, és bővíti a kontextust; a kutatóséta során sokszor kimondásra kerülnek olyan dolgok, amelyek korábban kimondhatatlannak tűntek mind szóban, mind írásban, vagy elvesztek az emlékezetben, olyan hosszú időn át nem gondoltak rájuk (Nózka and Martini, 2015, pp.47-49).

Számos eszköz társulhat egy kutatósétához. Az egyik ilyen a mentális térkép, azaz a kutatás alanyai által egy adott térről - egy városról, egy környékről, egy egyetemvárosról, egy parkról, egy kampuszról stb. - rajzolt kép. A térkép felvázolása során a résztvevőket öt kategória vezérli (K. Lynch szerint) egy adott hely elemzésében: útvonal (azaz az utak, amelyeken járunk, és amelyek szerintünk bizonyos objektumokat kötnek össze a térben), perem (azaz az a határ, ahol például egy település, park, egyetemváros véget ér, utca, épület, sportpálya stb. formájában), csomópontok (azaz, olyan helyek, ahol különböző elemek és funkciók találkoznak, ahol az emberek különböző céllal összegyűlnek), területek (azaz a rajzolt területen belül valamilyen régió, amelyet például elkerítettek vagy rekreációs célokra használnak), nevezetességek (azaz olyan, formája, mérete, története által megkülönböztetett tereptárgy, amelyre a legtöbb ember asszociál). A kutatóséta a mentális térképeket arra használhatja, hogy feltárja és ellenőrizze a társadalmi terekről a kutatásban résztvevők által alkotott képeket (és sztereotípiákat), és azonosítsa a vizsgált emberek vagy társadalmi csoportok számára jelentős helyeket.

Források

• Kusenbach M., (2003) *Street phenomenology: The go-along as ethnographic research tool*, *Ethnography*. 4(3), 455-485
<https://doi.org/10.1177/146613810343007>

• O'Neill, M., Roberts, B., (2020) *Walking Methods: 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

Ajánlott irodalom

• <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2020.06.002>

• 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 HELYZETFELTÉRKEPÉZÉST SZOLGÁLÓ MÓDSZEREK – Roderick Vassallo

A helyzetfeltérképezési technikák egy olyan módszerek, amelyeket egy rendszer vagy folyamat különböző összetevői közötti kapcsolatok vizuális ábrázolására használnak. E módszerek célja az elemek vagy részek közötti kapcsolatok és függőségi viszonyok, valamint a potenciálisan fejlesztésre vagy optimalizálásra érdemes területek azonosítása. A helyzet feltérképezésére szolgáló technikák elvégzésének egyik módszere az, hogy a vizsgált rendszer vagy folyamat kulcsfontosságú elemeinek azonosításával kezdjük a vizsgálatot. Ezek az elemek szimbólumok vagy ikonok segítségével vizuálisan is ábrázolhatók, és jellemzően egy nagy papírlapon, táblán vagy digitális térben kerülnek elrendezésre. Az elemek azonosítása után vonalakkal vagy nyilakkal lehet őket összekötni, és ezzel jelezve a köztük lévő kapcsolatokat. Néhány példa a helyzetfeltérképezést szolgáló módszerekre:

Folyamattérkép: Ez egy olyan módszer, amelyet egy adott folyamat vagy munkafolyamat lépéseinek és tevékenységeinek vizuális ábrázolására használnak. Lehetővé teszi az érdekeltek számára, hogy azonosítsák a szűk keresztmetszeteket, az áramlási problémákat, valamint a pazarló vagy nem termelékeny területeket. Erre azért kerül sor, hogy a résztvevők és az érdekeltek kölcsönösen megértsék a folyamatot.

Gondolattérkép: Ez a módszer az ötletek, elvek és fogalmak rendszerezésére és ábrázolására szolgál. Egy központi gondolat vagy ötlet kerül a térkép közepére, és a kapcsolódó gondolatok ebből ágaznak ki. Brainstormingra és ötletgyártásra, valamint az információk rendszerezésére és strukturálására használható egy adott projekt, prezentáció vagy feladat kapcsán.

SWOT-analízis: Ez a módszer egy vállalkozás, projekt vagy szervezet erősségeinek, gyengeségeinek, lehetőségeinek és veszélyeinek értékelésére szolgál. Lehetővé teszi az érdekelttek számára, hogy azonosítsák azokat a belső és külső tényezőket, amelyek hatással lehetnek a szervezet sikerére, és stratégiákat dolgozzanak ki ezek kezelésére.

Értékáram térkép: Ez egy olyan módszer, amelyet az anyagok és információk áramlásának feltérképezésére használnak egy gyártási vagy termelési folyamatban. A cél azon területek azonosítása, ahol pazarlás vagy alacsony hatékonyság tapasztalható, valamint az adott folyamat vizuális ábrázolása, amely felhasználható a fejlesztések során.

Ezekben a példákban a helyzetfeltérképezési módszereket arra használják, hogy azonosítsák az anyagok, információk és ötletek áramlását egy adott rendszeren keresztül, és azonosítsák azokat a területeket, amelyek kevésbé hatékonyak vagy lehetőségeket rejtenek magukban. Ezek a módszerek lehetővé teszik az érdekelttek számára, hogy azonosítsák a szűk keresztmetszeteket, az áramlási problémákat és a kevésbé produktív területeket. Hasznos eszközt jelentenek továbbá egy rendszer vagy folyamat kölcsönös megértéséhez a csapattagok és az érdekelttek számára. Ezen túlmenően a helyzetfeltérképezési technikák használhatók arra is, hogy azonosítsák a folyamatok javításának, a költségek csökkentésének és a hatékonyság növelésének lehetőségeit.

A helyzetfeltérképezési módszerek felhasználhatók a nemi esélyegyenlőségi terv kidolgozása és bevezetése során a felsőoktatási intézményekben, azáltal, hogy vizuális módon ábrázolják a nemek közötti egyenlőség aktuális helyzetét az intézményen belül, és azonosítják a fejlesztendő területeket.

Ennek egyik megközelítése lehet az intézmény nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kulcsfontosságú elemeinek azonosítása, mint például a munkaerő-felvételi és alkalmazási gyakorlatok, a munkatársak fejlesztése és előmeneteli lehetőségei, valamint az egyetemi kultúra és környezet. Ezek az elemek szimbólumok vagy ikonok segítségével ábrázolhatók a fizikai (lap vagy tábla) vagy virtuális térben.

Ezt követően vonalakkal vagy nyilakkal lehet őket összekötni, és ezzel jelezve

a köztük lévő kapcsolatokat. Például a toborzási és felvételi gyakorlatok összefügghetnek a munkavállalók fejlesztésével és előmenetelével, ami viszont összefügghet az egyetemi kultúrával és környezettel. Ezáltal az érdekeltek láthatják, hogy az intézmény különböző elemei hogyan kapcsolódnak egymáshoz, és hogyan befolyásolhatják a nemek közötti egyenlőség kérdését.

Miután feltérképezték a nemek közötti egyenlőség jelenlegi helyzetét az intézményen belül, a következő lépés a fejlesztendő területek meghatározása. Ez történhet úgy, hogy a térképen kiemelik azokat a területeket, ahol hiányosságok, kérdések vagy problémák merültek fel, vagy azonosítják azokat a területeket, ahol az elemek közötti kapcsolatok nem olyan erősek, mint amilyenek lenniük kellene.

A helyzetfeltérképezés során összegyűjtött információk ezután felhasználhatók egy olyan nemi esélyegyenlőségi terv kidolgozásához, amely kezeli az azonosított fejlesztendő területeket. A terv tartalmazhat olyan konkrét intézkedéseket és kezdeményezéseket, amelyek célja a toborzási és alkalmazási gyakorlatok, a munkatársak fejlesztése és előmenetele, valamint az egyetemi kultúra és környezet területeinek fejlesztése.

Mindezek után a nemi esélyegyenlőségi tervet meg lehet osztani és vitatni az érintett szereplőkkel, és megkezdődhet a végrehajtása az adott felsőoktatási intézményben. A helyzetfeltérképezési módszerek a nemi esélyegyenlőségi terv előrehaladásának nyomon követése és értékelése során is használhatók.

Érdemes megemlíteni, hogy a nemi esélyegyenlőségi tervek nemcsak egyszeri intézkedést, hanem folyamatos tevékenységet jelentenek. Ezért a helyzetfeltérképezést rendszeresen meg kell ismételni annak biztosítása érdekében, hogy az adott felsőoktatási intézmény folyamatosan a nemek közötti egyenlőség megvalósítása felé haladjon.

Források

• Az IDEO honlapján számos cikk található a helyzetfeltérképezési módszerekről, többek között arról, hogy hogyan használjuk őket a tervezői gondolkodásban, és hogyan vezessünk hatékony helyzetfeltérképezési folyamatokat: <https://www.ideo.com/topic/mapping>.

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

• *A Guide to Mind Mapping*:
https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_01.htm.

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

3.10 RÉSZVÉTELI AKCIÓKUTATÁS – *Jolanta Klimczak*

Bevezetés

A részvételi akció kutatás (RAK) egy belsőleg differenciált módszertani megközelítés, amely a szervezetek és társadalmi intézmények különböző hiányosságait vagy problémáit vizsgáló, elemző, ellenőrző és értékelő módszereket foglal magában.

Az "akció kutatás" kifejezést az 1940-es években Kurt Lewin német-amerikai szociálpszichológus alkotta meg, akit széles körökben e terület alapító atyjaként tartanak számon. 1946-ban kiadta az "Action Research and Minority Problems" című könyvét, amelyben felhívta a figyelmet arra, hogy a tudományos ismeretek a helyi közösségek és a marginalizált társadalmi csoportok tagjainak bevonásával és cselekvésével együttesen képesek a társadalmi problémák megoldására és az életkörülmények átformálására. A RAK az 1970-es években vált népszerűvé Paolo Freire kritikus oktatónak köszönhetően, aki az elnyomottak pedagógiájának projektjét kialakítva támogatta a közösségek bevonását a sürgető problémáik megoldásába, a csoportok és közösségek társadalmi hierarchiában elfoglalt aktuális pozíciójának okairól, feltételeiről és következményeiről való kritikus gondolkodás kialakításával. A "részvételi akció kutatás" fogalmát Fals-Borda kolumbiai szociológus vezette be a tudományos diskurzusba. A részvételi akció kutatásban a kirekesztett csoportok megerősítésére irányuló sajátos módszertant látott, amely elméleti és empirikus eszközöket kínál a társadalmi projekteken, akciókon vagy küzdelmeken keresztül történő nyomásgyakorláshoz (Brzozowska-Brywczyńska 2019, p. 93).

Jellemzők

A RAK egy demokratikus kutatási mód, mert minden szereplő részvételét feltételezi a kutatási folyamatban; igazságos, mert feltételezi a résztvevők különböző hozzájárulásainak egyenértékűségét a helyi és gyakorlati tudás fejlesztéséhez; és emancipatorikus, mert feltételezi az egyenlőtlenség, a marginalizáció és az elnyomás leküzdésére irányuló cselekvést.

Az oktatási, tudományos és közösségi munkában is alkalmazzák, segítve a pedagógusokat, kutatókat és társadalmi aktivistákat abban, hogy a feltárt hiányosságok miatt az egyes helyeken és időkben várható változásokra gyorsan megoldásokkal és javaslatokkal álljanak elő. A RAK nem csupán a gyengések tudja kompenzálni, hanem az lehetséges vele az oktatási, tudományos vagy egyéb folyamatokat megtervezése és lebonyolítása is a különböző funkciók és tevékenységek javítása céljából. A RAK rendkívül rugalmas, lehetővé

téve ezzel a kutatók számára, hogy az elemzést az igényeikhez igazítsák, és egyéni szinten gyakorlati változtatásokat hajtsanak végre. Inkább közvetlen és használható utat kínál a berögzült problémák megoldásához, minthogy bonyolult megoldásokat javasolna. A kutatás magas szintű gyakorlati alkalmazását kínálja. A megfelelően végzett akciókutatás képes erősíteni a résztvevők szerepvállalását, tájékoztatni őket a társadalmi változásokról, és lehetővé tenni számukra, hogy jelentőségteljes közösségi változásokat eszközöljenek. Kvantitatív és kvalitatív adatokkal egyaránt használható. A RAK rugalmas jellege miatt korlátozottan vonhatók le az ezzel a módszerrel végzett kutatásokból általános következtetések. Gyakran úgy kell tekinteni rá, mintha elméleti szempontból szigorú lenne. Az akciókutatás etikai értelemben bonyolultnak bizonyulhat, mivel a résztvevők kényszerítve érezhetik magukat a kutatásban való részvételle, vagy arra, hogy egy-egy bizonyos módon vegyenek részt abban. A RAK-vizsgálatok nagymértékben ki vannak téve az olyan torzító hatások kockázatának, mint a kiválasztási részrehajlás, a társadalmi elfogadottság iránti vágy okozta torzítás vagy a kognitív torzítás. Nehézségek merülhetnek fel a cselekvés és a kutatás elkülönítése során, és az akciókutatások megvalósításának késedelmek a kutatók számára nehezen kontrollálható különféle okok miatt általánosak.

Folyamat

A részvételen alapuló kutatási módszerekre való fókuszálás egyrészt a tudás megteremtéséhez, másrészt a demokratikus együttműködés szempontjából elengedhetetlen. Lehetővé teszik a kutatók számára, hogy a kollektív bölcsesség, illetve a közösség működésének mechanizmusai mély rétegeibe jussanak be, és az érintettek számára biztosítja a hatékony cselekvéshez és a változás végrehajtásához szükséges készségeket.

A kutatási folyamat szakaszai (Mertler, 2006, 14):

1. Kutatási partnerségi kapcsolatok kiépítése és fejlesztése, a partneri kapcsolatok értékelése és fenntartása;
2. Kutatási kérdések kidolgozása és a kutatási projekt megtervezése;
3. A közösségi igények, erőforrások és prioritások felmérése; adat- és ötletgyűjtés;
4. Adatelemzés, adatértelmezés;
5. Az eredmények közzététele;
6. A változás ösztönzése, a projekt hatásának és eredményeinek megosztása szakpolitikai szinteken.

Ami egyedülállóvá és különlegessé teszi, az a közös törekvés a tudásra és a tudomány hagyományos (pozitivista) célján túlmutató kutatási célok megfogalmazása - a tudás megteremtése a társadalmi valóság megváltoztatása érdekében. A RAK olyan kutatási módszereken és eszközökön alapszik, amelyek részvételre épülő módon használhatók. A résztvevők bevonása a kapcsolat alapja már az igényfelmérés és a kutatási célok megfogalmazásának szakaszában is. Sőt, a kutatási folyamat későbbi szakaszaiban az érintett felek választják ki azokat az eszközöket és módszereket, amelyek a legjobban képviselik érdekeiket és maximalizálják a valódi hatás elérésének lehetőségét. Természetesen a különböző kutatási eszközök és technikák eltérő mértékben vehetők be a kutatásba. Azonban még az olyan hagyományos módszerek, mint például a fókuszcsoporthoz tartozó interjúk, is lehetnek részvételi módszerek, ha az érintett feleket kellően bevonják a kutatási folyamatba. Ugyanez érvényes a helyi közösség bevonásával végzett kérdőíves felmérésekre vagy az olyan kérdőívek elkészítésére, amelyekhez az érintettek javasolják a kérdéseket. Bármely kutatási módszer vagy eszköz alkalmazása lehet részvételen alapuló, ha azt a tudományos és közösségi partnerekkel együttműködve választják ki és alkalmazzák.

Alkalmazhatóság a nemek közötti egyenlőség/sokszínűség kutatása terén

A kutatók a RAK-ot rendszerint olyan környezetben valósítják meg, amely valamilyen korrigálásra szoruló és reformot sürgető negatív jelenséggel küzd. A módszer nem támaszt olyan követelményt, miszerint pártatlan kutatókat vagy külső megfigyelőket kellene bevonni a folyamatba. A RAK-módszernak formálisabbá kell válnia, valamint annak során a kutatási eljárásokhoz való hűség nem annyira lényeges, mint a gyakorlati problémák megoldása egy adott környezetben és a válaszok megfogalmazása konkrét kérdésekre (például a diákok magas hiányzási aránya vagy az új tanulmányi támogatási stratégiák kapcsán). Ezért a kutatás és a tudás, amelyre a RAK összpontosít, egy behatárolt környezetre vonatkozik. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a kialakított megoldások és a társadalmi folyamatok elemzése nem alkalmazhatók egy másik szervezetre vagy környezetre. Ez számos tényezőtől függ. Sem az eredmények megismételhetősége, sem azok egyetemessége nem szükséges feltétele a RAK-módszer érvényességének. A RAK széles körben alkalmazott kutatási módszer a kisebbségi, marginalizált és diszkriminált csoportok esetében, ideértve a nők tapasztalatait feldolgozó tanulmányokat is. Új nézőpontokat kínál az erőszakot, menekülteket és hajléktalanságot megélt nők

előtt álló kihívások, korlátok és kilátások bemutatásához és megértéséhez. Ösztönzi a szakmai és helyi ismeretek felhasználását életkörülményeik helyreállításához és az saját önálló szerepvállalásuk elősegítéséhez. A feminista RAK (FRAK) képessé teszi a nőket a nemek közötti és más, interszekcionális egyenlőtlenségek kezelésére. A módszer figyelmet szentel a valódi együttműködésért folytatott küzdelemnek is az olyan érintett felek között, akik egymástól nagyon eltérő álláspontokat képviselnek, és akik mögött a személyes és intézményi hatalom különböző szintjei húzódnak meg. (Johnson, Foster 2020).

Források

- Brzowska-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/>

Ajánlott irodalom

- 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-reasonbradburry.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*

Bevezetés

A Photovoice módszer a fotózás alkalmazását foglalja magában annak érdekében, hogy információt szerezzünk a különböző problémák, jelenségek és helyzetek megítéléséről az adott csoportokat és környezetet képviselő emberektől, és hogy ezzel ösztönözzük őket az adott valósággal kapcsolatos változtatási és cselekvési lehetőségekre vonatkozó gondolkodásra (Wang, Burris 1994). A Photovoice feltételezi, hogy a kutatásban résztvevő emberek saját maguk fényképeken rögzítik életük legfontosabb aspektusait, amelyek személyesen őket, vagy azokat a csoportokat vagy közösségeket érintik, amelyhez tartoznak. A módszer alkalmazása során az egyes egyének fényképezőgépeket kapnak, hogy olyan képeket készítsenek, amelyek életük és közösségük fontos részeit mutatják be. Olyan természetes vagy megrendezett helyzeteket és tárgyakat rögzítenek, amelyek kifejezik problémáikat, életkörülményeiket, eszmékről vagy jelenségekről alkotott felfogásukat, majd véleményezik a fényképeket, és megfontolják, hogy azok hogyan ábrázolják helyzetüket és problémáikat, majd mérlegelik, hogyan változtathatnának helyzetükön (Delgado 2015, 8. o.), így a közösségükről alkotott kép létrehozásában aktív alanyok, és ezt követően pedig a közösség szószólóivá, valamint a változás előmozdítóivá válnak (Wang et al. 1998; Griebing et al. 2013).

Jellemzők

A módszer megalkotói, Mary Ann Burris és Caroline C. Wang (1994, 1997) hangsúlyozták, hogy a hétköznapi emberek, nem profi fotósok és "nem-kutatók" kezébe adott fotográfia eszközének használata lehetőséget teremt olyan helyekről, pillanatokról vagy jelentésekről készült képek megszerzésére, amelyek máskülönben nem jöhettek volna létre, és nem jutottak volna el a kutatókhoz. A módszer lehetőséget kínál arra, hogy megörökítésre kerüljön, hogy mi történik egy közösség, egy csoport vagy egy egyén életében. A Photovoice segítségével "megérintható" az, ami "megfoghatatlan", például az egyenlőtlenség, a megkülönböztetés, a konfliktus és a frusztráltság (Böök, Mykkänen, 2014).

A Photovoice-t főként a kutatásban használják, mint a kvalitatív megközelítés egyik módszerét. Használható kollektív entitásokra, azaz csoportokra vagy közösségekre, de egyének tekintetében is. A Photovoice módszertani alapjait tekintve a tartalomelemzés és az etnometodológia képletéből származtatható. Részleteiben a vizuális kutatás módszertani irányzatára (Banks, 2007), valamint a dokumentarista fotográfia és a fotografikus társadalmi tudósítás használatára épül, amely a súlyos társadalmi problémák, például az erőszak, a szegénység, a diszkrimináció, a megalázás és hasonlók vizuális dokumentálása területe (Böök, Mykkänen 2014).

A Photovoice egy részvételi szemléleten alapuló kutatási módszer, amelynek célja, hogy ismereteket szerezzen egy közösségről vagy csoportról, és változást érjen el (Griebing et al., 2013). A módszer a problémák megismerésére és a társadalmi vagy emancipációs cselekvés ösztönzésére szolgál az alkalmazás egyik lényegi elemén keresztül: a résztvevők közös megbeszélésén keresztül a témák generálása, a problémák megnevezése, a csoport jelentésének tisztázása és a lehetséges cselekvésekre vonatkozó elképzelések generálása céljából (Wang et al. 1998). Caroline Wang, a módszer kidolgozója annak lényegét úgy határozta meg, hogy az egy olyan folyamat, amelynek során az emberek meghatározzák, képviselik és megerősítik a közösségüket, és a fotográfiai technikák alkalmazásával változásokat kezdeményeznek benne (Wang és Burris, 1997), és a részvételi akciókutatás kategóriájában helyezte el, tekintettel arra, hogy a módszer közvetlen változást, hasznot hoz a közösségek, csoportok, egyének életében (Clements, 2012; Wang, 2006).

A Photovoice-t elsősorban olyan kutatásokhoz használják, amelyek végső célja a valóságra való reagálás - a társadalmilag elkötelezett kutatás. Ez a módszer azoknak tanulmányíróknak és kutatóknak szól, akiknek végső célja, hogy felhívják a figyelmet egy társadalmi problémára, és a változás katalizátorává váljanak (Griebing et al., 2013). Elsősorban a nehézségekkel küzdő, sajátos problémákkal küszködő, hátrányos helyzetű vagy diszkriminált közösségek, csoportok és közösségek tanulmányozásával foglalkozik. Az e módszerrel végzett kutatások példái azt mutatják, hogy nagyon értékes eszköz számos csoport élethelyzete és az őket érintő különféle problémák megismerésében (Griebing et al., 2013). Többek között gyermekekkel és serdülőkkel, nőkkel, diszkriminált vagy kirekesztett közösségek tagjaival, fogyatékkal élőkkel és családjaikkal, valamint speciális mentális problémákkal küzdő személyekkel kapcsolatos kutatásokban folytatják ezt a gyakorlatot. Alkalmazása világszerte interdiszciplináris dimenzióval bír. A különböző tudományterületek kutatói

számos probléma vizsgálatára használják, például egészségügyi, kulturális, társadalmi-vallási, etnikai, szociális, társadalmi, polgári szerepvállalással vagy társadalmi diszkriminációval kapcsolatos és egyéb problémákéra.

Folyamat

A Photovoice módszer szakaszai a kutatási folyamat öt fő módszertani kategóriájában foglalhatók össze (Griebing et al., 2013):

A fényképezni javasolt téma vagy kérdés azonosítása;

A résztvevők felkészítése a fotózásra, a fényképek készítésére és kiválasztására;

A kiválasztott fényképek kritikai-reflexív megvitatása;

A közösséget képviselő személyek közös történetének vagy tapasztalatának kidolgozása; és,

A jelentések közlése/megosztása a döntéshozókkal (hatóságok, vezetőség).

A Photovoice módszer klasszikus alkalmazása több lépés egymás utáni végrehajtását követeli, amelyek a következők (Wang 2006):

1. Azon befolyásos személyek kiválasztása, akik az üzenet - a módszer eredményei - címzettjei lesznek;

2. A közösségek vagy csoportok képviselőinek kiválasztása azon feltételzés alapján, hogy ideális esetben a célcsoport körülbelül hét-tíz emberből tevődik össze;

3. A kiválasztott képviselők megismertetése az akció módszertanával, a fotóműhely aspektusaival és a fotózás etikai vonatkozásaival (például a lefotózandó személyek beleegyezésének beszerzése);

4. A fényképek által lefedett kiindulási téma bemutatása és esetleg a vezérmotívumok meghatározása;

5. Megfelelő idő biztosítása a fényképek elkészítésére és a bemutatott téma elemzésére;

6. Az előkészített fényképek közös megvitatása, annak érdekében, hogy a célszemélyek meghatározott kérdésekre válaszoljanak.

A módszer alkalmazása során a kritikai-reflektív vitára sarkalló kérdések kulcsfontosságúak. Egy klasszikus felmérésben ezeket leggyakrabban a következő sorrendben és módon fogalmazzák meg (Griebing et al. 2013):

– Mit ábrázol a fénykép?

– Miért fényképezték le?

– Mi történik a fényképen? Mit fejez ki?

– Hogyan kapcsolódik a mindennapi élethez?

- Mit mond el a fénykép az ön/önmagunk életéről?
- Miért áll fenn ez a helyzet vagy probléma?
- Miért fontos megérteni ezt a kérdést? Hogyan hat ez Önre? Mit tehetünk ellene? Hogyan segíthet ez a fénykép javítani az életünket a felmerült problémáinkat illetően?

A módszer alkalmazásának értelmét és célját figyelembe véve a résztvevők vitáját és hozzászólását ösztönző egyéb kérdések is alkalmazhatók.

Alkalmazhatóság a nemek közötti egyenlőség/sokszínűség kutatása terén

A Photovoice tökéletesen illeszkedik az egyenlőség és sokszínűség problémáinak kutatásához, akadémiai környezetben is. Hatékony módja azon emberek problémái azonosításának és meghatározásának, akik úgy érzik, hogy az életüket, karrierjüket és közösségüket érintő döntésekre és szakpolitikákra kevés befolyással bírnak, és ez így is van, ezért a nők, a gyermekek és más különböző kisebbségi csoportok esetében is alkalmazható (Wang 1999).

Ma a Photovoice-t a társadalmi részvétel, az emancipáció és a társadalmi szerepvállalás erősítése fejlesztésének eszközeként, valamint e területek kutatási módszereként kezelik. A módszer tehát tökéletesen megfelelő a nemek és a sokszínűség kutatásához. Ezenkívül a módszer a feminizmus kritikai elmélete következő területekre vonatkozó téziseiben gyökerezik: a nők hátrányos megkülönböztetése és kirekesztése, valamint a nők társadalmi szerepvállalásának szükségessége az élet különböző területein való aktív részvételük által, beleértve a valóság tanulmányozásában való aktív részvételüket is (Cornel et al. 2019).

A szakirodalomban a Photovoice-ra feminista etnográfiai módszerként is hivatkoznak (Bell, 2015). Először Mary Ann Burris és Caroline C. Wang használta kutatási módszerként, hogy a vidéki nők igényeinek felmérésére, és, hogy közös megbeszélést szervezzenek velük az egészségügyi problémáikról a Ford Alapítvány 1992-es programja számára, amely a vidéki nők reprodukzív egészségét és fejlődését támogatta a kínai Yunnan tartományban (Wang, Burris 1994; Wang et al. 1998). Egy további példát jelentenek a Photovoice alkalmazására a Darlene Clover (2006) által Kanadában végzett projektek, ahol a módszerrel a kiszolgáltatott háttérrel rendelkező nők és gyermekek körében végeztek kutatást, hogy azonosítsák a helyzetük megváltoztatásában rejlő lehetőségeiket, valamint hogy mozgósítsák és megerősítsék őket. A másik Clover-projektet olyan nőekkel végezték, akiknek élethelyzetében súlyos szociális

és egészségügyi problémák mutatkoztak. Számos példa létezik a Photovoice alkalmazására a feminista tanulmányokban a nők különböző problémáinak feltárására (pl. Tobin et al., 2023; Macdonald et al., 2022).

Tekintettel arra, hogy a Photovoice a nemek közötti egyenlőség és sokszínűség kutatásának értékes módszere, feltétlenül meg kell említeni a Paulo Freire-féle koncepcióval való kapcsolatát. Freire (2000) úgy vélte, hogy a csoportos tevékenységekben való részvétellel és a közösségük problémáival kapcsolatos kérdésekről való párbeszédre tett kísérletekkel az emberek elérhetik a helyzetük kritikus elemzésének képességét, és ennek következtében fejleszthetik a helyzetük megváltoztatásához szükséges emancipációs és részvételi kompetenciáikat, és a tényleges lehetőségét annak, hogy saját életüket alakítsák (Carlson et al., 2006). Ezáltal a Photovoice nemcsak a megismerés módszerét, hanem egyben a reflexió és a kritikus gondolkodás lehetőségét és a társadalmi nevelés hatékony módját is jelenti.

Források

- 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.
- Griebing 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 CC. (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

Ajánlott irodalom

- *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

3.12 JOGI KUTATÁSI MÓDSZEREK – *Kriston Edit*

A jogi kutatási módszerek többféle formában léteznek és más tudományterületek kutatási módszertanához képest számos egyedi specifikummal rendelkeznek. Az első és legfontosabb sajátosság, hogy a jogrendszerek két nagy formáját különíthetjük el.

Ide tartoznak egyfelől a common law jogrendszerek. A common law kifejezés az angol jogrendszer történetéből ered, és eredetileg az angol fennhatóság alatt lévő nemzetek királyi bíróságai által alkotott jogon, azaz az esetjogon alapul. E jogi kultúra sajátossága, hogy elismeri a jogászi tapasztalat, különösen a bírói tapasztalat fontosságát, ebből eredően nem kódexekre és írott jogszabályokra támaszkodik, hanem elsősorban a bírósági joggyakorlatban előforduló esetek hasonlóságán alapszik a jogértelmezés (Kelemen, 2018).

Ezzel szemben a másik nagy irányzatot a kontinentális jogrendszerek képezik, amelyek alapja a történeti fejlődés vonalán kialakult kódexek, szabályanyagok koherens rendszere, melyek együttes értelmezése képezi a bírói jogértelmezés alapját. Ennek megfelelően elsősorban a kontinentális jogrendszerekben alakultak ki azok a technikák, amelyek jelen módszertani ismertető lényegét is képezik (Helmholz, 1990).

A jogi kutatások egyik meghatározó módszere a dogmatikai elemzés, amely elsősorban a fogalmak tartalmának feltárását, szövegszerű elemzését és konkrét élethelyzetre történő értelmezését foglalja magába. A jogi dogmatikai kutatások sajátossága, hogy elsősorban az adott szakmában jártas személyek számára szolgálnak információval, hiszen az adott szakma speciális nyelvét,

annak sajátos nyelvtani szemantikai értelmezését veszi alapul. Ezen módszer során a jogban jelentéssel rendelkező szakkifejezések vagy a hétköznapi elterő különleges jogi értelemmel bíró kifejezések kifejezetten a jogász szakmában bevettnek számító jelentése alapján nyújtanak segítséget egy-egy jogértelmezési probléma feloldásához. A dogmatikai kutatások során a jogfejlődés teljes ívét vizsgálni szükséges ebből kifolyólag a módszer alkalmazása sok esetben összefonódik a történeti jogösszehasonlító módszer alkalmazásával.

Ez utóbbi elsősorban a jogfejlődés történeti hátterét igyekszik vizsgálni, és a jogfejlődés lehetséges irányából von le következtetéseket a hatályos jogszabályi előírások értelmezésének elősegítése érdekében. E kutatási módszer előnye hogy megfelelően átlátható a társadalmi változások, a társadalomban végbemenő folyamatok alakulásának jog által történő lekövetése. A jogtörténeti elemzések megvalósulhatnak nemzeti szinten, egy adott ország jogrendszerének fejlődését vizsgálva, ezen túlmenően azonban nemzetközi összefüggésben is, ahol globálisan vizsgálható a jogtörténeti fejlődés. Ezzel összefüggésben említést kell tenni a teleologikus módszer alkalmazásáról is, amelynek lényege hogy az adott jogi norma társadalmi rendeltetésének alapuló jelentését tárja fel, elsősorban arra a kérdésre ad választ, hogy az adott jogi norma milyen célból született és milyen funkciót kíván betölteni. Vannak ugyanis olyan tipikus területek a jogban, elsősorban a magánszemélyek jogi viszonyaiban, amely a jogalkotás általi beavatkozást kevésbé tűri, ebből kifolyólag rövid és kizárólag a szükséges jogszabályi rendelkezések meghozatalára szorítkozik maga a jogalkotó. Ez azonban oda vezet, hogy a kevésbé részletes, egyéni élethelyzethez kevésbé igazodó jogi előírások értelmezése hiányosságot mutat.

Ezen hiányosságok pótlását segíti elsősorban a teleologikus értelmezés, az adott norma szöveg címének, elnevezésének, és bevezető rendelkezéseinek együttes elemzéséből von le következtetést, kiegészítve a megalkotott norma jogalkotótól származó részletes indoklásával. A teleologikus módszer azonban nem összetévesztendő a szubsztantív értelmezési módszerrel. A szubsztantív értelmezési módszer elsősorban a jogon kívüli értékrendszer, legfőképp a társadalom értékítélete, megítélése, mint értelmezési kritériumokon alapszik. Ilyen társadalmi érték lehet elsősorban az erkölcsi elvek, igazságossági szempontok, gazdaságossági szempontok vizsgálata.

A kutatási módszerek következő formája a jogösszehasonlítás, amely során egyfelől az államok egymás közötti, másrészt a szupranacionális szinten megjelenő

előírások egymáshoz való viszonyát, az egyes jogi megoldások lehetséges alternatíváját, mint jó gyakorlatot vizsgálnak a tudósok annak érdekében hogy a problémaként jelentkező jogkérdés hatékony eszközzel történő megoldását teremthessék meg (Tóth, 2016).

Források

- Kelemen, Katalin (2018): *A common law jogrendszerek*. In: Jakab, András - Fekete, Balázs (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia (IJOTEN)*
In: <https://ijoten.hu/szocikk/a-common-law-jogrendszerek>
- R.H. Helmholtz (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 felsőbb bírósági gyakorlatban*. In: Bódig, Mátyás-Zódi, Zsolt (szerk.): *A jogtudomány helye, szerepe és haszna. Magyar Tudományos Akadémia Társadalomtudományi Kutatóközpont Jogtudomány Intézete - Opten Informatikai Kft, Budapest, pp.225-231.*

3.13 FEMINISTA INSTITUCIONALISTA ELMÉLET – *JosAnn Cutajar*

Az intézmények meghatározott társadalmi kontextusokba ágyazódnak (O'Mul-lane, 2021), és az adott kontextus hatással van a megalkotott szakpolitikákra és azok végrehajtásának módjára. Ugyanakkor az ilyen szervezeteknek saját szellemiségük van, amelyet intézményesen kialakított és végrehajtott, írott és kodifikált szabályok támogatnak. Ezek jellemzően az "elfogadható" viselkedési formákra vonatkozó előírásokat és tilalmakat tartalmaznak. Ezek az "uralkodó viszonyok" viszont hozzájárulnak ahhoz, hogy végeredményében a szélesebb körű társadalmi és politikai nemekkel szembeni elvárások újratermelődjének. A hivatalos normák, szabályok és konvenciók mellett persze léteznek informálisak is. Más elméletek, amelyek a nemekhez kötődő gyakorlatokat vizsgálják, nem mindig veszik figyelembe az informális politikákat vagy normákat, mivel ezeket gyakran magától értetődőnek, standard viselkedésnek tekintik (Clavero & Galligan, 2020). Az informális és hivatalos normák, szabályok és konvenciók egyaránt segítik a társadalmi szereplők bizonyos viselkedési formáinak korlátozását vagy elősegítését az említett intézményeken belül és kívül (Holmes, 2020). A hivatalos konvenciókhoz hasonlóan az informális konvenciók, normák

és gyakorlatok is segíthetnek meghatározni és legitimálni bizonyos viselkedési formákat. Az informális szabályok, normák és konvenciók a hivatalos szabályok hatékonyságának aláásását is elősegíthetik.

Az intézményelméletet a feminista kutatók arra használták, hogy tanulmányozzák az intézmények dinamikáját, és megállapítsák, hogy azok nemi alapúak-e, és ha igen, milyen módon. Ennek során figyelembe vették mind az informális, mind a hivatalos szabályokat, normákat és konvenciókat (Kenny, 2014). Az elmélet lehetővé teszi a kutatók számára, hogy kiderítsék, hogyan működnek a nemi normák az intézményeken belül, és hogy az intézményi stratégiai folyamatok hogyan tartják fenn a nemek közötti egyenlőtlenséget, ha senki nem lép fel ellenük. Az elmélet megmutatja, hogy a kutatók hogyan deríthetik ki, hogy az adott intézményben vannak-e nemi alapú minták, miként jönnek létre ezek a minták, és hogyan tartják fenn a nemi alapú erőviszonyokat. A feminista institucionalista megközelítés központi motívuma, hogy a nemek, a hatalom és a folytonosság közötti kapcsolatokra összpontosít, de a végső célja az intézményi szintű változás elérése. A nemi szerepeket vizsgálja, és azt, hogy azok hogyan befolyásolják a hatalmi viszonyokat és a társadalmi interakciókat. Ez az elmélet arra törekszik, hogy befolyásolja a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos intézményi problémák alapvető struktúráját, és hozzájáruljon annak megértéséhez, hogy miként lehet az intézményekből eltávolítani a nemi alapú különbségtételt.

Az egyik kérdés, amelyre ez az elmélet összpontosít, az egyes nemek képviseltsége a döntéshozatali szinteken. Mivel a döntéshozó testületek túlnyomórészt férfiakból állnak, előfordulhat, hogy bizonyos politikákat azért nem vezetnek be vagy hajtanak végre, mert a nők álláspontjai nem kerülhetnek fel az adott intézmény napirendjére. Annak biztosítása érdekében, hogy az intézményben érvényben lévő politikák, intézkedések, normák és értékek - közvetlenül és közvetve - ne legyenek diszkriminatívak, az elmélet szorgalmazza a sokszínűséget a döntéshozatal szintjén. A döntéshozók sokszínűsége fokozottabb befogadáshoz vezethet, amelynek végső célja az adott szervezeten belüli érdemi változás (Thomson, 2018).

Ez az elmélet egy társadalmi szervezet megfigyelésének elméleti módját kínálja, amelynek végső célja annak feltárása, hogy a társadalmi kapcsolatok hogyan hatnak a konkrét eseményekre, és hogy bizonyos tapasztalatok hogyan formálják az adott társadalmi kapcsolatokat (Montigny, 2017). Az emberek beilleszkednek bizonyos intézményekbe, és ezek az intézmények hatással vannak a viselkedésükre. Ez az elmélet tehát hasznos,

amikor a hatalmi viszonyok szisztematikus és operatív felülvizsgálatáról van szó, és a társadalmi változások lehetővé tételének útjait vizsgáljuk (Hampton, 2017). A középpontban az adott kontextusban dolgozó egyének nézőpontjai állnak, amely lehetőséget teremt számukra, hogy elgondolkodjanak azon, hogy az uralkodó viszonyok és a társadalmi interakciók hogyan hatnak a hétköznapi életükre az említett intézményeken belül és kívül.

Az egyes intézményekbe beilleszkedett egyének nézőpontjainak megértéséhez a kutatónak meg kell vizsgálnia az intézményi valóságban meghúzódó konkrét gyakorlatokat és kapcsolatokat. Ez vonatkozik a munkatevékenységekre és -kapcsolatokra, valamint a tapasztalatokat formáló intézményi folyamatokra. Ez az elmélet elismeri, hogy egy adott intézményben érintettekre hatással vannak a társadalmi, de az intézményi normák és értékek is (Klostermann, 2019). Mindkettőt figyelembe kell venni az elemzés során.

A hivatalos és informális szabályok, normák és egyezmények feltárása és kategorizálása, valamint a nemek közötti egyenlőség előmozdítását célzó intézményi változások lehetővé tételére való képességük értékelése módszertani kihívásnak bizonyulhat.

Források

- Clavero, S., & Galligan, Y. (2020). *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*. (Szerk.) Kseniya Oksamytna and John Karlsrud. Manchester: Manchester University Press, 2020.
- Kenny, M. (2014). *A Feminist Institutional Approach*. *Politics & Gender*, 10(4), 679-684. DOI:10.1017/S1743923X14000488
- Klostermann, J. (2019). *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 INTERPRETATÍV FENOMENOLÓGIAI ANALÍZIS – *JosAnn Cutajar*

Bevezetés

Az interpretatív fenomenológiai analízis (IPA) olyan kvalitatív megközelítés, amely a kutatási alanyok személyesen átélt tapasztalatainak részletes vizsgálatát teszi lehetővé. Az IPA eltekint attól az előfeltevéstől, hogy a kutatóknak meg kell vizsgálniuk az egyes esetek részletes tapasztalatait, mielőtt általános kijelentésekkel állnának elő. Az IPA különösen hasznos módszer az összetett, kétséges és érzelmekkel terhelt témák vizsgálatára.

Jellemzők

Ez a kutatási eszköz azt a megközelítést tartja fenn, hogy ahhoz, hogy megértsük, hogyan élnek az emberek a világban, tanulmányozni kell mind azokat a kapcsolatokat, amelyekben érintettek, mind pedig azokat a kulturális és időbeli összefüggéseket, amelyekbe az alanyok beágyazódnak.

Az IPA az értelmezés két színterét foglalja magában, nevezetesen azáltal, hogy ennek során a kutató azt próbálja meg értelmezni, ahogy az alany megpróbálja értelmezni, hogy mi történik vele. Ebben a megközelítésben a kutatónak aktívan részt kell vennie a hermeneutikai folyamatban, mégpedig azáltal, hogy reflektál, illetve félreteszi saját feltételezéseit és előfeltevéseit.

Az IPA gyümölcsözőnek bizonyulhat, ha a kutatónak sikerül kapcsolatot létesítenie a kutatásban résztvevőkkel. Amikor ez megtörténik, a kutatóknak lehetősége nyílik arra, hogy megértsék a kutatásban résztvevők átélt tapasztalatainak legbelsőbb megfontolásait. Annak érdekében, hogy megértsék ezeket a tapasztalatokat az alanyok szemszögéből, a kutatóknak félre kell tenniük előítéleteiket, elfogultságait és előfeltevéseit a vizsgált dolgokról azok zárójelbe tételén keresztül, és a dolgokat a résztvevők szemüvegén át kell látniuk.

Folyamat

Creswell (2012, p. 76) szerint "a fenomenológiai vizsgálat azt írja le, hogy egy fogalom vagy jelenség több egyén számára milyen közös jelentést hordoz magában az általuk átélt tapasztalatok alapján". Ez csak akkor valósulhat meg, ha az interjúztatók magas fokú szakértelemmel bírnak, ami által a résztvevőket ráveszik a részletek ismertetésére. Ez a szakértelem az erős empatikus elkötelezettség és azon képesség kombinációját foglalja magában, hogy a beszélgetés során a ki nem mondott jelzésekre figyelve tovább vizsgáljuk az érdekes és fontos szempontokat.

Az IPA-vizsgálatokban a minta mérete jellemzően kicsiny. Ez megkönnyíti az alanyok beszámolóinak mikroszinten történő értelmezését. A kiválasztott résztvevők általában tükrözik és leképezik a résztvevők mintaállományában meglévő homogenitást. Az alanyok homogén csoportján végzett kutatás célja, hogy jobban megértsük az általános érzékelését a résztvevők átélt tapasztalatnak. Smith et al. (2009) fenntartják, hogy "a mintákat célzottan (és nem valószínűségi eljárásokkal) választják ki, mert a kutatási projekt számára betekintést nyújthatnak egy adott tapasztalatba" (p. 48). A minta kicsiny és meglehetősen homogén, mert ez lehetővé teszi a kutató számára, hogy mind a konvergenciát, mind az eltérést részletesen megvizsgálja.

A felsőoktatási intézmények vagy kutatóintézetek tanulmányozása során az IPA a munkaügyi kapcsolatok, a munkateher és a tanítás vezetőség általi támogatása megítélésének vizsgálatára használható fel. Bizonyos szakpolitikák diákokra és a személyzetre gyakorolt hatásának értékelésére is használható, például annak kapcsán, hogy a személyzet és a diákok miért nem jelentik a szexuális zaklatást és az erőszakot; vagy hogy az erőszak vagy a szexuális zaklatás milyen hatással van (többek között) a munkájukra/tanulmányaikra, mentális és fizikai egészségükre.

Az ilyen kutatás hagyományosan értelmező, interperszonális és interaktív jellegű. Mint minden kvalitatív kutatási módszer, ez is az adatok sokaságához vezet, amelyek vastagon leíró jellegűek.

Alkalmazhatóság a nemek közötti egyenlőség/sokszínűség kutatása terén

Ez a módszer nagyon sokrétű, és különböző társadalmi csoportok tanulmányozására használható fel.

Források

- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry and research design choosing among five approaches*, (3. kiadás). 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. 9(1), 41-2. doi: 10.1177/2049463714541642. PMID: 26516556; PMCID: PMC4616994.

3.15 NEMEK SZERINT BONTÁSBAN TÖRTÉNŐ ADATELEMZÉS – *Luna Carpinelli*

Amikor adatgyűjtésről beszélünk, akkor elméleti síkon absztrakt empirikus információkra gondolunk. Az adatgyűjtés a mérés fogalmához kapcsolódik, ahhoz a folyamathoz, amellyel a keresett változóra vonatkozó adatot, értéket vagy választ megszerezzük.

Az adatgyűjtés során a mérés a tudományos ismeretek megszerzésének előfeltétele. Az adatgyűjtés eszköze a mérés feltételeinek megteremtésére irányul. Az adatok olyan koncepciók, amelyek egyfajta absztrakcióját fejezik ki a valós világnak, annak érzékelhető, az érzékszervek által közvetlenül vagy közvetve felfogható részét. Minden, ami empirikus, mérhető. A valóságnak nincs olyan aspektusa, amely elkerülné ezt a lehetőséget.

A mérés feltételez és számszerűsít.

A kapcsolat a következő: minden változóhoz, amely egy mérhető és számszerűsítható fogalom, hozzárendelhető egy érték, adat vagy válasz minden egyes elemzési egységben. Ez azt jelenti, hogy a valóságot egy olyan sémában lehet formalizálni, amely összefoglalja azt, és egy adatmátrixot eredményez.

A nemek szerinti bontásban történő elemzés olyan megközelítés, amely az adatokat és információkat nemek szerint vizsgálja annak érdekében, hogy azonosítsa és megértse a különböző kontextusokban fennálló nemi egyenlőtlenségeket. Ez a fajta elemzés lehetőséget nyújt a férfiak és nők által a különböző ágazatokban, például az oktatásban, a foglalkoztatásban, a politikában és az egészségügyben tapasztalt eltérő hatások értékelésére.

A nemek szerinti bontásban végzett elemzés során alkalmazott módszerek a kontextustól és az elemzés konkrét célkitűzéseitől függően változhatnak. Mindazonáltal az alábbiakban bemutatunk néhány gyakori módszert:

Adatgyűjtés: A nemek szerinti bontásban történő elemzés elvégzéséhez nemek szerint részletezett adatokat kell gyűjteni. Ez azt jelenti, hogy az összegyűjtött információknak külön-külön kell tartalmazniuk a férfiakra és a

nőkre, vagy legalábbis a biológiai nemük szerint ilyenként meghatározott személyekre vonatkozó adatokat. Például a foglalkoztatási ráta elemzésekor fontos, hogy külön adatokkal rendelkezünk a férfi és női munkavállalók számáról.

Nemekre vonatkozó mutatók: A nemek közötti egyenlőtlenségek értékelésére számos speciális mutatót használnak. Ezek közé tartozhat többek között a munkaerő-piaci részvételi arány, a nemek közötti bérszakadék, az írni-olvasni tudók aránya nemek szerint, az egyes nemek reprezentáltsága a politikai életben, a gazdasági és társadalmi erőforrásokhoz való hozzáférés. A nemekre vonatkozó mutatók kvantitatív mérőszámokat biztosítanak a nemek közötti egyenlőség helyzetének és a nemek közötti különbségek megismeréséhez egy adott kontextusban.

Összehasonlító elemzés: A nemek szerinti bontásban végzett elemzés gyakran magában foglalja a férfiak és nők összehasonlítását a különböző ágazatokban. Hasznos lehet például a férfiak és nők munkaerő-piaci részvételi arányának összehasonlítása az esetleges egyenlőtlenségek feltárása érdekében. Az ilyen típusú összehasonlító elemzés lehetővé teszi a jelentős különbségek feltárását és a nemek közötti egyenlőtlenségek hatásainak felmérését.

Az adatok szintetizálása és értelmezése: Az adatok összegyűjtése és az elemzés elvégzése után fontos az eredmények szintetizálása és értelmezése. Ezek a folyamatok magukban foglalhatják grafikonok, táblázatok vagy más vizuális eszközök használatát a nemek közötti feltárt egyenlőtlenségek szemléltetése érdekében. Az adatok értelmezése kiterjedhet az egyenlőtlenségek okainak elemzésére és a lehetséges megoldások meghatározására is.

A nemek szerinti bontásban történő elemzés fontos eszköz a nemek közötti egyenlőtlenségek megértéséhez és a nemek közötti egyenlőség előmozdítását célzó politikák és beavatkozások tervezésének orientálásához. A módszer segít azonosítani azokat a területeket, ahol az egyenlőtlenségek továbbra is fennállnak, és értékelni az ezek kezelése érdekében megtett intézkedések hatékonyságát.

Források

- *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.>

4. FEJEZET

A MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA ÉS A SZERVEZETI KULTÚRA

Kriston Edit, Mélypataki Gábor, Solymosi-Szekeres Bernadett

BEVEZETÉS

Az Európai Unió elsősorban gazdasági célokból és megfontolásokból jött létre. Erre tekintettel az uniós alapszabadságok is főként a gazdasági fejlődés töretlenségét szolgálják. Az Európai Unió szociális dimenziója csak jóval később vált meghatározó iránymutatóvá, amikor felismerték, hogy a gazdasági növekedéshez a szociális körülmények formálása is szükséges, a szociális biztonság nélkülözhetetlen a gazdasági fejlődéshez. Emellett ugyanakkor további körülmények nehezítették és nehezítik a mai napig az unió gazdasági fejlődésének megvalósulását. Az Európai Unióban megfigyelhetünk egy általános demográfiai válságot: idősödő társadalmak és a születések számának csökkenése jellemzi a tagállamokat. Erre tekintettel az Európai Unió felismerte, hogy ha „gazdasági növekedéssel kapcsolatos céljait teljesíteni akarja, növelnie kell a nők részvételét a munkaerőpiacon,” (Göndör, 2015) különösen amiatt, hogy a munkaerőpiac nemek szerinti szegregáltsága a foglalkoztatásnak egyik fontos jellemzője (Koncz, 2010). A fent említett demográfiai válság is arra sarkallja a döntéshozókat, hogy elősegítsék a nők (re)integrálását a munkaerőpiacra. Ez a folyamat nem egyszerű, hiszen a nők családban és társadalomban betöltött szerepe az évszázadok során ugyan sokat változott, de még mindig vannak olyan jellemzők, amelyek nagyon mélyen gyökereznek, és a fejlődés útját állják. Évszázados tradíció, hogy a nő helye a tűzhely mellett van, feladata a gyermekszülés és -nevelés, a háztartás vezetése.

Ezt a családmodellt megváltoztatta a nők tömeges munkába állása, mely következtében a kétkeresős családok általánossá váltak. Az európai országok többségében az 1970-es évektől kezdve évről évre nőtt a nők aktivitási rátája, bár különböző induló szintekről és eltérő ütemben. Ez a folyamatos növekedés

nem torpant meg a 2008–2009-ben kirobbant gazdasági világválság hatására sem. Az aktivitási ráták közeledéséhez hasonlóan a férfiak és nők foglalkoztatási rátája is közeledett az elmúlt évtizedekben. Komoly különbségek mutatkoznak viszont például a foglalkoztatási formákban. 2017-ben az EU28 átlagában a 20–64 éves nők 31,3 százaléka részmunkaidőben dolgozott, míg a férfiaknak mindössze 8,2 százaléka. A statisztika tehát bizonyítja: kézzel fogható a különbség a különböző nemű munkavállalók helyzetében.

Összességében az látható, hogy „az Európai Unió a nők társadalmi helyzetének javítása céljából megkülönböztetett figyelmet fordít a nemek szerinti szegregáció csökkentésére” (Koncz, 2010), amelynek fontos része a munkaerőpiaci különbségek csökkentése. E szegregáció több módon jelenik meg, „legmarkánsabb jellemzője az ágazatok, foglalkozások, munkakörök nemek szerinti elkülönülése (szegregációja)” (Koncz, 2010). Ráadásul „a szegregáció újratermelődését a nemek pályaeorientációja és a foglalkozási elkülönülés közötti kölcsönhatás biztosítja.” (Koncz, 2010). Ennélfogva a nemek közötti különbség megjelenése a munkaerőpiacon nem a foglalkoztatásnál kezdődik el, hanem már a pályaválasztás, társadalmi minták elsajátítása során is megfigyelhető a nemek közötti szegregáció korai formája. „Nemzetközi összehasonlító elemzések bizonyítják, hogy a munkaerőpiac nemek szerinti szegregációja a világ minden országában jelen van és stabilan tartja magát.” (Koncz, 2010) Ugyanakkor meg kell jegyeznünk, hogy a munkaerőpiac nemek szerinti szegregációját vizsgáló szakirodalom, és ennek hatására a kapcsolódó állami és uniós intézkedések is főként a nők foglalkozási/ágazati elkülönülésének kérdéseivel foglalkoznak, így e tanulmány is erre tud fókuszálni. (Koncz, 2010)

„Az Európai Unió megkülönböztetett és az utóbbi évtizedben növekvő figyelmet fordít a nemek közötti szegregáció enyhítésére, mert ebben látja a nők munkaerő-piaci pozíciójának javítási lehetőségét, a nemek közötti bérkülönbségek kiküszöbölésének/megszüntetésének fő eszközét.” (Koncz, 2010) Azonban ennek kapcsán „előtérbe került az a probléma is, hogy a fizetett munka és a családi élet összeegyeztetésének nehézségei jelentősen korlátozzák a nők munkában való részvételét. Ennek megoldása érdekében az Európai Unió politikájában egyre nagyobb hangsúlyt kapott a rugalmasság növelése a munkában, valamint az egyenlő bánásmód elvének gyakorlati érvényesítése. A család-barát munkahelyi politika kialakítására való törekvés mögött valójában kettős cél húzódik meg, egyrészt a szegénység és társadalmi kirekesztés elleni küzdelem, másrészt a termelékenység és a gazdasági versenyképesség növelése” a szakirodalmak szerint. (Göndör, 2015)

„Az Európai Bizottság több esetben kinyilatkoztatta, hogy meg kell oldani a munka és a család konfliktusait a nők és a férfiak esetében. Annak ellenére, hogy ezek az állásfoglalások mindkét nemhez szólnak, valójában a jogszabályok a családi munkamegosztás hagyományos elvén alapulnak.” (Göndör, 2015) Ez ugyanakkor számos veszélyt hordoz magában. Göndör kiemeli, hogy „a hagyományos családi formák fenntartása mellett a nők bevonása a munkaerőpiacra az otthonban meglévő egyenlőtlenségeket nem csökkenti, sőt azt is eredményezheti, hogy kettős terhet kell hordozniuk a nőknek, mert egyaránt el kell látniuk a munkahelyi és a családi feladataikat.” (Göndör, 2015) Emellett felvethető további kritikaként, hogy alapvetően az intézkedések, dokumentumok mind a hagyományos családmodellekre, és a női és férfi nemekre épülnek. Ezt az Európai Bizottság által kiadott jelentés is megfogalmazza: a munka és magánélet közötti egyensúlyt megeremtő intézkedések, politikák kapcsán megfigyelhető, hogy "mivel a politikát a hagyományos nukleáris családok szempontjából alakítják ki és orientálják, a többi, kevésbé hagyományos családtípus hozzáférést az ilyen típusú szabadságokhoz nem vizsgálják kellőképpen"¹⁴. Ez azért is káros, mert „valódi változást csak az eredményezhet, ha a nem-semleges szülőség elvét a gyakorlatban is elfogadják, és természetessé válik az, hogy a gyermekek nevelése mindkét szülő azonos feladata és felelőssége.” (Göndör, 2015)

Egyetértünk a szakirodalom azon álláspontjával, miszerint a munka és a magánélet kapcsolata nem kizárólag „a munkahelyi és a családi élet összehangolásának szükségességét jelenti, hanem az adatvédelem vagy akár a munkavállalók életén át tartó tanulása, fejlesztése stb. is összefüggésbe hozza e két területet. Ugyanakkor a munka és a család egyensúlyának kidolgozása lehetetlen lenne anélkül, hogy a szülői, gondozói státuszhoz tapadó olyan munkajogi sajátosságok, mint a szabadság vagy éppen a rugalmas munkarend figyelmen kívül maradnának, hiszen alapvetően az ilyen típusú eszközök azok, amelyek valójában munkajogi síkra (is) terelik e problémakört. Másként fogalmazva: a szülőket, de különösen a szülő nőket támogató munka- és szociális jogi intézkedések megerősítése nélkül egyik oldalról a munka és a család

¹⁴„Csak a tagállamok elenyésző hányada teszi lehetővé, hogy a szülő élettársa szülői szabadságot vegyen ki olyan gyermek gondozása céljából, akivel semmilyen jogi szempontból értelmezhető rokoni kapcsolatban nem áll. Mivel az azonos nemű párok hozzáférése a különböző típusú családban való élethez kapcsolódó szabadságokhoz szinte teljes mértékben a szülővé váláshoz való joguktól függ, ez is tagállamokonként eltérően alakul. Ezek az eltérések azt eredményezik, hogy a gyermekek számára különböző szülői gondoskodásra vonatkozó rendelkezések állnak rendelkezésre attól függően, hogy milyen típusú családban és melyik tagállamban nőnek fel.” (Picken & Janta, 2019)

egyensúlya nem lenne elérhető, másik oldalról pedig a nők súlyos munkae-
rópiaci hátrányokat szenvednének el.” (Sipka & Zaccaria, 2020) Ezen álláspon-
tot tükrözi a következőkben bemutatásra kerülő, történeti szemléletű
áttétekintés a munka- és magánélet egyensúlyát elősegítő uniós jogalkotási fo-
lyamatról, amelyben az egyes jogforrások alapvetően a munkavállaló nők és
férfiak, illetve a munkáltatók szerepét, jogait és kötelezettségeit érintik.

Az egyenlő bánásmód területén a jogalkotási folyamat döntően 1975-től
indult meg az első Szociális Akcióprogram hatására, hiszen a nemek szerinti
hátrányos megkülönböztetés tilalmát alapvetően szociális kérdésként kezeli
a közösségi jog. A közösségi jog a nemek közötti diszkrimináció tilalmát elő-
ször csak az egyenlő bérezésre vonatkoztatta, majd később bővítette ki a fog-
lalkoztatás általános feltételeire és a szociális biztonsági rendszerekre. A
témával kapcsolatosan a másodlagos jogforrások közül a 76/207/EGK irány-
elvet emeljük ki, amely a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvét
az egyenlő bérezésen túlmenően a munkavállalás, a szakképzés, az előme-
netel és a munkakörülmények területére is kiterjesztette. Ugyan a jogforrás
2009. augusztus 15. napján hatályát veszítette, mégis kiemelkedő jelentőség-
gel bír. Fontos látnunk, hogy az Európai Bíróság széles körű ítélkezési gya-
korlatot alakított ki az irányelv rendelkezéseivel kapcsolatosan. Az irányelv
2. cikkének (1) bekezdése a következőket fekteti le erga omnes hatállyal: „az
egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy semmiféle nemi megkülönböztetés
nem alkalmazható sem közvetlenül, sem közvetetten, különös tekintettel a
családi állapotra és a családi jogállásra történő hivatkozással.” Ugyanakkor az
irányelv arról is rendelkezik, hogy annak szabályai nem érinti a nők védelmé-
ről szóló rendelkezéseket, különös tekintettel a várandósságra és az anya-
ságra. „Az irányelv értelmében az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása
azt jelenti, hogy nemi alapon semmiféle megkülönböztetés nem állhat fenn
a munkakörök vagy állások betöltésének a kiválasztást is magában foglaló
feltételeiben, függetlenül a tevékenység területétől vagy a gazdasági ága-
zattól, illetve a foglalkoztatási hierarchia szintjétől.” „Az irányelvet később a
2002/73/EK irányelv módosította, és újabb rendelkezésekkel egészítette ki a
Bíróság joggyakorlatában kimunkált elvek figyelembevételével.” Kiemelésre
érdemes, hogy számos olyan ügy alapul ezen az irányelven, amely a nők és
férfiak közötti munkahelyi különbségeket érintik. Ennek során az Európai
Unió Bírósága több olyan tartalmú döntést is hozott, amelyben rögzítette,
hogy a nőkkel szembeni hátrányos bánásmód a várandóssággal vagy anya-
sággal kapcsolatban közvetlen nemi megkülönböztetésnek minősül (például

a Elizabeth Johanna Pacifica Dekker-Stichting VJV Centrum Plus, C-177/88. számú ügy), vagy éppen, hogy az egyenlő bánásmód megsértésének minősül az, ha egy nő határozott idejű munkaszerződése a várandóssága miatt nem kerül megújításra (Maria Luisa Jiménez Melgar kontra Ayuntamiento de Los Barrios C-438/99. eset). 1989-ben az akkori Európai Közösség tagállamainak vezetői elfogadták a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló nyilatkozatot (Közösségi Charta) a munkavállalók élet- és munkakörülményei javításának további támogatása érdekében. A Charta 16. cikke rendelkezik a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvéről, valamint külön felhívja a figyelmet arra, hogy intézkedni kell annak érdekében, hogy a férfiak és a nők össze tudják egyeztetni munkahelyi és családi kötelezettségeiket. (Göndör, 2015)

Következő lépésként a jogalkotást tekintve a 2006/54/EK irányelvet említjük, amely a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szól. Az irányelv „egységes szabályozást alakított ki a férfiak és nők közötti diszkrimináció megszüntetése érdekében.” (Göndör, 2015) Előremutató megállapítása az irányelvnek, hogy leszögezi azt, hogy a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód foglalkoztatási és munkavállalási kérdésekben nem korlátozódhat jogalkotói intézkedésekre. Ehelyett, vagy (talán jobban megragadva) emellett rendkívül fontos a lakosság tudatosságának növelése és a lakosság szemléletmódjának formálása. A tájékoztató, felvilágosító programok szervezése ennél fogva meghatározza az egyenlő bánásmód elvének érvényesülését, illetve ennek részeként a munka és magánélet közötti egyensúly megteremtése kérdését is, amely felszólítással az irányelv megszületése után majd' két évtizeddel is egyetérthetünk. „A munka és a család összeegyeztetésének kérdéseivel kapcsolatban a megoldási lehetőségek ismertetése, a problémák pozitív módon való megoldásának megtanítása, fejlesztése az egyén aktív közreműködésével jelentős változásokat hozhatna a családok életében.” (Göndör, 2015)

1992. október 19-én fogadta el az Európai Unió Tanácsa a 92/85 EKG irányelvet a várandós, a gyermekágyas és szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről. Az irányelv jelentős mértékben érintette a kisgyermeket nevelő munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítását. Kiemeli többek között az irányelv, hogy a várandós, a gyermekágyas és a szoptató munkavállalók biztonság- és egészségvédelme nem jelentheti a nők hátrányos megítélését a munkaerőpiacon.

Következő jogalkotási aktus a Tanács szülői szabadságról szóló 96/34/EK

irányelve. Az irányelv gyakorlatilag az általános iparági szervezetek, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ keretmegállapodásának a jóváhagyása. „Az irányelvvel jóváhagyott megállapodás a dolgozó szülők szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását elősegítő minimumkövetelményeket rögzíti,” (Göndör, 2015) így a szülői szabadság, az elbocsátás elleni védelem rendelkezéseit, a munkába való visszatéréshez fűződő elvárásokat.

Időrendi sorrendben az Európai Unió Alapvető Jogok Chartája következik a történeti áttekintésben, amelyet 2000-ben hirdetett ki az Európai Parlament, az Európai Unió Tanácsa és az Európai Bizottság. A Charta 23. cikke a nők és a férfiak esélyegyenlőségével kapcsolatban rögzíti, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell. A 33. cikke pedig a második bekezdésben a munka és család címszó alatt rendelkezik arról, hogy a család és a munka összeegyeztetése érdekében mindenkinek joga van a védelemre a gyermekvállalással összefüggő okból történő elbocsátás ellen, valamint joga van a fizetett szülési és szülői szabadságra, ha gyermeke születik, vagy gyermeket fogad örökbe. (Göndör, 2015)

Az Európai Unió Bizottsága később konzultációt folytatott le a szociális partnerekkel arról, hogy hogyan lehetne tovább alakítani, fejleszteni a munkamagánélet egyensúlyát, összehangolását. „A három általános ágazatközi európai szociális partnerszervezet (az ESZSZ, a CEEP és a BUSINESSEUROPE, korábban UNICE) és a vállalkozások egy meghatározott kategóriáját képviselő, ágazatközi európai szociális partnerszervezet (UEAPME) 2008-ban tájékoztatta a Bizottságot arról, hogy tárgyalásokba kíván kezdeni azzal a céllal, hogy felülvizsgálják a szülői szabadságról 1995-ben kötött keretmegállapodást. E felülvizsgálat sikeresen megtörtént 2009-ben, amely után közösen arra kérték fel a Bizottságot az uniós jogalkotási mechanizmusoknak megfelelően, hogy nyújtson be egy tanácsi határozatjavaslatot a felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtása céljából.” (Göndör, 2015) Ennek a folyamatnak az eredménye a Tanács 2010/18/EU irányelve, amely hatályba lépteti az Európa különböző gazdasági ágazatait képviselő szociális partnerek (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP és ESZSZ) által 2009. június 18-án a szülői szabadságról megkötött, felülvizsgált keretmegállapodást. (Göndör, 2015) Fontos kitézése a dokumentumnak, hogy „a családpolitikáknak hozzá kell járulniuk a nemek közötti egyenlőség megvalósításához, és a családpolitikát a demográfiai változásoknak, a népesség elöregedése következményeinek, a generációs különbség felszámolásának, a munkaerőpiacon a női munkavállalás ösztönzésének és a

nők és férfiak között a gondozási feladatok megosztásának összefüggésében kell vizsgálni.” (Göndör, 2015) Erre tekintettel maga a jogforrás is a dolgozó szülők szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását elősegítő minimumkövetelményeket állapítja meg, például a szülői szabadság, a foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogok, a munkába való visszatérés kapcsán.

A témához szorosan kapcsolódik a 2017 novemberében elfogadott Szociális Jogok Európai Pillére, amely átfogó szociálpolitikai reformtörekvéseket fogalmaz meg. A dokumentum 9. cikke "kifejezetten a munka és a magánélet egyensúlyáról szól, azzal a kiindulási alappal, hogy alapvető elvárás az uniós szociálpolitikában a szülők és gondozók számára olyan munkafeltételeket teremteni, amelyek lehetővé teszik az említett egyensúly elérését anélkül, hogy bármelyik területen is hátrányt szenvednének el a munkavállalók.” (Sipka & Zaccaria, 2020)

A jogfejlesztő tevékenység legutóbbi mérföldköve pedig nem más, mint az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról. Erről a következő alfejezetben írunk, azonban látni kell, hogy „habár a nemi alapú diszkrimináció tilalma, illetőleg a nők munkaerőpiaci esélyegyenlősége témakörében az Európai Parlament és a Tanács fentebb említett 2006/54/EK irányelve a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szól, illetve az azt kiegészítő későbbi jogalkotási aktusok összefoglaló jelleggel szabályozzák a terület munkajogi és szociális aspektusait, a 2019-es irányelv megalkotása mégis egy olyan hosszú folyamat végére tett pontot, amelynek fókuszában továbbra is a nemi alapú esélyegyenlőség munkaerőpiaci, foglalkozási vetülete áll.” (Sipka & Zaccaria, 2020)

A TÉMATERÜLET LEÍRÁSA

A történeti fejlődést összegezve azt láthatjuk, hogy az Európai Unió számos jogalkotási aktust létesített, amely a minimális uniós polgári jogokat deklarálják annak érdekében, hogy a munka és a családi kötelezettségek összehangolhatóvá váljanak. Maga a "munka-magánélet egyensúlya" kifejezés a munkavállalók családi életében jelentkező, valamint munkahelyi igényei közötti egyensúly megteremtésének gyakorlatát írja le. (Todorova & Radulovikj, 2020) Különösen hangsúlyozzuk, hogy a munka-magánélet egyensúlyát, ahogy az fentebb is említésre került, nem csak munkajogi aspektusból szükséges vizsgálni, hogy

teljes képet kapjunk, ugyanakkor az uniós jogalkotás főleg erre a területre fókuszált a fenti érvek miatt. Mindazonáltal a munkajogon belül további területek is kiemelésre érdemesek, hiszen a magánélet védelme nem csak a családi kötelezettségeket és nem kizárólag a családos munkavállalókat érinti. (Ezen a ponton szükséges röviden kitérni arra, hogy az a kérdés, hogy egy munkavállaló családosnak számít-e, különösen az egynemű párok esetében, a nemzeti jogrendszer szabályai szerint dől el, amely kapcsán nem beszélhetünk egységeségről.) (Picken & Janta, 2019) Sőt, nem feltétlenül a munkavállalókat érinti a munkavégzés témáján belül, hiszen a self-employed worker-ek jogainak fejlesztése, az ő szociális biztonságuk és minimális munkajogi jellegű védelmük előmozdítása is fontos kérdés, amely terület szabályai csak az elmúlt években kezdtek kiforrni.

A fenti sorok tehát elsősorban a nők és a családos munkavállalók helyzetére fókuszáltak, ugyanakkor a munka és a magánélet összehangolása a munkajogon belül nem csak ezt a két személyi kört kell, hogy érintse, amelynek egyik legékezebb példája a közelmúltban megfogalmazódott jogosultság a lecsatlakozáshoz. A lecsatlakozáshoz való jog a téma kapcsán tehát számottevő jelentőségű, amely a digitalizáció hatására létrejött reakció. A digitális eszközök a munkáltatók és a munkavállalók számára is hatékonyabbá és rugalmasabbá tették a munkát, ugyanakkor megteremtettek egy „folyamatosan ügyeletes” munkakultúrát, amiben a dolgozók bármikor és bárhol elérhetőek, akár munkaidőn túl is, amely egyértelműen a munka és a magánélet egyensúlyának felborulásához vezet. A történeti áttekintés e jogosultságra nem terjedhet ki, hiszen a „lecsatlakozáshoz való jogról” nincs EU-s jogszabály. A Parlament szeretne ezen változtatni, ezért 2021-ben kérte a Bizottságot, hogy jogszabályban biztosítsák a munkavállalók számára, hogy a munkaidőn túl következmények nélkül maradhassanak távol a munkahelyi hálózatoktól, és legyenek megteremtve a távmunkára vonatkozó minimumszabályok¹⁵.

Végezetül a történeti áttekintéshez azt is hozzá kell tennünk, hogy abban főként a jogalkotási aktusokat vettük sorra, azonban számos más természetű módon is törekszik az Európai Unió a magánélet és a munka összeegyeztethetőségének előmozdítására¹⁶. Ehhez tartozik az uniós jogalkotás átültetésének

¹⁵ Európai Parlament (2021) A Parlament biztosítani kívánja a munkavégzésről való lecsatlakozás jogát. <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20210121STO96103/parliament-wants-to-ensure-the-right-to-disconnect-from-work>

¹⁶ A "puha" jogi (ún. soft law) eszközök között említést kell tennünk az Európai Tanács Nemi Esélyegyenlőségi Stratégiájáról is, amelyet 2018-ban fogadtak el 5 éves időtartamra. COUNCIL OF EUROPE GENDER EQUALITY STRATEGY 2018-2023.

<https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e>

folyamatos ellenőrzése, amely során számos tanulmányt készítenek a témában, valamint szemináriumokat rendeznek a felmerülő kérdések kapcsán. Mindezek mellett az Európai Bizottság minden évben elemzi az uniós országok gazdasági és strukturális reformprogramjait. Folyamatos az adatgyűjtés, illetve számos támogatási forma születik, többek között pénzügyi támogatások is, a különböző programok végrehajtására. Nem utolsósorban a jó gyakorlatok megosztása is kulcsfontosságú, amelyre az Európai Unió Bizottsága is folyamatosan törekszik. Az Európai Bizottság például létrehozta a Kölcsönös tanulási programot a családi okokkal indokolt szabadságok és a rugalmas munkaidő-beosztás nemek közötti kiegyensúlyozott igénybevételével kapcsolatos gyakorlatok kölcsönös megosztására, valamint az olyan kezdeményezésekre, mint a munka és a magánélet közötti egyensúly kapcsán jó gyakorlatokat folytató munkáltatóknak járó címkék és tanúsítványok¹⁷. Mindezek mellett röviden bemutatjuk az EU azon szabályozási terveit is, amelyek az említett irányelven túl szintén ennek a területnek a fejlesztéséhez járulnak hozzá.

A MUNKA ÉS MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA A HATÁLYOS ÉS JÖVŐBENI SZABÁLYOZÁS TÜKRÉBEN

Az EU egyik nehezen vitatható célja, hogy erősebbé tegye Európa szociális dimenzióját és könnyen érvényesíthető jogokat biztosítson az állampolgárok számára. Ennek keretében a szociális jogok európai pillére egy olyan eszköz, mely valamennyi európai polgár javát szolgáló szociális Európa megteremtését célozza. A szociális pilléren túl természetesen figyelembe kell venni az Alapjogi Charta vonatkozó rendelkezéseit is. A fentiek tekintetben a legfontosabb feladatok közé tartozik:

- a munkaerőpiachoz való egyenlő hozzáférés biztosítása;
- tisztességes munkafeltételek kialakítása;
- a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtése.

Ezek a pontok azért is kiemelten fontosak, mivel a nők általános foglalkoztatási rátája még mindig 11,6 százalékponttal alacsonyabb, mint a férfiaké, ami jelentős különbség. Ennél is nagyobb különbségről beszélhetünk a részmunkaidő kapcsán. A részmunkaidőben dolgozó nők aránya 31,5%, szemben a férfiak 8,2%-ával. Ez magával hozza azt is, hogy a nők alig több mint 50%-a dolgozik teljes munkaidőben, összevetve a férfiak 71,2%-ával. Mindezeket

¹⁷ 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

pedig keretezi az, hogy az inaktív nők csaknem 20%-a esetében a gondozási feladatok jelentik az inaktivitás okát, míg a férfiak körében ez az arány kevesebb mint 2%¹⁸. Ezen adatok tükrében is fogalmazódott meg az uniós jogalkotóban, hogy a munka és magánélet elválasztása kifejezetten szükséges. Természetesen a kérdés nem új keletű, a már korábban említett 2010/18/ EU irányelv is hangot adott annak. Mi több, nem csak, hogy hangot adott annak, de kifejezetten kiemelte, hogy miért is szükséges az apák emancipációja. (Mélypataki & Prugberger, 2018) Ennek az emancipációnak pedig két iránya van. Az apáknak a családi életbe való bevonása könnyebbé teszi az anyák egyensúlyozását a munka és a magánélet között. Másrészt az apák egyenjogúvá tétele is szükséges. A mai kor apaképe is változik. Mindezek mellett azonban kiemelendő, hogy a férfi szerepének erősítése a családban azért is kulcsfontosságú, mert napjainkban jószerivel apák nélküli világban élünk, így egy fiúnak nemigen van lehetősége mintát látni maga előtt. (Léder, 2019) Az idézetet kiegészítenénk azzal, hogy nem csak a fiúk, de a lányok számára is fontos az apa jelenléte. A következőkben a 2019/1158/EU irányelv legfontosabb rendelkezéseit ismertetjük röviden¹⁹.

Az irányelv preambulumban több ponton is utal arra, hogy az Európai Unió egyik alapelve a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítása, illetve a munka és magánélet összhangjának az elősegítése. Éppen ezért fontos kiemelni és felidézni a (6) pont szövegét:

„A munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó szakpolitikáknak hozzá kell járulniuk a nemek közötti egyenlőség megteremtéséhez azáltal, hogy előmozdítják a nők munkaerőpiaci részvételét, a gondozási feladatok egyenlő megosztását a férfiak és a nők között, valamint a jövedelmek és díjazás tekintetében a nemek közötti különbségek felszámolását. Az ilyen szakpolitikáknak figyelembe kell venniük a demográfiai változásokat, így a népesség elöregedésének a hatásait”.

Ebből adódóan szükséges a szülők egyikét, vagy mindegyikét érintő munkaerőpiaci hatások tompítása és a kérdés szociális oldalról való megközelítése is.

Az irányelv 3. cikk (1) alapján az apasági szabadság az apák vagy – ha és amilyen mértékben a nemzeti jog elismeri – a velük egyenjogú társzülők

¹⁸ Work-life balance among parents and carers, <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/work-life-balance/> (Utolsó elérés: 2022. június 23.)

¹⁹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 Irányelve a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>

számára a gyermek születése alkalmával gondozás nyújtása céljából biztosított munkahelyi szabadság. Fontos, hogy a fogalom elismeri a társszülők jogát is, még akkor is, ha azok tényleges érvényesülését a nemzeti jogtól teszi függővé.

Az apasági szabadság részleteit a 4. cikk tartalmazza, amely alapján az apát 10 munkanap szabadság illeti meg a gyermeke születésekor. Ez számos EU országban jelent kedvezőbb szabályt a korábbiakhoz képest. Fontos, hogy az apák is részt tudjanak vállalni már az első perctől kezdve a gyermek nevelésében és gondozásában, hogy az édesanyát mentesíteni tudják. Az apasági szabadság alanyi jogon jár, előzetes szolgálati időtől nem tehető függővé a kiadása. A szabadság időtartama alatt az apát munkajogi védelem illeti meg. Természetesen fizetett szabadságról beszélünk.

Az irányelv 5. cikke szerint: „A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy valamennyi munkavállaló egyenlően jogosult legyen négy hónapos szülői szabadságra, amelyet az előtt kell igénybe vennie, mielőtt a gyermek eléri az egyes tagállamok által vagy kollektív szerződésben meghatározandó, legfeljebb nyolcéves életkort. Ezt az életkort olyan módon kell meghatározni, amely biztosítja, hogy mindegyik szülő ténylegesen és egyenlően gyakorolhassa a szülői szabadsághoz való jogát.” Ellentétben az apasági szabadsággal, ehhez a szabadsághoz kapcsolódhat feltétel. Ilyen feltétel lehet a maximum 1 év előzetes szolgálati idő. A szabadság meghatározásánál vannak olyan időintervallumok, amiket nem lehet átruházni a másik szülőre. Ennek az időintervallumnak az időtartama 2 hónap. Ennek oka szintén az a szemlélet, hogy a lehetőségekhez képest mindenki egyformán kivegye a részét a családi életből, és mindenkinek közel azonos lehetőségei legyenek a munkaerőpiacra való visszatérésre.

Az irányelv a védelem szintjénél határozta meg azt, hogy a fent említett szabadságformák fizetett szabadságformák legyenek. Az irányelv meghatároz egy minimális ellátási szintet, ami mindenképpen értékelendő, de véleményünk szerint nagyon nagy eltéréseket fog magával hozni. A legnagyobb törekvések ellenére nagy különbségek lesznek. Fontos és egységesen alkalmazható védelmi szint lesz a felmondási tilalom alkalmazása.

A munka és magánélet keretrendszerében a nemi egyenlőség oldaláról vizsgálunk szükséges, hogyan alakul a nők aránya a cégvezetésben. A számok jól láthatóak az EU statisztikáiban is. Napjainkban az Unió legnagyobb tőzsdén jegyzett cégeinek igazgatótanácsaiban pusztán 30,6 százalék a nők aránya, és a tagállamok között jelentős eltérések tapasztalhatók (a 45,5 százalékos francia

aránytól a 8,5 százalékos ciprusi adatig)²⁰. Magyarországon a nők aránya a legfrissebb adatok szerint 10,5 százalék²¹. A számadatokból is kitűnik, hogy miért kell a nemi egyenlőség és a munka-magánélet egyensúlya kérdéskörével foglalkozni. Az irányelv preambuluma (3) pontja²²: „Annak érdekében, hogy ténylegesen biztosítsák a teljes egyenlőséget a férfiak és nők között a munka világában, az EUMSZ 157. cikkének (4) bekezdése előnyben részesítést tesz lehetővé azért, hogy engedje a tagállamok számára, hogy bizonyos előnyöket nyújtó intézkedéseket tartsanak fenn vagy fogadjanak el abból a célból, hogy az alulreprezentált nem számára a szakmai tevékenységek folytatását megkönnyítsék, vagy hogy a szakmai előmenetelükben őket érő hátrányokat megakadályozzák vagy kiegyenlítsék. Az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: a Charta) 23. cikke úgy rendelkezik, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen biztosítani kell, és hogy az egyenlőség elve nem akadályozza, hogy az alulreprezentált nem számára különleges előnyöket biztosító rendelkezéseket tartsanak fenn vagy hozzanak meg”.

Az irányelv fő célkitűzése, hogy 2026-ra az irányelv 5. cikkében vagyilagosan megfogalmazott célok egyike teljesüljön a tagállamokban:

- a) a nem ügyvezető igazgatói pozíciók legalább 40 %-át az alulreprezentált nem tagjai töltsék be;
- b) az összes igazgatói pozíció – beleértve mind az ügyvezető, mind a nem ügyvezető igazgatói pozíciókat – legalább 33 %-át az alulreprezentált nem tagjai töltsék be.

A szabályozás elsősorban a nyilvánosan működő részvénytársaságokra fókuszál azzal, hogy azok a nyilvánosan működő részvénytársaságok, amelyekre nem vonatkozik az 5. cikk (1) bekezdés b) pontjában megállapított célkitűzés, egyedi számszerűsített célokat tűzzenek ki az ügyvezető igazgatók körében a nemi egyensúly javításának céljából. A tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy az ilyen nyilvánosan működő részvénytársaságok törekedjenek az ilyen egyedi számszerűsített célkitűzések 2026. június 30-ig történő elérésére. A kiválasztási folyamatoknak természetesen az érdemeket is figyelembe kell

²⁰ https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus__wmid_comp_compbm/datatable

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

²² Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2381 Irányelve a nyilvánosan működő részvénytársaságok igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról és a kapcsolódó intézkedésekről <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj>

venni. A 6. cikk szerint a jelöltek kiválasztásának az egyes jelöltek szakképzett-ségének összehasonlító értékelésén kell alapulnia. Ezt azért is fontos kiemelni, mivel a kvóták alkalmazása mindig kérdéseket vet fel. A kvóta használata, illetve megítélése pedig nem biztos, hogy mindig segíti a társadalom edukálását az adott kérdésben, főleg ha nincsenek kellően rugalmas szabályok. Illetve az is kérdést vet fel, hogy a többi gazdasági társasági forma esetében ilyen kritériumok nem kerültek felállításra. A törekvés tehát önmagában nagyon is pozitív dolog, de nem biztos, hogy az EU elég olyan mechanizmust épített be, amely kiszűrné az alkalmazásából származó hátrányokat és negatív megítélést.

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/970 Irányelve²³ preambulumban utal arra, hogy COVID-19 súlyosbította, az amúgy is meglévő férfiak és nők közötti bérkülönbségeket. Ezt különösen kiemeli a Preambulum (13) pontja: „A Covid19-világjárvány gazdasági és társadalmi következményei aránytalanul kedvezőtlen hatást gyakoroltak a nőkre és a nemek közötti egyenlőségre, és a munkahelyek megszűnése gyakran az alacsony fizetett, túlnyomóan nőket foglalkoztató ágazatokban koncentrált. A Covid19-világjárvány rávilágított a túlnyomórészt nők által végzett munka folyamatos strukturális alulértékelttségére és az ügyfelekkel való közvetlen érintkezést szükségessé tevő szolgáltatásokban – például az egészségügyi ellátás, a takarítás, a gyermekgondozás, a szociális gondozás és az idősek és más felnőtt eltartottak bentlakásos gondozása területén – dolgozó nők munkájának magas társadalmi-gazdasági értékére, amely éles ellentétben áll e munka alacsony láthatóságával és elismertségével.”

Az irányelv kiemeli azt is, hogy a nemek közötti bérkülönbség 2020-ban elérte a 13%-ot. Ezek pedig olyan tényezők, amely miatt szükséges, hogy a férfiak és nők közötti egyenlőséget erősítsük. Ez az irányelv a korábbiakhoz képest közvettebb módon kapcsolódik a munka- és magánélet egyensúlya témakörhöz, de mégis egy fontos szabályozás az egyenlő bánásmód területén.

Az irányelv azt is kiemeli, hogy a közvetlen és közvetett megkülönböztetésen alapuló bérkülönbség felszámolása nem zárja ki, hogy a munkáltatók objektív, nemi szempontból semleges és részrehajlástól mentes kritériumok alapján eltérően fizessék az azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalókat. A bérek átláthatóságára azonban szükség van, éppen ezért

²³ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/970 Irányelve a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970>

már az álláshirdetések kapcsán is olyan rendelkezésekkel találkozunk, melyek első lépésként orientálni tudják a pályázókat. Az irányelv 5. cikke alapján magában az álláshirdetésben tájékoztatást kell nyújtani a következőkről:

a) "az adott pozícióra vonatkozó, objektív, nemi szempontból semleges kritériumok alapján meghatározott kezdeti díjazásról vagy annak tartományáról; és

b) adott esetben a kollektív szerződésnek a munkáltató által a pozícióval kapcsolatban alkalmazott vonatkozó rendelkezéseiről".

Az irányelv kiemeli, hogy munkáltatóknak biztosítaniuk kell, hogy az álláshirdetések és az álláshelyek megnevezései nemi szempontból semlegesek legyenek. Ennek fontosságát abban jelöli meg, hogy a munkaerő-felvételi eljárásokat megkülönböztetéstől mentesen bonyolítsák le. Erre annak érdekében van szükség, hogy ne történhessen meg az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazáshoz való jog aláásása.

Az irányelv ennek érdekében meghatározza a horizontális és vertikális védelem kereteit, és a kártérítéshez való jogot.

A JAVASOLT VIZSGÁLATI MÓDSZEREK BEMUTATÁSA PÉLDÁKON KERESZTÜL

A munka és a magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra területén a nemek közötti egyenlőség dimenziójának integrációjával kapcsolatos tanulmányokban alkalmazható főbb kutatási módszerek a következők:

- Nemek szerint bontásban történő adatelemzés
- szürke irodalom
- interjúk
- jogi kutatási módszerek
- kérdőíves felmérések

1. tanulmány: "Azért élünk, hogy dolgozzunk" vagy "azért dolgozunk, hogy éljünk"? A nemek és a munka és magánélet egyensúlyának kvalitatív vizsgálata a középkorú férfiak és nők körében

Ebben a cikkben az alkalmazott kutatási módszer a kvantitatív kutatás, és különösen interjúk formájában.

Ez a cikk arra keresi a választ, hogy a férfiak és nők az életük derekán hogyan egyeztetik össze a bér munka és az élet egyéb területei közötti átfedéseket. Pontosabban, ebben a kvalitatív vizsgálatban a kutatók a munka és a

magánélet egyensúlyával kapcsolatos tapasztalatokat hasonlítják össze a középkorú (50 és 52 év közötti) férfiak és nők körében, hogy feltárják, vannak-e nemek közötti különbségek vagy hasonlóságok a válaszadók között. Azt is megvizsgálták, hogy a különböző nemek szerinti eltérő gyakorlatok (azaz a munka és a magánélet egyensúlya megvalósításának különböző módjai) kapcsolatban állnak-e a különböző nemi identitásokkal, és így a férfiak és nők közötti különbségekkel. Ez a cikk félstrukturált interjúkon alapul, amelyeket olyan 11 férfival és 12 olyan nővel készítettek, akik az 1950-es évek elején születtek (tehát a 2002-2004-es interjúk idején 50 és 52 év közöttiek voltak).

A férfiak és nők jelenlegi munkahelyi és családi körülményei közötti hasonlóságok ellenére az összesített adatok azt sejtetik, hogy a nem továbbra is kapcsolatban áll az otthoni és a munkahelyi élet összegyeztetésével. A női válaszadók a bér munka, a felnőtt gyermekek és az idősödő szülők közötti zsonglörködéshez kapcsolódó jelenlegi és változó aggodalmaikról beszéltek, míg a férfiak inkább a múltban helyezték el a munka és a magánélet egyensúlyának problémáit; gyakran azt az időszakot jelölték meg, amikor a bér munka és a kisgyermeknevelés kihívásai ütköztek. Így míg a gyermekek jelenléte a háztartásban mind a férfiak, mind a nők esetében a munka és a magánélet egyensúlyának hiányához vezetett, ezek a nehézségek a nők esetében hosszabb ideig tartottak, és bonyolultabb formákat öltöttek. Az adatok azt sugallják, hogy az életpálya során a nőkre úgy tekintenek, mintha ők lennének felelősek az otthoni és a munkahelyi élet közötti zökkenőmentes, vagy lehetőleg észrevehetetlen átmenet fenntartásáért.

A kutatás rámutat a társadalmi-gazdasági helyzet fontosságára is, amikor a munka és a magánélet egyensúlyának kérdései kerülnek előtérbe. A tanulmány rámutat arra, hogy a munkavállalók bizonyos csoportjai számára a megfelelő jövedelem biztosítása nagyobb jelentőséggel bírhat, mint a munka és az otthoni élet egyensúlyának megteremtése.

Ez a vizsgálat egyértelműen szemlélteti, hogy a munka és a magánélet egyensúlyának biztosítása és megteremtése hogyan befolyásolhatja a gazdasági és társadalmi szempontokat. Úgy véljük, hogy a gazdasági rész erőteljesebb. Az emberek aggodnának a jövedelmük miatt, ezért könnyebben elfogadhatják az egyensúlyhiányos helyzeteket, de ez erős frusztrációval is párosul. Úgy gondoljuk, hogy ez egy általános probléma, azonban a tanulmány arra is rámutat, hogy a munka és a magánélet egyensúlyának fontossága az egyéni körülmények fényében hogyan növekszik.

A tanulmány értékelési célból készült.

Források

• 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>

2. tanulmány: A munka és magánélet egyensúlya és a nemek közötti egyenlőség: Bevezetés

Ez a cikk - ahogyan a cím is mutatja - egy különszám bevezetője, amely innovatív és multidiszciplináris kutatásokat (szociológia, közgazdaságtan és szociális munka) egyesít, amelyek európai és egyesült államokbeli adatok felhasználásával vizsgálják a rugalmas munkavégzésnek a nemek közötti munkamegosztásra és a munkavállalók munka és magánélet egyensúlyára gyakorolt hatását.

A cikk egy nagyobb és összetettebb kutatáshoz kapcsolódik, amely különböző kutatási módszereket alkalmaz, például interjúkat, jogi kutatási módszereket, nemek szerinti bontásban történő adatelemzést és szürke irodalmat.

A tanulmány áttekinti a meglévő szakirodalmat és annak korlátait a rugalmas munkavégzés a munka és magánélet egyensúlyára, valamint a munka és a család egyéb vonatkozásaira gyakorolt nemek szerinti hatásairól, és összefoglalja a különszám cikkeinek legfontosabb megállapításait.

E szerint a témával kapcsolatos korábbi tanulmányok egyik legnagyobb korlátját az jelenti, hogy többnyire kvalitatív adatokon - főként interjúkon és megfigyeléseken - alapszanak. Ezen túlmenően számos tanulmány a szakemberekre is összpontosít. Bár voltak olyan tanulmányok, amelyek kvantitatív adatokat használtak, ám a legtöbbjük angolszász országokból származó adatokkal dolgozott. A jelen tanulmány alapjául szolgáló különszám tanulmányai ezt a korlátozottságot kvantitatív módszerek alkalmazásával próbálták kiküszöbölni.

A figyelembe ajánlása oka a kutatás összetettsége. A különféle módszerek segítségével jobban megérthetjük és megismerhetjük az kiegyensúlyozatlan helyzetek tipikus problémás pontjait.

A tanulmány következtetései a következők:

A rugalmas munkavégzés inkább megszokottá válik, mintsem kivételesség, és ez segítheti a munkavállalókat abban, hogy a munka és magánélet egyensúlya érdekében rugalmas munkaidő-beosztást alkalmazzanak. Ugyanakkor a nemi szempontok igen is számítanak, amikor a rugalmas munkavégzés következményeinek megértéséről van szó. A férfiak és a nők különböző módon

alkalmazzák a rugalmas munkavégzést, ami a jólét, a munka és magánélet egyensúlya és a munka intenzitása szempontjából eltérő eredményekhez vezet. Egy visszatérő megállapítás, hogy a nők nagyobb valószínűséggel (vagy az elvárásoknak megfelelően) vállalnak több háztartással kapcsolatos feladatot, miközben rugalmasan dolgoznak, míg a férfiak nagyobb valószínűséggel (vagy az elvárásoknak megfelelően) előtérbe helyezik és kiterjesztik munkaterületüket.

A nemeket kontextusban kell vizsgálni; a szervezeti, az országos, a családi és az osztályok szempontjából egyaránt. Mindenekelőtt a szervezeti kultúra a meghatározó, például a rugalmas munkavégzés elterjedtségének mértéke a szervezetben. Másodsorban, az országos körülmények is számítanak, mivel a rugalmas munkavégzés lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy "gender kérdésekkel foglalkozzanak". Az e szempontból hagyományosabb kultúrákban, mint például Lengyelországban, és az olyan országokban, ahol a nemek közötti egyenlőségre törekvő kultúra létezik, mint például Svédországban, ott a rugalmas munkavégzésből adódó nemi különbségek nem annyira egyértelműek. Harmadszor, a háztartások felépítése fontosnak tűnnek a rugalmas munkavégzés eredményei tekintetében. Mind a férfiak, mind a nők esetében vannak különbségek az egy- és a kétkeresős, valamint az alacsony és a magasabb jövedelmű családok között. Az adott munkavállaló foglalkozása szintén számít.

Összességében az eredmények azt mutatják, hogy különösen az olyan környezetekben, ahol a nemi szerepekre vonatkozó hagyományos normák uralkodnak, és ahol ideális munkavállalói kultúra létezik, a rugalmas munkavégzés elősegítheti a hagyományosabb munkamegosztást, ami inkább gátolja, mintsem támogatja a nemek közötti egyenlőséget. Ez valószínűleg azért van így, mert ilyen körülmények között a rugalmas munkavégzés azt eredményezheti, hogy a nők a háztartási feladataikat tudják (és kénytelenek) kiterjeszteni, míg a férfiak a munkaterületüket. Ez megerősítheti a munkáltatók és a munkatársak (tudattalan) előítéleteit a férfiak és a nők rugalmas munkavégzésével kapcsolatban, valamint a nő- és férfiorientáltabb rugalmas munkarendeket, ami növelheti a nemek közötti bérszakadékot.

A tanulmánynak makro-, mezzo- és mikroszintű szakpolitikai következtetései is vannak. Például javasolja, hogy a rugalmas munkavégzés iránti kérelemre vonatkozó jogszabályok megváltoztatásával biztosítsák, hogy a rugalmas munkavégzés a munkahely első napjától kezdve inkább egyfajta jogosultság legyen, és hogy a rugalmas munkavégzés inkább egy alapértelmezett, mintsem

kivételes megoldás legyen, ami hasznos lenne annak biztosítása érdekében, hogy ne vezessen megbélyegzéshez vagy a munka és magánélet összeegyeztethetlenségéhez.

A tanulmány arra a kérdésre is reagál, hogy a nem, az osztály és az etnikai hovatartozás összessége hogyan befolyásolja és alakítja a két szerbiai egyetem két etnikai csoportjához tartozó női oktatók azon stratégiáit, amelyeket a munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos cselekedeteik és döntéseik racionalizálására és magyarázatára dolgoztak ki. A hivatkozott tanulmány címe: "Women's work-life balance strategies in academia".

A tanulmány fő haszna, hogy rámutat arra, hogy az egyetemi oktatók számára milyen kihívást jelenthet a munka és a magánélet közötti tökéletes egyensúly megtalálása. A szereppel járó sokrétű igények és elvárások befolyásolhatják a kar elégedettségét és a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtését. A folyamatosan változó felsőoktatási trendek, beleértve a technológiát és az online oktatási formákat, további tényezőkkel járnak, amelyek gátolhatják az oktatók elégedettségét, illetve a munka és a magánélet egyensúlyát. A tanulmány vizsgálatának tárgyát a munka és a magánélet egyensúlyának elérését gátló akadályok képezik, mint például a kognitív diszszonancia, az érzelmi diszszonancia és a kiégés. Az akadályok megértése alapvető fontosságú a munka és a magánélet egyensúlyát elősegítő stratégiák fejlesztése érdekében.

A kutatás kvalitatív kutatási módszerekkel dolgozik, amelyek félig strukturált interjúkon alapulnak.

Az interszekcionális elemzés azt mutatta, hogy a különböző etnikai háttérrel rendelkező nők esetében különbség van a családi és karrier terhekkel való megküzdés során alkalmazott stratégiák között. Osztálykülönbségek is tapasztalhatók, amelyek keresztezik egymást a nemmel és az etnikai hovatartozással, és ezáltal új egyenlőtlenséget eredményeznek a nők között az akadémiai területen.

Ez a tanulmány (beleértve a gyűjtemény többi tanulmányát is) hasznos lehet beavatkozás, nyomon követés és értékelés céljából is.

Források

• 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>

3. tanulmány: A szakadék a legjobban keresők között az amerikai elit-egyetemeken - 2021-es tanulmány

Ez a tanulmány az első a két jelentés közül, amely az USA 130 nagy kutatóegyetemén (a Carnegie-osztályozás szerinti R1) a díjazást és felsővezetést vizsgálja. A kutatást 2021-ben folytatták le az Amerikai Egyesült Államok kutatóegyetemei között.

Az ún. Women's Power Gap Initiative (WPG) program célja, hogy jelentősen növelje a különböző háttérű nők számát a vezérigazgatók és a felsővezetők között országos szinten.

A vizsgálat során kvantitatív és kvalitatív módszereket is alkalmaztak, különösen adatelemzést.

A tanulmány az USA 130 legjobb egyetemére összpontosít, amelyek együttesen az ország összes főiskolai és egyetemi hallgatójának 21%-át oktatják, évente közel 4 millió hallgatót, illetve 1,2 millió alkalmazottat foglalkoztatnak. Ezek az intézmények az állam és a nemzetgazdaság fő hajtóereje.

A kutatók 131 "nagyon magas kutatási aktivitású" vagy R1 intézménnyel kezdték a Carnegie-osztályozás szerinti és az integrált középiskolai oktatási adatrendszerben (IPEDS) szereplő meghatározás szerint. A University of Colorado Anschutz Medical Campusra vonatkozó bér adatok nem voltak nyilvánosak, ezért azt a vizsgálatból kihagyták. Az így kapott végleges adathalmaz 130 R1 besorolású egyetemet tartalmaz. A 44 államban 93 állami és 37 magánintézmény működik.

Az adatokat nyilvános forrásokból gyűjtötték össze, hogy egy olyan egyetemi profilt töltsenek fel, amely a kutatók által meghatározott három kategória mindegyikében a legmagasabb keresetű egyetemi oktatókat mutatja be: Core, Athletic és Medical Centre. Ezután ezt a profilt minden egyes intézménnyel megosztották. A kísérő levélben ismertették a tanulmányt, és kérték, hogy minden oktatási intézmény érvényesítse és/vagy szerkessze/frissítse a legjobban kereső személyeket, beleértve az egyes legmagasabb keresettel rendelkezők nemét és a díjazásra vonatkozó adatok évét. Ezenkívül minden intézményt arra kérték, hogy a legmagasabb keresetű alkalmazottakra vonatkozóan összesített faji/etnikai adatokat is szolgáltatson. A kutatók ezután írásbeli és telefonos utólagos megkeresések és kérések több fordulóján keresztül próbálták együttműködni az egyes intézmények kijelölt tisztviselőjével (tisztviselőivel) az adatkérés teljesítésének garantálása érdekében.

A tanulmány négy fő megállapításra jutott: i) a legmagasabb keresetűek kevesebb mint egynegyede nő, és képviselőjük kategóriánként nagyon eltérő,

ii) a színesbőrű nők gyakorlatilag nem szerepelnek a legmagasabb keresettel rendelkezők között, iii) a hagyományosan férfiak által dominált tudományterületeken a legmagasabb fizetést az állandó oktatók és a dékánok kapják, és iv) az adatok átláthatóságának hiánya akadályozza az elszámoltathatóságot és a fejlődést.

Ez a jelentés olyan kiindulási alapot teremt, amely alapján mérhető a későbbi előrelépés a nők és a színesbőrűek magasabb pozícióba emelése terén az USA egyetemeken. Azok az érdekeltek, akik pénzügyileg támogatják ezeket az intézményeket, nagyobb átláthatóságot nyernek az anyagi juttatásokkal kapcsolatban.

A jelentés hasznos lehet az értékelés során.

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

4. tanulmány. Jelentés a munkakörülmények és az egyenlő bánásmód megvalósulása monitoring tevékenysége kapcsán az Adam Mickiewicz Egyetemen

A felmérés célja az volt, hogy azonosítsa, meghatározza és leírja az Adam Mickiewicz Egyetem (AMU) kutatói, kutatói és oktatói, valamint kizárólag oktatói pozícióban dolgozó férfi és női egyetemi alkalmazottak helyzetét a társadalmi egyenlőség (egyenlőtlenség) szempontjából. A társadalmi egyenlőség (egyenlőtlenség) fő dimenziói ebben a felmérésben a nemek, a hatalom és az elismerés megosztása, valamint a családi helyzet. A következő szempontokat vették figyelembe: a munkafeltételek (felvétel és előléptetés), a kitöltők életrajza, a szervezet és a munkakörnyezet kultúrája, a mobbing, a mikroagresszió, a zaklatás, a továbbképzés, valamint a szakmai és a magánélet összeegyeztetése. Az Adam Mickiewicz Egyetem munkatársainak véleményét kérdőív segítségével gyűjtötték össze, amely alapján következtetések és ajánlások fogalmazódtak meg az egyetem vezetése és a karok vezetői felé.

A kutatás a kérdőíves módszert részesítette előnyben.

A kérdőív február 17-én nyílt meg az Adam Mickiewicz Egyetemen, és március 28-án zárult le 2021-ben. Azt egy kísérleti tanulmány előzte meg, amely a kutatási eszközt, azaz a CAWI online felmérést értékelte. A felméréssel kapcsolatos információkat, valamint a kérdőív honlapjának címét kiküldték a kutató, a kutató-oktató és a kizárólag oktató személyzetnek. Az eredmények értékelésére a LimeSurvey webes alkalmazást használták. A kutatási eszköz létrehozásának alapját a H2020 ACT projekt keretében a nemek közötti egyenlőség

megvalósulásának ellenőrzésére és nyomon követésére (GEAM) irányuló kérdőív képezte, amelyet a nemek közötti egyenlőség és az intézményes változások felgyorsítására a kutatásban és innovációban Európa-szerte létrehozott gyakorlati közösségekkel (ACT) együttműködő kiválasztott intézmények fejlesztettek ki. A felmérést gondosan előkészítették, annak érdekében, hogy teljes mértékben tiszteletben tartsa a résztvevők magánéletét. A kutatási eszköz végleges változata 76 kérdésből állt, kilenc problémacsoportba osztva, amit a válaszadók társadalmi és demográfiai jellemzőinek megoszlását kimutató demográfiai űrlap követett.

E kutatómunka három fő eredményre vezetett. Az első, hogy a munka és a magánélet összehangolása sokkal nagyobb terhet ró a nőkre, mint a férfiakra. A második, hogy a férfiak kisebb mértékben érzékelik a nők egyenlőtlen és nehezebb helyzetét ezen a területen, mint nőnemű munkatársaik. Az utolsó, hogy a világválság következtében megnövekedett munkahelyi és családi kötelezettségek, valamint a munka és az otthon között kialakult feszültség (a munka és a magánélet egyensúlya) nagyobb mértékben érintette a női kutatókat.

Ez utóbbira vonatkozó kutatási anyag megmutathatja a szervezeti kultúrák jellegzetes problémás elemeit és kiegyensúlyozatlan helyzeteit, amelyek a két különböző intézmény szempontjából jellemző és közös elemet alkotnak.

A tanulmány vizsgálati szempontú.

Forrás

• 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

5. tanulmány. A szervezeti kultúra illetve a munka és a magánélet egyensúlyát célzó kezdeményezések alkalmazása: A munkahelyi attitűdökre és a munka és a magánélet közötti konfliktusra gyakorolt hatás.

Ezen tanulmány a munkavállalók szervezeti kultúrával kapcsolatos eltérő felfogásait vizsgálja egyetlen szervezeten belül, különös tekintettel a munka és magánélet egyensúlyát célzó kezdeményezések vezetői támogatására, a munka és magánélet egyensúlyát célzó kezdeményezések alkalmazásának

karrierbeli következményeire, a munkaidővel kapcsolatos szervezeti elvárásokra, amelyek akadályozhatják a munkán kívüli tevékenységeket, valamint a saját munkateher feletti munkavállalói kontroll szintjére és arra, hogy a munkavállalók mikor vehetnek ki szabadságot.

A vizsgálat fő kutatási módszerét egy kérdőív és interjúk adták.

A tanulmány alapjául szolgáló kutatást egy ausztrál egyetem 292 alkalmazottjának felmérési adatai alapján készítették el. Ezen 292 alkalmazott az egyetem teljes alkalmazotti létszámának mintegy 11%-át teszi ki. A teljes minta 228 nőből és 64 férfiből állt. Összesen a szervezeti munka és magánélet kultúrájának négy területét vizsgálták. Hat hipotézis került felállításra:

A tanulmány arra törekszik, hogy kapcsolatot találjon a munkavállalók viselkedése és a munkáltatók reakciója között a különféle nézőpontokból (pl. azok a munkavállalók, akik magasabb szintű vezetői támogatást érzékelnek, a munka és magánélet egyensúlyának megteremtésére irányuló kezdeményezések nagyobb mértékű használatáról számolnak be, mint azok a munkavállalók, akik alacsonyabb szintű támogatást tapasztalnak).

A kutatás legfontosabb megállapításai a következők: A munka és magánélet egyensúlyának megteremtésére irányuló kezdeményezések érzékelt vezetői támogatása összefüggött azok alkalmazásával. A kezdeményezések használata általában azonban nem függött össze az érzékelt karrierkövetkezményekkel (pl. hogy a kezdeményezések használata árt az előmenetelnek), a szervezeti munkaidő elvárásokkal vagy a munkavállalói kontroll szintjével (pl. a munkateher felett). Az eredmények azt mutatták, hogy az érezhetően támogató szervezeti kultúra pozitív kapcsolatban állt a szervezeti elköteleződéssel, és negatív kapcsolatban állt a munka és magánélet közötti konfliktussal és a munkavállalók kilépési szándékával. A tanulmány eredményei azt is mutatják, hogy a munkavállalók szervezeti kultúráról alkotott véleménye szorosabb kapcsolatban állt az eredményekkel (pl. a munkához való hozzáállás, a munka és a magánélet közötti ellentétek), mint a munkavállalók által alkalmazott munka és magánélet egyensúlyának megteremtésére irányuló kezdeményezések száma.

A tanulmány értékelési célból készült.

Forrás

• Webber, M., Sarris, A. & 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

KÖVETKEZTETÉSEK

Az eddigiekből jól látszik, hogy a munka és magánélet egyensúlyára való törekvés, illetve annak jogszabályok általi garantálása a nemi egyenlőség tükrében egyre fontosabb. A folyamat jó úton halad, de ez még így több évtized távlatából is inkább egy kezdeti fázis. Az Európai Unió helyesen ismerte fel az irányt, de van még teendője. A legnagyobb kihívások egyike az lesz, hogy az irányelveknek a tagállamok általi átültetését követően biztosítani tudja az egységes jogértelmezést. Ebben az Európai Unió Bíróságának a jogértelmezési gyakorlatára is szükség lesz majd, amely szintén hivatkozási alapot nyújthat majd a nemzeti bíróságoknak. A munka és a magánélet egyensúlya mind a nőket és mind a férfiakat érintő probléma. Éppen ezért komplexen kezelendő kérdésekről beszélünk, ezt pedig az EU is felismerte, és az utóbbi évek irányelvei is ebben a szellemben íródtak. Remélhetőleg a későbbiekben is fenntartják majd ezt az irányt.

A tanulmányok egyértelműen megmutatták, hogy a fejezet elején említett kihívások továbbra is problémát jelentenek ezen a területen. Az elsődleges probléma a munkahelyi elvárások, a karrierépítés és a magánéletben betöltött szerepek összeegyeztetése. A kulturális háttér nagyon meghatározó ebben a kérdésben. Ez azt jelenti, hogy a múltban Európa számos országában a nemi szerepek társadalmi megítélése más volt, mint manapság. A nők elsősorban a családdal és a háztartás vezetésével foglalkoztak, míg a férfiak a kenyérkereső szerepét töltötték be. E szerepek elhagyása sok esetben negatív társadalmi megítéléssel járt, aminek köszönhetően az érintetteknek nem volt bátorságuk kilépni ezekből. Ez a sztereotip életszemlélet megváltozott. A gyermeknevelés, a háztartás vezetése és a mindennapi élet feladatai tekintetében ma már munkamegosztás van a családtagok között. Mindenki részt vesz a feladatok elvégzésében, így ezek már nem nemi szerepek. Megjegyezzük azonban, hogy vannak olyan európai államok, ahol nehezebb feloldani ezeket a társadalmi konvenciókat, de a változás mindenhol tetten érhető. Fontos kapcsolódási pont ehhez, hogy a munkavállalás során is megváltoztak a viszonyok, egyre több, korábban az egyik vagy a másik nemhez kötött munkakörben jelennek meg a másik nem képviselői, ami kihat a karrierépítési

szándékra. Vannak azonban még olyan munkakörök és feladatok, ahol a nemek közötti különbség még mindig megfigyelhető. Ugyanez igaz a döntéshozatalra is, ahol a nők jelenléte még mindig nem teljes körű, így az egyensúly jelentősen eltolódik. Ezek azok a kérdések, amelyek további fejlesztést igényelnek a vizsgált területen.

FORRÁSOK

• Lipinsky, A., Schäfer, M., *Evaluation von Gleichstellungsplänen in Europa – Indikatoren im Praxistest*. [Evaluation of gender equality plans in Europe – Indicators in the practical test] Inc: M. Klemisch, A. Spitzley, J. Wilke (szerk.), *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, É. (2015). *Munka és család a munkajog tükrében*. Győr: Universitá 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 counternarratives of women's (non-)representation in executive leadership*; Palgrave Communications (2017), 10.1057/palcomms 2017.9

- 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*, 10-11. Kötet, 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), 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, P. & Zaccaria, Márton L. (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, A., (2017). *Középkép - 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 (Eclis , 4. kötet.
- Tomer, G., Xanthakos, S., Kim, S., Rao, M., Book, L., Litman, H. J., Fishman, L. 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
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

5. FEJEZET

A NEMEK KÖZÖTTI EGYENSÚLY A VEZETÉSBEN ÉS A DÖNTÉSHOZATALBAN

Luna Carpinelli, Marco Navarra

BEVEZETÉS

A nők történelmi alulreprezentáltsága az akadémiai vezetői pozíciókban számos tanulmány tárgya volt már a nemek közötti egyensúly és az akadémiai vezetés dimenzióján belül.

A különböző okok, köztük a nemi alapú diszkrimináció és az akadémiai életben meghonosodott attitűdök egyaránt a férfiak előmenetelének kedveznek egy olyan, eredendően versengő környezetben, amely nem ösztönzi az egyenlő bánásmódot (Eddy et al., 2017; Allan, 2011).

A szervezeti munkaügyi politikák a mai napig megnehezítik a nők érvényesülését, mivel meghatározott szerepeket és funkciókat az adott ágazatokban nem tölthetnek be.

Az egyetemek viszonylag kevés figyelmet fordítottak a családbarát munkafelügyeleti magatartást elősegítő vezetésfejlesztési beavatkozásokra, amelyek más kontextusokban végzett randomizált, kontrollált vizsgálatok szerint hatékonyak (Kossek et al., 2019; Hammer et al., 2011).

A nemi esélyegyenlőségi terv, mint stratégiai dokumentum bevezetésével - amelynek célja a nemek közötti aszimmetriák csökkentését elősegítő intézkedések és projektek végrehajtása, ugyanakkor a sokszínűség értékelésének lehetővé tétele - kísérletet tettek a kulturális változás előmozdítására, azzal a szándékkal, hogy folytassák egy olyan kézzel fogható és kommunikatív tanulási és munkakörnyezet kialakítását, amelyben az ember egyenlő bánásmódot tapasztal, a diszkrimináció teljes hiányát.

Amint azt a European Institute for Gender Equality (EIGE) külön jelentésében megállapította, a kutatások terén a nők még mindig jelentősen alulreprezentáltak

Európában. Az EIGE által gyűjtött adatok szerint 2018-ban az EU-ban a kutatók mindössze egyharmadát tették ki a nők.

Ráadásul a nőknek sokkal nagyobb nehézségekkel kell szembenéznüik a szakmai előmenetel során, és ahogy az ábrák is mutatják, a nők jelenléte a férfiakéhoz képest meredeken csökken a pozíció szintjének és presztízsének növekedésével fordított arányban.

A nők kevésbé férnek hozzá olyan kapcsolati hálókhoz, amelyek segítenék őket a közigazgatási karrierjük előrehaladásában, és kevésbé valószínű, hogy beilleszkednek a különböző férfiak által alkotott csoportokba (Dean et al., 2009; Glazer-Raymo, 2001). Ez alátámasztja, hogy a férfiakról és nőkről alkotott társadalmi sztereotípiák milyen mértékben preferálják a férfias vonásokat az intézményi vezetőkben (Eddy et al., 2017; Allan, 2011).

A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐTLENSÉGEK ÁTTEKINTÉSE AZ UNIÓS EGYETEMEK VEZETÉSÉBEN ÉS DÖNTÉSHOZATALÁBAN

Az Európai Unió (EU) egyetemlein a nemek közötti egyenlőtlenségek a vezetésben és a döntéshozatalban továbbra is jelentős problémát jelentenek, a nemek közötti egyenlőség előmozdítására irányuló törekvések ellenére. Bár az elmúlt években történt előrelépés, a nők még mindig jelentős akadályokkal szembesülnek, és alulreprezentáltak a vezetői pozíciókban és a döntéshozó testületekben az EU egyetemlein belül.

A nemek közötti egyenlőség a felsőoktatási intézményekben az Európai Unió (EU) országaiban kulturális, társadalmi és intézményi tényezők miatt eltérő mértékben valósulhat meg. Noha az uniós országok teljes körű elemzése kihívást jelentene, az alábbiakban néhány általános megfigyelhető különbséget ismertetünk:

Jogalkotási keret és politikák: Az uniós tagállamok eltérő jogi kereteket és politikákat alkalmazhatnak a nemek közötti egyenlőség előmozdítására a felsőoktatásban. Egyes országok átfogó nemi esélyegyenlőségi jogszabályokat és speciális, a felsőoktatási intézményeket célzó politikákat vezettek be, míg más országokban kevesebb vagy kevésbé átfogó intézkedések vannak érvényben.

Vezetői pozíciókban való jelenlét: A nők képviselete a felsőoktatásban betöltött vezetői pozíciókban az egyes uniós országokban eltérő. Egyes országok jelentős haladást értek el a nemek közötti egyensúly megteremtésében a vezetői pozíciókban, míg más országokban jelentős egyenlőtlenségek tapasztalhatók.

Az olyan tényezők, mint a kulturális normák, a társadalmi elvárások és az intézményi gyakorlatok befolyásolhatják a nők képviselését a felsőoktatási intézmények vezetésében. A nők a felsővezetői pozíciókban, mint például az egyetemi elnöki, rektori és dékáni pozíciókban jelentősen alulreprezentáltak. A döntéshozatal legmagasabb szintjein való képviselés hiánya állandósítja a nemek közötti egyenlőtlenségeket az akadémiai hierarchiában.

Nemi előítéletek a munkaerő-felvétel és az előmenetel során: Az uniós egyetemeken a munkaerő-felvételi és előmeneteli folyamatokban a nemi alapú előítéletek jelenléte bizonyított. A tudatalatti előítéletek befolyásolhatják a döntéshozókat, ami azt eredményezheti, hogy a férfi jelölteket előnyben részesítik az azonos vagy magasabb képzettségű női jelöltekkel szemben.

Nemek közötti bérszakadék: A nemek közötti bérszakadék a felsőoktatásban az egyes uniós országokban eltérő lehet. Egyes országok már tettek lépéseket a bérezési egyenlőtlenségek felszámolására, míg más országokban még mindig jelentősek a különbségek. Az uniós egyetemeken vezető beosztásban dolgozó nők gyakran szembesülnek a nemek közötti bérszakadékkal, vagyis kevesebbet keresnek, mint férfi kollégáik. Ez a bérkülönbség tovább súlyosbítja a férfiak és nők közötti egyenlőtlenségeket a felsőoktatási intézmények vezetésében. A munkaerő-piaci szabályozások, a bérmegállapítási mechanizmusok és a nemzeti gazdasági tényezők eltérései hozzájárulhatnak a nemek közötti bérszakadék országokénti eltéréseihez. A bérszakadék nemcsak a nők gazdasági jólétére van hatással, de tükrözi és megerősíti a nők szerepének alulértékeltségét is az akadémiai területen.

Családbarát politikák rendelkezésre állása: A családbarát politikák - például a szülői szabadság, a rugalmas munkarend és a gyermekgondozási támogatás - elérhetősége és hatékonysága az egyes uniós országokban eltérő lehet. Az erőteljesebb családbarát politikát folytató országok általában jobban támogatják a munka és a magánélet egyensúlyát, ami mind a férfiak, mind a nők számára előnyös a felsőoktatásban és a tudományban.

Intézményi gyakorlatok és kultúra: Az intézményi gyakorlatok és a kulturális normák az akadémiai intézményeken belül jelentősen befolyásolhatják a nemek közötti egyenlőség kérdéskörét. Egyes országok befogadóbb és támogatóbb intézményi kultúrával rendelkezhetnek, amelyekben a nemek közötti előítéletek elleni küzdelemre és az esélyegyenlőség előmozdítására irányuló intézkedések vannak érvényben, míg más országokban a nemek közötti egyenlőtlenségeket fenntartó, hagyományosabb vagy konzervatívabb egyetemi kultúra uralkodik.

Társadalmi attitűdök és nemi normák: A társadalmi attitűdök és nemi normák döntő szerepet játszanak a nemek közötti egyenlőség formálásában az akadémiai területen. A nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos progresszívebb hozzáállással rendelkező országok nagyobb valószínűséggel helyezik előtérbe és hajtják végre a nemek közötti egyensúlyt elősegítő politikákat és kezdeményezéseket a felsőoktatásban, a tudományos életben.

A kutatások finanszírozása és forrásai: A kutatási finanszírozás és a források elosztásának eltérései hatással lehetnek a nemek közötti egyenlőségre az akadémiai életben. Azok az országok, amelyek külön forrásokat különítenek el a nemek közötti egyenlőségi kezdeményezések, kutatási projektek és a nők karrierépítési programjai támogatására az akadémiai területen, nagyobb előrelépést érhetnek el ezeken a területeken.

A nemek közötti egyenlőtlenségek kezelésére különböző szinteken igyekeznek erőfeszítéseket tenni. Az EU végrehajtott olyan politikákat és kezdeményezéseket, amelyek célja a nemek közötti egyenlőség előmozdítása a tudományos életben, például a Horizont Európa programot, amely külön rendelkezéseket tartalmaz a nemek közötti egyenlőségre a kutatás és az innováció területén. Emellett egyes egyetemek nemi esélyegyenlőségi cselekvési terveket, mentorprogramokat és a tudatalatti előítéletekre vonatkozó képzéseket is bevezettek a befogadóbb környezet megteremtése érdekében.

Ahhoz azonban, hogy érdemi előrelépés történjen a nemek közötti egyenlőtlenségek felszámolása tekintetében a vezetésben és a döntéshozatalban az uniós egyetemeken, tartós elkötelezettségre és további intézkedésekre van szükség. Ezeknek ki kell terjedniük a rendszerszintű előítéletek kezelésére, a nemek sokszínűségének előmozdítására, a családbarát politikák végrehajtására, valamint az egyenlő esélyek biztosítására a nők számára a tudományos élet jövőjének alakításában való előrehaladáshoz és részvételhez.

A TÉMATERÜLET LEÍRÁSA

A női tudományos szakemberek szakmai előmenetelének akadályai

A nők számos olyan akadállyal szembesülnek, amelyek megakadályozzák a vezető beosztásokba való előrelépésüket ("üvegplafon-hatás") és a szakmai előmenetelüket, és amelyek hozzájárulnak a felsőoktatásban folyamatosan fennálló nemek közötti szakadékhöz. Ezek közé az akadályok közé tartoznak a tudatalatti előítéletek, a sztereotípiák, a mentorálási és támogatási lehetőségek hiánya, a kapcsolati hálókhoz való korlátozott hozzáférés, valamint a

nemekhez kötődő elvárások a gondozási kötelezettségekkel kapcsolatban.

Tudatalatti előítéletek és nemi sztereotípiák: A tudatalatti előítéletek és a nemi sztereotípiák befolyásolják a nők megítélését az akadémiai környezetben. Azok a sztereotípiák, amelyek a vezetést és a tekintélyt férfias tulajdonságokkal társítják, alááshatják a nők hitelességét és gátolhatják a szakmai előmenetelüket. A tudatalatti előítéletek befolyásolhatják a munkaerő-felvételi döntéseket, az előléptetéseket és a vezetői pozíciók betöltésének lehetőségét.

A tudatalatti előítéletek továbbra is fennállnak az akadémiai intézményekben, és befolyásolhatják a nők kompetenciáinak, önbizalmának és vezetői képességeinek értékelését. Ezek az előítéletek gyakran hátrányos helyzetbe hozzák a nőket a vezetésben és a döntéshozatali folyamatokban.

A képviselő hiánya a vezetői pozíciókban: A nők alulreprezentáltsága a vezető beosztásokban, például tanszékvezetői, dékáni és egyetemi elnöki pozíciókban, azt eredményezi, hogy a feltörekvő női tudósok előtt nem állnak rendelkezésre példaképek és mentorok. A női képviselők hiánya a vezető beosztásokban állandósíthatja a nemek közötti egyenlőtlenségeket, és korlátozhatja a nők hozzáférést a befolyásos kapcsolati hálókhoz és lehetőségekhez.

A nemi sokszínűség hiánya a döntéshozó testületekben: Az egyetemi bizottságok és irányító testületek gyakran nemi szempontból egysíkúak, a férfiak dominálnak a kulcsfontosságú döntéshozói pozíciókban. A nők képviselőhiánya a döntéshozatalban állandósítja a szűklátókörűséget, és gátolja a nemek közötti egyenlőség irányába tett előrelépést.

Tudatalatti előítéletek az értékelési és előmeneteli folyamatokban: A nők gyakran szembesülnek előítéletekkel az értékelési és előmeneteli folyamatokban, ami azt eredményezi, hogy alulértékelik vagy figyelmen kívül hagyják az általuk végzett munkát. Kutatások kimutatták, hogy a nők teljesítményét esetenként másképp értékelik, vagy kevésbé tekintik lenyűgözőnek, mint férfi társaikét, ami befolyásolja a szakmai előmenetelük lehetőségét.

A munka és a magánélet közötti egyensúly kihívásai: A nők számára továbbra is jelentős kihívást jelent a tudományos karrier és a családi kötelezettségek összeegyeztetése. A túlórák elvárása, a rugalmatlan időbeosztás és a támogató politikák - például a megfizethető gyermekfelügyelet és a rugalmas munkaidőbeosztás - hiánya megnehezítheti a nők számára, hogy teljes mértékben elkötelezzék magukat a tudományos munkájuk mellett és előmozdítsák karrierjüket. Az akadémiai szektor hagyományosan magas követelményeket támaszt a szakemberekkel szemben, amelyek teljesítése kihívást jelenthet a vezető beosztásba vágyó nők számára, a családi kötelezettségeiknek való megfelelés mellett.

Amennyiben a munka és a magánélet közötti egyensúlyt nem támogatják kellőképpen, például a szülői szabadságra vonatkozó politikák vagy a rugalmas munkaszervezés nem kielégítőek, az akadályozhatja a nők szakmai előmenetelét.

Nemi elvárások és sztereotípiák az akadémiai környezetben: A felsőoktatási és tudományos kultúra tovább erősítheti a hagyományos nemi szerepeket és elvárásokat, például azt a felfogást, hogy a nőknek elsősorban az oktatásra kell összpontosítaniuk, nem pedig a kutatásra, vagy inkább szolgáltatásorientált szerepeket kell vállalniuk. Ezek az elvárások korlátozhatják a nők kutatási lehetőségeihez, finanszírozáshoz és szakmai elismeréshez való hozzáférését.

Korlátozott kapcsolatépítési lehetőségek: A kapcsolati hálók létfontosságú szerepet játszanak a szakmai előmenetelben. Azonban előfordulhat, hogy a nők akadályokba ütköznek a kapcsolatépítés során, például a nemek szerint elkülönülő környezet vagy a tudatalatti előítéletek miatt kizárják őket az informális hálózatokból vagy egyes társasági eseményekből. A kapcsolati hálókhoz való korlátozott hozzáférés elszalasztott együttműködések, mentorálási lehetőségeket és a szakmai előmenetelhez szükséges láthatóság hiányát eredményezheti.

A nemek közötti tartós bérszakadék: A nők az akadémiai pályán gyakran találkoznak a nemek közötti bérszakadékkal. A férfi kollégákhoz képest alacsonyabb fizetést kapnak, még akkor is, ha olyan tényezőket is figyelembe vesznek, mint a tudományos fokozat és a tudományterület.

Ezeknek az akadályoknak a leküzdése egy sokoldalú megközelítést igényel, amely egyaránt kiterjed az egyénekre, az intézményekre és a szakpolitikákra. Az olyan kezdeményezések, mint a tudatalatti előítéletekre vonatkozó képzések, mentorprogramok, családbarát politikák, átlátható és méltányos értékelési folyamatok, valamint a vezetői beosztásban lévő nők arányának növelése segíthetnek egy befogadóbb és támogatóbb környezetet teremteni a női szakemberek számára, hogy előrébb léphessenek karrierjükben.

Gondolatok a nemi szerepekről a kutatási környezetben és a felsőoktatásban

A kutatásban és az akadémiai életben a nemi szerepek komoly figyelmet kapnak és jelentős viták tárgyát képezik. A nemek közötti egyenlőtlenségek létezését az akadémiai szférában is felismerték, különösen a magasabb szintű pozíciókban és a vezetői beosztásokban. A nők gyakran alulreprezentáltak az

olyan területeken, mint a tudomány, a technológia, a mérnöki tudományok és a matematika (ún. STEM területek), és kihívásokkal szembesülnek a szakmai előmenetel, az előléptetés és a munkájuk elismerése terén.

A nemi sztereotípiák és előítéletek hatással lehetnek az egyének tapasztalataira a kutatói környezetben. Ezek a sztereotípiák fenntarthatják azt az elképzelést, hogy bizonyos területek vagy tudományágak jobban illeszkednek az egyik nemhez, ami a sokszínűség hiányához és a nők lehetőségeinek korlátozásához vezet a hagyományosan férfiak által dominált területeken. A tudatalatti előítéletek és a diszkrimináció hatással lehetnek a döntéshozatali folyamatokra, beleértve a munkaerőfelvételt, az előléptetést és a finanszírozás elosztását. Ezek az előítéletek hátrányba hozhatják a nőket, aminek következtében kevesebb lehetőségük van a szakmai előmenetelre és elismerésre.

A személyes és a szakmai kötelezettségek összeegyeztetése továbbra is kihívást jelent, különösen az akadémiai területen dolgozó nők számára. A kutatási, oktatási és adminisztratív feladatokban való kiemelkedő teljesítményre vonatkozó nyomás ütközhet a gondozással és a családi kötelezettségekkel kapcsolatos elvárásokkal, és ez hatással lehet a karrierépítésre és az előrelépési lehetőségekre. Az intézmények döntő szerepet játszanak a nemek közötti egyenlőtlenségek kezelésében. A nemek közötti egyenlőséget elősegítő politikák és gyakorlatok - például családbarát politikák, átlátható felvételi és előmeneteli folyamatok és sokszínűségi kezdeményezések - bevezetése segíthet a befogadóbb és támogatóbb kutatási környezet kialakításában.

A mentorálás és a támogatási rendszerek kulcsfontosságúak a nemek közötti egyenlőség előmozdításában az akadémiai területen. A férfi és női mentorokhoz való hozzáférés, akik útmutatást, tanácsot és támogatást tudnak nyújtani, nagyban segítheti a nőket abban, hogy megbirkózzanak a karrierjük során felmerülő kihívásokkal és akadályokkal.

Alapvető fontosságú a nem és az identitás más dimenziói, például a rassz, az etnikai hovatartozás és a társadalmi-gazdasági háttér összefonódásának felismerése. A marginalizált csoportokhoz tartozó nők gyakran további akadályokkal és kihívásokkal szembesülnek, és a nemek közötti egyenlőtlenségek kezelésére irányuló intézkedéseknek figyelembe kell venniük az összetettségét ezen egymást keresztező identitás-elemeknek.

A nők arányának növelése a vezető beosztásokban és a döntéshozó területekben elengedhetetlen. Ha az akadémiai szféra minden szintjén sokszínűek a nézőpontok, az inkluzívabb szakpolitikákhoz, gyakorlatokhoz és kutatási eredményekhez vezethet.

Összességében a kutatási környezetben és az akadémiai életben a nemi szerepekre vonatkozó folyamatos reflexió alapvető fontosságú a pozitív változások előmozdítása és az igazságosabb és befogadóbb terek megteremtése szempontjából. A nemek közötti egyenlőtlenségek kezelésére irányuló törekvéseknek átfogónak kell lenniük, beleértve az egyéni, intézményi és rendszerszintű változásokat, hogy egy sokszínűbb és befogadóbb kutatói közösség jöhessen létre.

A JAVASOLT VIZSGÁLATI MÓDSZEREK BEMUTATÁSA PÉLDÁKON KERESZTÜL

A nemek közötti egyenlőség kutatásához mind a kvantitatív, mind a kvalitatív módszerek jelentős mértékben hozzájárulhatnak. Az alábbiakban az e két kontextusban leggyakrabban használt módszertanok néhány jellegzetesége kerül ismertetésre:

- Nemek szerint bontásban történő adatelemzés
- Interjú
- Közösségi média tartalomelemzés
- Kérdőíves felmérések
- A nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban: esettanulmányok és jelentések

A nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban rendkívül fontos téma, számos esettanulmány és jelentés vizsgálta ezt a kérdéskört. Íme néhány említésre méltó példa:

1. tanulmány: A munka és a magánélet egyensúlyának kulturái a felsőoktatásban: A széttöredezetségek esete. (Lester, J. (2015), *Journal of Diversity in Higher Education*, 8(3), 139-156.)

A demográfiai változásokra reagálva a főiskolák és egyetemek új politikákat vezettek be, új gyakorlatokat fogadtak el, és szakmai fejlődési lehetőségeket teremtettek a munka és a magánélet egyensúlyának támogatása érdekében. A munka és a magánélet egyensúlyával kapcsolatos kutatások a nemek közötti egyenlőtlenségeket, a szakpolitikák alkalmazásának hiányát és a kulturális változás hiányát mutatják, valamint azt, hogy általánosságban nem igazán értik, milyen módon lehetne olyan egyetemi kultúrát kialakítani, amely megérti, támogatja és létrehozza a munka és a magánélet egyensúlyát támogató normákat. A kutatások gyakran ajánlják a kulturális változások elindítását, hogy ezzel is támogassák a szakpolitikák alkalmazását és csökkentsék a

munka és a magánélet egyensúlyának megbékélyesítését. Ebben a kutatásban két felsőoktatási intézményt vizsgáltak, hogy megkérdőjelezzék azt a felfogást, hogy a szervezeti változás egyszerűen létrehozható, és megvizsgálják a kulturális széttöredezettség és az egyéni identitás változásra gyakorolt hatását. A tanulmányban felszínre került két fő téma - a politikák és a gyermekek szimbolikus jelentése, valamint a szimbólumok és politikák diszkontinuitása - bizonyítékot szolgáltatnak arra, hogy az egyetemeknek meg kell küzdeniük a szervezeti kultúrával, különösen a munka és a magánélet egyensúlyának elfogadása érdekében, szándékosan megjelenített szimbólumok és párbeszéd útján. A tanulmány arra vonatkozó ajánlással zárul, hogy a vezetők, oktatók és politikai döntéshozók hogyan támogathatják a munka és a magánélet egyensúlyát a felsőoktatásban a szervezeti élet sokrétűsége és összetettsége ellenére.

Ebben a kutatásban két felsőoktatási intézményt vizsgáltak, hogy megkérdőjelezzék azt a felfogást, hogy a szervezeti változás egyszerűen létrehozható, és megvizsgálják a kulturális széttöredezettség és az egyéni identitás változásra gyakorolt hatását. A tanulmányban felszínre került két fő téma - a politikák és a gyermekek szimbolikus jelentése, valamint a szimbólumok és politikák diszkontinuitása - bizonyítékot szolgáltatnak arra, hogy az egyetemeknek meg kell küzdeniük a szervezeti kultúrával, különösen a munka és a magánélet egyensúlyának elfogadása érdekében, szándékosan megjelenített szimbólumok és párbeszéd útján.

A tanulmány középpontjában két hasonló jellemzőkkel rendelkező főiskola állt. Mindkettő azonos típusú intézmény (magánintézmény), külső finanszírozásban részesültek a munka és magánélet közötti politikák előmozdítása érdekében, és híresek arról, hogy legalább kísérletet tesznek a munka és magánélet közötti egyensúlyt érintő kulturális változások elérésére.

Az adatgyűjtés 28 interjút, dokumentumelemzést és megfigyelést foglalt magában a két felsőoktatási intézményben - az Inkrementális Változás Egyetemén és a Gyors Változás Egyetemén. A tanulmány elsődleges adatait egy-egy félig strukturált interjú biztosítja. Minden alannal egy alkalommal készítették interjút, amely körülbelül egy órát vett igénybe. Az interjúkat hangfelvétel útján rögzítették és átiratban lejegyezték. Az interjúkérdések és a felhívások három fő témára összpontosítanak: a) a munka és a magánélet egyensúlyának működési modelljeinek vizsgálata a szervezeti kultúrában; b) annak azonosítása, hogy a szimbólumok (pl. a politikák léte és használata, a párbeszéd és a mítoszok vagy történetek) hogyan járulnak hozzá a munka

és a magánélet egyensúlyának megteremtéséhez és fenntartásához; és c) a vezetés és a politikák szerepének megértése a munka és a magánélet egyensúlyának kialakításában. A kérdések között szerepeltek például a következők: Hogyan jellemezné az egyetem környezetét vagy kultúráját a változásokra irányuló törekvésekkel kapcsolatban? Milyen konkrét intézményi szempontok (pl. struktúrák, politikák, gyakorlatok) segítik, illetve gátolják Ön szerint a munka és magánélet egyensúlyának kultúráját? Mi jelzi Ön számára, hogy az egyetemi vezetés, az Ön tanszéke vagy egysége hisz a munka és a magánélet egyensúlyában? A kutató az egyetemi látogatások során dokumentumokat is gyűjtött, többek között: egyetemi újságokat, brosúrákat, a résztvevők által a változással kapcsolatos tevékenységekről írt cikkeket, valamint a munka és a magánélet egyensúlyával kapcsolatos jelentéseket.

A tanulmány arra vonatkozó ajánlással zárul, hogy a vezetők, oktatók és politikai döntéshozók hogyan támogathatják a munka és a magánélet egyensúlyát a felsőoktatásban a szervezeti élet sokrétűsége és összetettsége ellenére. E tanulmány célja, hogy feltérképezze a női vezetők előtt álló akadályokat az egészségügyben, a felsőoktatásban és az üzleti életben, és azonosítsa az egyes ágazatokban előforduló akadályokat. A tanulmány készítése során elkészült egy kvantitatív logikájú, akadályokat tartalmazó tematikus térkép és egy prevalencia-táblázat, amelynek célja az egyenlőtlenségek feltárása, valamint iránymutatás nyújtása a különböző munkakörnyezeteken belüli inklúziós és esélyegyenlőségi stratégiák kidolgozásához.

Ajánlott irodalom: Evaluation

- **Forrás:** 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>

2. tanulmány: Munka és magánélet egyensúlya az orvostudományi egyetemen: Az orvos-kutatók és mentoraik beszámolóí. (Strong, E. A., De Castro, R., Sambuco, D., Stewart, A., Ubel, P. A., Griffith, K. A., & Jagsi, R. (2013), *Journal of general internal medicine*, 28(12), 1596-1603.)

Egyre több friss diplomás orvos, férfiak és nők egyaránt, keresi az egyensúlyt a szakmai és a magánélete között. Erre a tendenciára hatással lehetnek az

olyan szélesebb körű társadalmi változások, mint például a nők modernkori munkaerő-piacra lépése, valamint az az egyre növekvő elvárás, hogy a férfiak vegyenek részt a gyermeknevelésben és a házimunkában. Különösen az orvosok, jelenlegi generációjához tartozó férfiak és nők esetében tapasztalták, hogy erős felelősségérzet munkálkodik bennük a családi élet és a gyermeknevelés iránt, és így elégedetlenséget vagy feszültséget kelthet bennük, ha a munkahelyi követelmények a kiegyensúlyozottabb életmódot veszélyeztetik. Ezeket az orvosi szakmán belüli fejleményeket részben azért fontos megérteni, mert potenciálisan hatással lehetnek a betegekre, akik tapasztalatai és eredményei a klinikusok és kutatók elkötelezett csapatától függenek.

KUTATÁSI HÁTTÉR: Az orvostudományi akadémiák vezetői gyakran az orvoskutatók soraiból kerülnek ki, akiknek kihívásokkal teli karrierje több szakmai kötelezettséget is magában foglal, amelyeket az otthon támasztott igényekkel is egyensúlyban kell tartani. **KUTATÁSI CÉL:** A munka és a magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérdések árnyaltabb megértése a klinikai kutatóorvosok és mentoraik nagy és sokszínű csoportjának szemszögéből. Célzott mintavételt alkalmaztak a különböző nézőpontok összegyűjtése érdekében. Férfiak és nők egyaránt részt vettek a felmérésben, a faji és etnikai kisebbségek tekintetében pedig túlmintavételezést alkalmaztak. Különböző orvosi szakterületekről és akadémiai intézményekből származó személyeket választottak ki. A kiválasztottak közé tartoztak azok, akik a K-díj odaítélésekor az eredeti intézményükben maradtak, azok, akik intézményt váltottak, és azok, akik elhagyták az akadémiai pozícióikat (internetes keresés alapján), valamint azok, akik R01-finanszírozásban részesültek, és azok, akik nem (az NIH RePORTER adatbázis alapján). Az akadémiai orvostudományban, ellentétben más területekkel, ahol a megfizethető gyermekfelügyelet hiánya lehet a fő kihívás, a munka és a magánélet egyensúlyának akadályai mélyen a szakmai kultúrában gyökereznek. A mentorálás, az intézményi és szakmai kultúrát célzó beavatkozások, valamint a rugalmasság iránti igény destigmatizálására irányuló törekvések (a munkaidő-beosztás és a munkavégzés helye tekintetében) kombinációja segítheti elő leginkább a munka és a magánélet egyensúlyára vágyó klinikus-kutatók új generációjának elégedettségét és sikerét.

Összefoglalva, ez a tanulmány fontos betekintést nyújt abba, hogy a munka és a magánélet egyensúlyával kapcsolatos aggodalmak milyen módon befolyásolják az akadémiai orvostudományi karrierre vágyókat. Az intézményi vezetőknek és a politikai döntéshozóknak figyelmesen tanulmányozniuk kellene a résztvevők által felvetett meglátásokat, különösen a nemi

sztereotípiákkal és a támogatás nyújtását célzó egyes politikák igénybevételeivel kapcsolatos megőlyegzéssel kapcsolatos aggodalmakat. A mentorálás, az intézményi és szakmai kultúrát célzó beavatkozások, valamint az akadémiai karrier rugalmasságára való támaszkodás destigmatizálására irányuló törekvések kombinációja segítheti elő leginkább a munka és a magánélet egyensúlyára vágyó klinikus-kutatók új generációjának elégedettségét és sikerét.

Ajánlott irodalom: evaluation

- **Forrás:** 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>

3. tanulmány: A nők munka és magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó stratégiái a tudományos életben. (Lendák-Kabók, K. (2022), *Journal of Family Studies*, 28(3), 1139-1157.)

A munka és a magánélet optimális egyensúlyának megtalálása olyan nyitott kérdés, amelyet még nem sikerült megoldani a tudomány világában. Dubois-Shaik és Fusulier (2017, p. 100) szerint az egyetem "egy "nemi rendet" hordoz struktúráiban, szervezési elveiben, szokásaiban és módszereiben; egyszóval a tudományos munka gyakorlatában". A szerzőpáros kifejti, hogy az egyetem régi struktúrája egy férfi alakon nyugodott, aki teljesen elmerült a munkájában, és nem kellett semmit sem tennie a háztartásban, mivel "egy láthatatlan személy" minden házimunkát elvégzett helyette. A szerzők hozzátesszik, hogy a nőknek tehát dolgozniuk kell a férfias alkat kialakításán, ami azt eredményezi, hogy kevesebb gyermeket vállalnak (Dubois-Shaik & Fusulier, 2017, p. 100).

Bár a munka és a magánélet egyensúlya az akadémiai területen széles körben elterjedt téma a tudományos diskurzusban, azonban még mindig nincs strukturális megoldás erre a jelenségre. A cikk fő célja annak elemzése, hogy a nem, az osztály és az etnikai hovatartozás metszéspontja hogyan befolyásolja és alakítja a két szerbiai egyetemen két etnikai csoporthoz tartozó női oktatók stratégiáit, amelyeket a munka és a magánélet egyensúlyával kapcsolatos tetteik és döntéseik racionalizálására és magyarázatára dolgoztak ki.

A kvalitatív kutatás 20 db félig strukturált interjú alapján. Három etnikai csoport (magyar, szlovák és román), valamint a Szerbia vajdasági régiójában élő többségi, szerb nemzetiségű férfiak és nők - akadémikusok és diákok - beszámolóit vizsgálták.

Az interjúalanyok kiválasztásakor a hólabda mintavételi módszert alkalmazták (Esterberg, 2001). Az egyik szerző saját akadémiai kapcsolatrendszerét használta fel a válaszadók felkutatására, akik aztán ismerőseik közül toborozták a további válaszadókat. A válaszadók sokszínűségének biztosítása érdekében a szerző minden korábban megkérdezett válaszadónak legfeljebb egy ismerősét választotta ki.

Az interjú 13 kérdésből állt, amelyek a következő hat témakörbe voltak csoportosítva: (1) gyermekkor, iskolai tanulmányok és szerb nyelvtudás az etnikai kisebbségek számára; (2) nehézségek a karrierjük során (pl. nyelvi akadályok az etnikai kisebbségi akadémikusok számára); (3) család és karrier; (4) nemi alapú szegregáció az akadémiai életben; (5) vélemény a (magyar és/vagy más nemzeti kisebbségi) nőkről, akik kutatói/oktatói karriert építenek vagy döntéshozó pozíciókat töltenek be az akadémiai életben; és (6) vélemény a felsőoktatás szervezéséről a kisebbségi nyelvek tekintetében.

Az eredmények azt mutatják, hogy a nők attitűdjeik és döntéseik magyarázatok bizonyos retorikai és életstratégiákat használtak. Az interszekcionális elemzés azt mutatta, hogy a különböző etnikai háttérrel rendelkező nők esetében különbség van a családi és karrierterhekkel való megküzdés során alkalmazott stratégiák között. Osztálykülönbségek is tapasztalhatók, amelyek keresztezik egymást a nemmel és az etnikai hovatartozással, és ezáltal új egyenlőtlenséget eredményeznek a nők között az akadémiai területen.

A munka és a magánélet egyensúlyának megtalálása nagy kihívást jelent azon nők számára, akik úgy döntenek, hogy mikroszinten, a saját családjukban és a saját módszereikkel oldják meg a kérdést, és nem kérdőjelezik meg azokat a szervezeti struktúrákat, amelyekre a munka az akadémiai társadalmi kontextusban épül.

Ajánlott irodalom: evaluation

• **Forrás:** 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%3ArcslJy3lSbdsLf3vxhif_IQgCcxBG_f9tvfUjNX9GWw_Q0i6jg1RAai7S0cenhLOJnuXozgtAmM

4. tanulmány: “Nemek közötti egyenlőség a hatalmi és döntéshozói pozíciókban” - European Institute for Gender Equality (2019)

Ez a jelentés áttekintést nyújt a nemek közötti egyensúlyról a döntéshozói pozíciókban a különböző ágazatokban, beleértve az akadémiai szférát is. A dokumentum megvilágítja a jelenlegi helyzetet, a kihívásokat és azokat a szakpolitikai intézkedéseket, amelyek célja a nemek közötti egyenlőség előmozdítása a vezetői pozíciókban.

5. tanulmány: “She Figures” - Európai Bizottság (2021)

A "She Figures" jelentés a kutatás és innováció terén a nemek közötti egyenlőség szempontjából kulcsfontosságú mutatókat mutatja be az európai országokban. A jelentés a nők vezetői pozíciókban és döntéshozó testületekben való képviselésével kapcsolatos adatokat tartalmaz az akadémiai és kutatószervezetekben.

6. tanulmány: “Nők a tudomány, a technológia, a mérnöki tudományok és a matematika területén: Franciaország esettanulmánya” - Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD, 2021)

Ez az esettanulmány a nemek közötti egyensúlyra összpontosít a STEM területeken betöltött vezetői pozíciókban Franciaországban. Vizsgálja a nők előtt álló akadályokat, a nemek közötti egyenlőséget elősegítő politikákat és a nők döntéshozó szerepkörökben való képviselésének növelését célzó stratégiákat.

7. tanulmány: “Figyelj a szakadékra: Nők felsővezetői pozíciókban az egyetemeken” - Universities UK (2015)

Ez a jelentés a nők felsővezetői pozíciókban való képviselését vizsgálja az egyesült királyságbeli egyetemeken. Vizsgálat alá vonja az előmenetel akadályait, kiemeli a jó gyakorlatokat, és ajánlásokat fogalmaz meg a nemek közötti egyenlőtlenségek kezelésére a vezetői pozíciókban.

8. tanulmány: “A nők tudományos, technológiai, mérnöki és matematikai (STEM) karrierjének előmozdítása” - National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (US, 2020)

Ez a jelentés a nők alulreprezentáltságát tárgyalja a STEM területeken betöltött vezetői pozíciókban az Egyesült Államokban. A jelentés megvizsgálja a nemek közötti szakadékhöz hozzájáruló tényezőket, hatékony stratégiákat határoz meg, és ajánlásokat tesz a nemek közötti egyensúly előmozdítására a STEM területek vezetésében.

Ezek az esettanulmányok és jelentések értékes betekintést nyújtanak a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kihívásokba, eredményekbe és kezdeményezésekbe a vezetői és döntéshozói pozíciókban. Tényeken alapuló ajánlásokat fogalmaznak meg a nemek közötti egyenlőség előmozdítására és a nők képviselőinek növelésére az akadémiai területen és más ágazatokban.

KÖVETKEZTETÉSEK

Az elmúlt évtizedekben elért eredmények ellenére a nemek közötti egyenlőség elérése a különböző munkahelyeken és szakmákban, beleértve a felsőoktatási és kutatási területeket is, továbbra is komoly kihívást jelent. Mind európai, mind nemzeti szinteken megfigyelhetők olyan közpolitikák, amelyek egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek az egyenlőségre az akadémiai életben és a kutatásban.

Az Európai Bizottság a H2020 programmal kötelezettséget vállalt arra, hogy biztosítja a nemek közötti egyenlőség és a nemekkel kapcsolatos szempontok hatékony előmozdítását a kutatás és az innováció területén az Európai Unió tagállamaiban. Ugyanilyen fontos volt az a döntés is, hogy 2022-től kötelezővé teszik a nemi esélyegyenlőségi tervek (GEP-ek) bemutatását az ERC-programokban, ez az egyetemeken és kutatóintézetek számára támogathatósági kritériumként szolgál.

Annak ellenére, hogy az Európai Unióban, Spanyolországban és újabban Olaszországban is egyre nagyobb figyelmet szentelnek a kutatásban és az akadémiai területen a nemek közötti szakadék kérdésének, a nemek közötti egyenlőtlenségek megszüntetése érdekében az akadémiai életben még sok akadályt kell leküzdeni, és számos kihívással kell szembenézni. A közpolitikáknak kulcsszerepet kell játszaniuk e szakadék áthidalásában.

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) azt ajánlja, hogy a hatékonyság érdekében az egyetemeken, kutatóintézetekben és a kutatásértékelő ügynökségekben elfogadott GEP-ek a szervezeti folyamatokra legyenek hatással, mégpedig a felső vezetés támogatása, a megfelelő gazdasági és humánerőforrások elkülönítése, a nemek közötti egyenlőtlenségek alakulására vonatkozó adatok gyűjtése és nyomon követése, valamint a teljes személyzet nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos képzése révén. Ugyanakkor az intézkedések tartalmára is ki kell hatniuk, olyan intézkedéseket kell bevezetniük, amelyek lehetővé teszik a munka és a magánélet egyensúlyát,

a nemek közötti egyenlőséget a döntéshozatalban, a nemek közötti egyenlőséget a szerződés-kötések és az előmenetel terén, a nemek közötti egyenlőség szempontjainak beépítését a kutatás és az oktatás tartalmába, valamint a nem alapú erőszak - beleértve a szexuális zaklatást is - elleni intézkedéseket. Ehhez megfelelő forrásokkal rendelkező, hatáskörrel rendelkező struktúrákra van szükség az elfogadott politikák végrehajtásához és a hatékony végrehajtás nyomán követéséhez, valamint a teljes tudományos közösség elkötelezettségére az esélyegyenlőségi intézkedések végrehajtása mellett.

FORRÁSOK

- 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. *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*, 12(12):2421-7.
- Glazer-Raymo, J. (2001) *Shattering the Myths: Women in Academe*. Johns Hopkins University Press.

6. FEJEZET

A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG ELŐMOZDÍTÁSA A FELSŐOKTATÁSI POZÍCIÓKBA TÖRTÉNŐ TOBORZÁS ÉS KIVÁLASZTÁS SORÁN

Małgorzata Chrupała-Pniak, Katarzyna Więcek-Jakubek

BEVEZETÉS

A fejezet célja, hogy bemutasson néhány meglévő kutatást a nemek közötti különbség diagnosztizálása terén a toborzási és kiválasztási folyamatokban a tudományos és felsőoktatási ágazatban.

Az Európai Technológiaértékelési Hálózat jelentésének (Osborn et al., 2000) közzététele óta az egyetemek és a kutatószervezetek Európa-szerte különböző intézkedéseket fogantatosítottak a nemek közötti egyenlőtlenségek leküzdésére. A jelentés szerint a nemi hovatartozás gyakran túlságosan jelentős tényező, amely befolyásolja az egyén belépését, működését és sikerét a tudományos közösségben. Miután megállapították, hogy a vezető pozíciókat betöltő nők aránya nagyon lassan nő, számos ajánlást javasoltak, amelyek célja ennek a helyzetnek a javítása.

Az európai kutatás területén a legnagyobb hatással az európai humánerőforrás-menedzsmentre az Európai Bizottság által kiadott, a kutatókra vonatkozó humánerőforrás-stratégia (HRS4R) bír. Eddig 708 szervezet kapta meg a HR Kiválóság a kutatásban címet (és a számuk még mindig növekszik), ami azt jelenti, hogy hivatalosan elkötelezték magukat mellette, végrehajtották az előírt magatartási kódexet, és javaslatot tettek a következő lépésekre a charta és a kódex elveinek további végrehajtása érdekében, amelyek közé tartozik a megkülönböztetésmentesség, a megfelelő munkafeltételek és a munka és a magánélet egyensúlyára való felhívás, valamint a nemek közötti egyensúly a személyzeti struktúrában. A nemek közötti egyenlőségnek a kutatás és innováció humánerőforrás-gazdálkodásában meghatározott

elvei elsősorban a felvételi, kiválasztási és előléptetési eljárásokra összpontosítanak. A munkafeltételek, a munka és a magánélet egyensúlya, valamint a tudományos karrier és a gondozási feladatok összeegyeztetése szintén kulcsfontosságú kérdésként szerepelnek.

A szervezetekben a strukturális változás bevezetésére elsősorban a nemek közötti egyenlőségi tervek (GEP) végrehajtásával kerül sor, amelyeket az Európai Unió 2015 óta széles körben ajánl. Az uniós jogszabályok arra kötelezik a tagállamokat, hogy egyenlő esélyeket és egyenlő bánásmódot biztosítsanak a nők és a férfiak számára, és küzdjenek a nemek közötti megkülönböztetés minden formája ellen.

A GEP-eket Európa számos országában általánosan alkalmazzák. A nemek kérdése azonban még mindig fontos tényező a karrierlehetőségek tekintetében. A nőket gyakran alkalmazzák az alacsonyabb szintű tudományos pozíciókban, míg a magasabb pozíciókban dolgozó női akadémikusok száma még mindig szignifikánsan alacsony (Silander, 2023).

Max Weber nyomán a szervezeti kutatók széles körben vitatják a személyi rendszerek által nyújtott lehetőségeket a munkahelyi diszkrimináció és egyenlőtlenség elkerülésére. A kutatások szerint számos olyan tevékenységet tartanak a nemek közötti egyenlőség elérését támogatóknak, mint (1) a szervezeti felelősség struktúrái, (2) a pozitív diszkriminációs tervek, vagy (3) az átlátható felvételi és előléptetési folyamatok. (Silander, 2023).

Nem könnyű feladat azonban meghatározni, hogy a felsőoktatási intézményekben milyen GE- (Gender Equality – Nemi Egyenlőség) intézkedéseket kell alkalmazni. Csupán néhány tanulmány készült a témában. Az eredmények azt mutatták, hogy a meglévő szervezeti kultúrák felülvizsgálata, valamint a pozitív diszkriminációs tevékenységek végrehajtása lényeges ebben a tekintetben. (Silander, 2023).

Más kutatókat követve a szerző kijelentette, hogy az egyetemeken a GE kiterjesztése érdekében bevezetett számos intézkedést kritika érte mégpedig amiatt, mert nem vették figyelembe a nemek közötti egyenlőség elméletét, vagy mert a liberális feminista megközelítések szerint hozták létre azt, figyelmen kívül hagyva a nemek szerinti akadémiai struktúrákat. A kutatók különböző országok egyetemeken bevezetett szakpolitikai intézkedéseket vizsgáltak a nők alulreprezentáltságának megakadályozása érdekében. Az európai egyetemeken a GE megvalósítására tett lépésekről szóló néhány jelentéstől eltekintve azonban általában véve eddig nem készült átfogó tanulmány a GE-tevékenységekről. (Silander, 2023).

A három célkitűzést az EU által finanszírozott projektek részeként bevezetett nemek közötti egyenlőségi tervekre vonatkozóan határozták meg.:

- (i) a női kutatók toborzása, megtartása és karrierépítése előtt álló akadályok felszámolása,
- (ii) a GE biztosítása a döntéshozatali folyamatokban,
- (iii) a kutatásban a nemek közötti egyenlőség dimenziójának erősítése (Európai Unió Tanácsa, 2015).

Ugyanakkor hangsúlyozni szükséges (Nielsen, 2017), hogy a nemi előítéletesség az egyik legnagyobb kihívásnak tűnik, mivel gyakori és széles körben negatív hatással van a női akademikusokra. Milyen példák mutatnak a nemi előítéletességre egy szervezetben?

- (i) a nőket még azonos önéletrajz vagy publikációk száma esetén is kevésbé tekintik szakmailag képzettnek, mint a férfiakat,
- (ii) az ajánlólevelek olyan tulajdonságokkal és készségekkel rendelkező nőket írnak le, akikre kevésbé van szükség a tudományos karrier szempontjából,
- (iii) az állásajánlatok túlnyomórészt férfias nyelvezetet és egyéb maszkuláris szempontokat használnak,
- (iv) a nőket kevésbé idézik akademikus kollégáik,
- (v) a diákok hajlamosabbak szigorúbban értékelni a női egyetemi tanáraikat.

Három olyan társadalmi folyamat létezik, amelyek együttesen egyenlőtlenégeket okoznak a tudományos felvétel és kiválasztás terén: (i) nemi előítéletek a felvételi eljárást vezetőik körében; (ii) a tudományos teljesítmény értékelésére vonatkozó normák meghatározása; és (iii) a nemtől függő szimbolikus határvonalak megjelenése a munkában. Mindhárom a szervezet alakítja, de nem mindegyik magyarázható tudatalatti előítéletekkel. Ahogy Nielsen rámutat, a nemi előítéletességnek a tudományos életben számos különböző formája van, többek között a homofília (az a tendencia, hogy valakihez hasonlót keresünk vagy vonzódunk). Az akadémiai toborzás során mellőzésre kerülhet a kutatási teljesítmény egyéb, objektívnek tűnő kritériumai mellett (Nielsen 2017). Az akadémiai vezetők kulturális narratívái, amelyek a nők kutatói kvalitásait a tökéletes akadémikusról alkotott uralkodó szervezeti képpel összeegyeztethetetlenek tartják, szintén előfordulhatnak.

A tudatalatti előítéletesség gyakran okozza azokat a kognitív hibákat, amelyek a nők és kisebbségek kedvezőtlen bánásmódját eredményezik a jó szándékú döntéshozók részéről (Bielby, 2013). Ez a jelenség kulcsfontosságú a nemek szerinti akadémiai toborzás megértéséhez. Mivel a kognitív

folyamatokra összpontosít, a tudatalatti előítéletesség a nemek közötti megkülönböztetést egyéni problémának jelezheti, figyelmen kívül hagyva az adott felsőoktatási intézmény nemek szerinti struktúráira vagy hierarchiáira vonatkozó összetettebb kérdéseket. (Nielsen 2017).

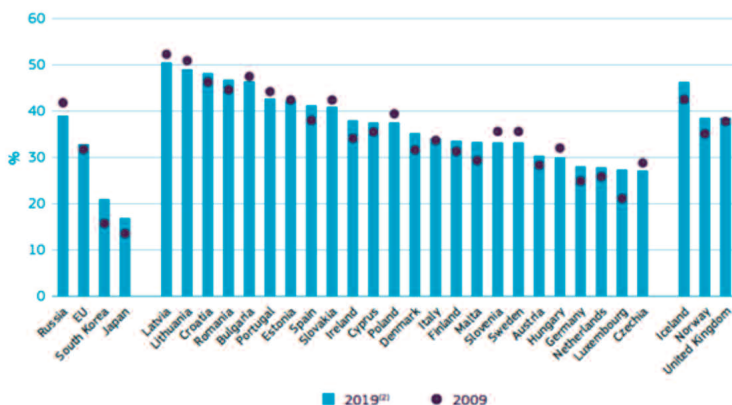
Az "üvegplafon" metaforát gyakran használják a férfiak és nők karrierépítési esélyegyenlőségével kapcsolatos problémák leírására. Azokat a láthatatlan akadályokat jelképezi, amelyek megakadályozzák, hogy a nők a legmagasabb pozíciókat töltsék be egy szervezetben. A formális szervezeti szabályok ígérhetnek tisztességes lehetőségeket a nőknek a férfiakkal való versenyben, miközben az informális gyakorlatok még mindig dominálhatnak, és olyan akadályt jelenthetnek, amelyet a nők nem tudnak leküzdeni. (Teelken et al., 2021).

TÉMATERÜLET LEÍRÁSA

Bár a nemek közötti egyenlőtlenségek az akadémiai szektorban ismertek és megvitatásra kerülnek, a probléma megoldására irányuló tevékenységek viszonylag lassan haladnak. A helyzet annak ellenére sem javul, hogy számos szervezetben egyre több a sokszínűség, a méltányosság és a befogadás (EDI) kezdeményezése. (She Figures, 2021).

A nemek közötti egyenlőtlenségek a felsőoktatásban számos országban jól dokumentáltak. Bár uniós források arról tájékoztatnak, hogy az Európai Unióban növekedni kezdett a női kutatók száma, a heterogenitás még mindig problémát jelent számos tagállamban. Az EU-ban a kutatók 33%-a nő (lásd az 5.4-12. ábrát). A legtöbb női kutatót foglalkoztató tagállam Lettország - 51%-kal -, a legkevesebb női kutatót foglalkoztató tagállam pedig Csehország 21%-kal. Az Egyesült Királyságban hat százalékponttal több női kutató dolgozik, mint az EU-ban. Ezek a számadatok azonban valószínűleg elfedik a különböző országok ágazati kutatási specializációját. Az 5.4-13. ábra azt mutatja, hogy a női kutatók nagy többsége az egészségügyi és gondozási ágazatban dolgozik, de nagyon kevesen a műszaki és technológiai ágazatban. (<https://data.europa.eu/doi/10.2777/497405>).

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



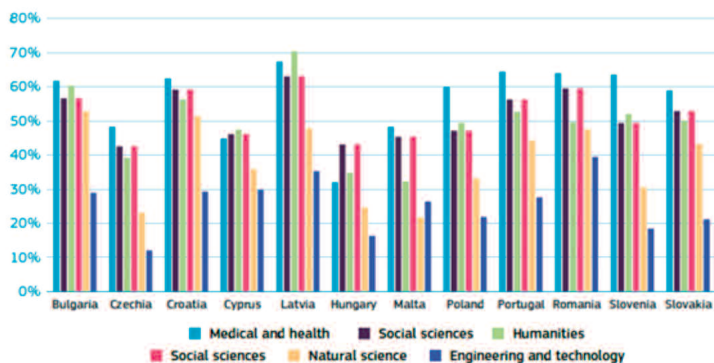
Science, Research and Innovation Performance of the EU 2022

Source: Eurostat (online data code: TSC00005)

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

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

A kutatások értékelése azt mutatja, hogy a nemek közötti semlegesség, valamint a verseny iránti teljes nyitottság nem érvényesül a felvételi és előléptetési eljárásokban (Powell, 2016). A tanulmányok alapján a női kutatók azért kerülhetnek hátrányba az akadémiai toborzási folyamatokban, mert nem állnak rendelkezésre megfelelő hálózatok, és a kiválasztási bizottságok között finom nemi előítéletek tapasztalhatók. (Nielsen, 2016).

Az akadémiai szektorban az értékeléssel kapcsolatos legtöbb kutatás a diszkriminációs esetekre és arra összpontosít, hogy a személyeket nem a tényleges kompetenciáik és készségeik alapján, és legfőképp nem igazságos módon értékeli (Orupabo & Mangset, 2022). Az akadémiai szektorban az értékeléssel kapcsolatos legtöbb kutatás a diszkriminációs esetekre és arra összpontosít, hogy a személyeket nem a tényleges kompetenciáik és készségeik szerint, igazságos módon értékeli (Orupabo & Mangset, 2022). Úgy tűnik, hogy leginkább a tudatalatti elfogultságok jelentik a legnagyobb kihívást a munkaerő-felvétel során, miközben az egyéni felvételi folyamat megfelelő struktúráját is biztosítja (Corrales et al., 2017).

Az érdemek értékelésének és a felvételi döntések meghozatalának módja nem csak a folyamatban részt vevő személyek számára fontos. Hatással van a kar és a tudományág egészének demográfiai szerkezetére, ami viszont befolyásolja az "ideális akadémikus" képét (Rivera, 2017). A nők alacsonyabb foglalkoztatottságát az akadémiai szférában az "üvegplafon" okozza, amely megakadályozza őket a karrierépítésben, és nem használja ki a bennük rejlő potenciálokat (Farina et al, 2023). Az egyenlőtlenség ráadásul elriasztja a fiatal nőket attól, hogy tudományos pályára lépjenek, és ezáltal hozzájárul a nemi sztereotípiák erősítéséhez.

Minden eddiginél nagyobb szükség van az akadémiai szektor inkluzív humánerőforrás-politikájára, hogy mindenki számára - nemtől függetlenül - méltányos és támogató munkakörnyezetet teremtsenek. Úgy tűnik, hogy a tisztességes és objektív felvételi és kiválasztási folyamat az egyik legjelentősebb tényező e cél elérésében.

AJÁNLOTT MÓDSZEREK

Az akadémiai pozíciók toborzási és kiválasztási folyamataival kapcsolatos tanulmányokban felhasználható mintakutatási módszerek a következők:

- (i) írásztalnál végzett kutatás,
- (ii) bibliometriai vizsgálat,

- (iii) kérdőíves felmérés,
- (iv) kérdőíves felmérési célú kísérlet,
- (v) mélyinterjú/strukturált vagy félig strukturált interjú,
- (vi) metaanalízis,
- (vii) esetek közötti összehasonlítás,
- (viii) esettanulmányok.

Megfigyelték, hogy a kutatók a válaszadóktól függően különböző kutatási módszereket választanak (pl. döntéshozók, felsőbb tudományos pozíciók, nem tudományos személyzet stb.).

TUDOMÁNYOS EREDMÉNYEK A NEMEK KÖZÖTTI ELŐÍTÉLETESÉGBEN AZ AKADÉMIAI FELVÉTEL ÉS KIVÁLASZTÁS SORÁN

Az e fejezethez végzett kutatások áttekintése több, az alábbiakban idézett tényleges cikket mutat. Ezek elolvasása megerősíti, hogy a kutatások főként a skandináv országokra, Németországra, Hollandiára és más nyugat-európai országokra vonatkoznak. Ezzel szemben Közép- és Kelet-Európában sokkal kisebb a kutatók érdeklődése a nemek közötti egyenlőtlenségek iránt a felsőoktatási intézményekben. Ez azt sugallja, hogy kiadványunkat elsősorban ezekben az országokban kellene terjeszteni.

1. tanulmány. Nemi előítéletesség az akadémiai toborzásban? Bizonyítékok egy felmérési kísérletből a skandináv régióban (Carlsson et al., 2021)

A Carlsson és munkatársai által készített tanulmány egy nagyszabású felmérési kísérletet tartalmazott az izlandi, norvégiai és svédországi egyetemek közgazdasági, jogi, fizikai, politikatudományi, pszichológiai és szociológiai tanszékeinek oktatói körében annak érdekében, hogy megvizsgálják az elfoglaltság szerepét a tudományos felvételen. A kutatás alapján a következő hipotéziseket fogalmazták meg:

(i) A női pályázók alacsonyabb minősítést kapnak a kompetencia és az alkalmazhatóság tekintetében, mint a férfiak [H1]

(ii) A nők esteében alacsonyabb a gyermekvállalás megtérülése, mint a férfiak esetében [H2]

(iii) A nők esetében alacsonyabb a megtérülése az erős önéletrajznak, mint a férfiak esetében [H3]

A felmérési kísérlet a nemek közötti elfogultságot vizsgálta a felvételi eljárásban a karon (N=775), A kari válaszadóknak a véletlenszerűen kijelölt férfi vagy női nevű hipotetikus jelöltek önéletrajzát kellett értékelniük. Az önéletrajzokat a saját tudományterületük docensi pozíciójára értékelték. A válaszadókat arra kérték, hogy a jelöltek kompetenciáit és foglalkoztathatóságát figyelembe véve állítsanak össze egy rangsort. Minden résztvevő csak olyan önéletrajzokat kapott, amelyeket feltételezhetően nők, illetve csak olyan önéletrajzokat, amelyeket férfiak nyújtottak be, hogy ne mutassák, hogy a kísérlet a nemek közötti egyenlőtlenségekre vonatkozik. Minden résztvevő ugyanannak a jelöltnek két önéletrajzát értékelté (különböző publikációs adatokkal), és véletlenszerűen kétgyermekes vagy gyermektelen jelöltekot kapott, hogy megvizsgálják a gyermekek és a publikációk hatását a karon belüli értékelésre, és hogy ezek a hatások különböznek-e a férfiak és a nők esetében.

A kísérlet két jelenséget mutatott ki. Az első a pályázó kompetenciájának értékelésére vonatkozott. A kompetencia mércéje egy additív index volt, amelyet három kérdésre adott válaszokból képeztek:

- (i) Milyen mértékben tartja a pályázót alkalmasnak a pozíció betöltésére?
- (ii) Milyen mértékben tartja úgy, hogy a pályázó rendelkezik a pozíció betöltéséhez szükséges képesítéssel?
- (iii) Mennyire tartja alkalmasnak a pályázót a pozíció betöltésére??

A válaszadó választát 1-7 skálán adta meg, ahol 1 volt a legalacsonyabb pontszám és 7 a legmagasabb pontszám.

A második eredmény az volt, hogy a pályázó alkalmazhatóságának mérőszáma egy additív index volt, amely a következő három kérdésre adott válaszokból állt össze:

- (i) Mennyire valószínű, hogy Ön felvonná a pályázót?
- (ii) Mennyire valószínű, hogy Ön meghívna a jelentkezőt állásinterjúra?
- (iii) Hogyan ítéli meg annak valószínűségét, hogy a pályázó megkapja az állást?

LAz előző kérdésekhez hasonlóan a válaszadók ezekre a kérdésekre is egy Az egyéb jellemzők, amelyekre a válaszadókat megkérdezték, a következők voltak:

- nem (a női vagy férfi lét bináris mutatója),
- életkor (folyamatos változóként mérve),
- a PhD fokozat megszerzése óta eltelt évek száma (folyamatos változó),
- a jelenlegi intézménynél eltöltött évek száma (folyamatos változó),

- az elmúlt 5 évben részt vett-e állandó álláshelyek felvételi bizottságában (bináris változó; igen vagy nem),
- oktatói pozíció (bináris mutató: teljes állású professzor vagy nem),
- és állampolgárság (bináris mutató: a felmérés országának állampolgára).

A kutatók regressziós keretet (OLS) használtak a kezelési hatások becslésére. A kísérlet azt mutatta, hogy a nők alulreprezentáltságától eltekintve minden területen a női jelölteket hozzáértőbbnek és alkalmasabbnak tartották, mint a férfi jelölteket. A gyermekvállalás vagy az erősebb önéletrajz nem változtatott az általános eredményen. Az azonos képzettségű jelöltek fenti elfogult értékelését figyelembe véve úgy tűnik, hogy nem magyarázza a nemek közötti különbséget a skandináv régió tudományos életében.

A szerzők szerint ennek oka az lehet, hogy a tanulmányt az északi régióban végezték, ahol a nemek közötti egyenlőség intézményesített normái alapból érvényesülnek. Ezek a normák hatással lehetnek például a felvételi bizottságokra, tudatosítva bennük a több női oktató felvételére vonatkozó követelményeket. Mivel az akadémiai közösségekben széles körben elfogadott, a válaszadók internalizálhatták ezt a követelményt, és ezért kedvezőbb értékelést adtak a női jelölteknek.

Az, hogy a fenti tanulmányban nem volt elfogultság a női jelöltekkel szemben, nem zárja ki annak lehetőségét, hogy a férfiak előnyben vannak a tudományos élet más területein, például a monitoringban vagy a szakértői értékelésben. Az ehhez hasonló kísérletek lehetővé teszik annak közvetlen vizsgálatát, hogy létezik-e nemi előítélet a különböző nemű jelöltek értékelésében, ha minden más tényező megegyezik.

2. tanulmány. A nemek közötti igazságosság megvalósítása az akadémiai életben a nemek közötti egyenlőségi terveken keresztül? Normatív és gyakorlati kihívások (Clavero & Galligan, 2021)

Clavero és Galligan tanulmánya az episztemikus igazságosság fogalmát kívánta megvizsgálni, mint olyan szempontot, amely alapján elemezhetjük a nemek közötti egyenlőtlenséget a felsőoktatási intézményekben. A tanulmány Bourdieu hatalomelemzését felhasználva az akadémiai szférában olyan elemzési struktúrát nyújt, amely segít megérteni a felsőoktatási szektorban a nemek közötti rendszerszintű egyenlőtlenségek működését az episztemikus igazságtalanság problémájaként. A jelenségek egyik egyértelmű mutatója a nemek közötti különbségek fennmaradása a teljes jogú professzori

pozíciókban. A tanulmány szerzői azt állítják, hogy az akadémiai hatalom nemek közötti egyenlőtlenségének megértéséhez figyelembe kell venni a női oktatók és kutatók elleni ismételt episztemikus igazságtalanságot az akadémiai politikák kialakításában.

Először is, a tanulmány célja a következő kérdések megválaszolása:

- (i) Milyen mértékben ismerik fel az európai egyetemeken a GEP-ek a nemek közötti episztemikus igazságtalanságokat?
- (ii) Milyen típusú kezdeményezéseket vezetnek be e tekintetben?
- (iii) Milyen főbb hiányosságok azonosíthatók a gyakorlatban?

A tanulmány elemezte és értékelt a következő európai egyetemeken a közelmúltban jóváhagyott GEP-eket:

- (1) A Nottingham-i Egyetem, Anglia (2017-2020);
- (2) A Barcelonai Autonóm Egyetem, Spanyolország (2019-2023);
- (3) A Bolognai Egyetem, Olaszország (2017-2020);
- (4) a Helsinki Egyetem, Finnország (2019-2020);
- (5) a Genfi Egyetem, Svájc (2017-2020);
- (6) A Minho-i Egyetem, Mérnöki Tudományok Iskolája, Portugália (2017-2019); és
- (7) A Stockholmi Egyetem, Svédország (2017-2018).

Ezeket a GEP-eket úgy választották ki, hogy az európai állami felsőoktatási intézmények sokféleségét képviseljék. A mintaintézmények három közös elemet mutattak:

- (i) Egyértelmű bizonyítékot szolgáltatnak arra, hogy a női akadémikusok akadályokba ütköznek karrierútjuk követése során.
- (ii) Intézményi szinten elkötelezettséget mutattak a nemek közötti egyenlőség mellett. Két egyetem tagja az Európai Kutatási Intézmények Ligájának, amely a nemek közötti egyenlőség mellett elkötelezett szövetség. Három egyetem az EU által finanszírozott, az intézményi változásokat a GEP-ek végrehajtása révén támogató projektek résztvevője volt, egy egyetem pedig aláírta az Egyesült Királyság nemek közötti egyenlőséget elismerő akkreditációs rendszerét, az Athena Swan Chartát.
- (iii) Az egyetemek többsége jóváhagyta a kutatók felvételére vonatkozó európai magatartási kódexet.

Az intézmények azonban különböznek egymástól nemzeti jogi kereteik és politikáik, a kiindulási helyzetek értékelése és a cselekvési prioritások, a

GEP-re vonatkozó intézményi hagyományok, valamint az egyéni érdemek értékelésére, illetve a tudományos személyzet felvételére és előléptetésére vonatkozó intézményi autonómia tekintetében.

Minden egyes GEP-et két tengely mentén vizsgáltak és értelmeztek az előző szakasznak megfelelően. Ezek a következők:

(i) A nemek közötti igazságosság körüli kollektív elkötelezettség növelésének lehetőségei a szervezetben belül és az ezzel kapcsolatos kihívások;

(ii) Kihívások és lehetőségek a nemek szerinti kultúra megváltoztatásának bevezetésében az episztemikus tekintélyre vonatkozó normák (formális és informális normák egyaránt) megváltoztatásával.

Ez a tanulmány számos olyan erőforrást és feltételt mutat be, amelyek szükségesek a nemek közötti igazságosság biztosításához a felsőoktatásban. A GEP létrehozása lehetőséget adhat a reflexióra, a konszenzus kialakítására, valamint az episztemikus tekintély megosztását alátámasztó (formális és informális) nem normák vizsgálatára.

Ebben a tanulmányban az öt GEP különböző intézkedéseket tartalmaz az intézmény azon normáinak és eljárásainak megváltoztatására, amelyek a tudományos érdemek értékelésére vonatkoznak, valamint azokra a kulturális értékekre, amelyek hajlamosak befolyásolni az "ideális akadémikus" nemek szerinti megítélését. Ezek egyike a gyermekgondozási és egyéb gondozási szabadságok felvételre, döntésekre és előléptetésekre, illetve a teljesítmény-értékelésre gyakorolt negatív hatásának mérséklése azáltal, hogy nem veszik figyelembe az ilyen típusú szabadságokból eredő munkaközi szünetek időszakát (Barcelona, Bologna, Helsinki, Nottingham és Stockholm). Ez az intézkedés nem csak a nőket érinti, ezért is vezették be, hogy több férfit ösztönözzenek arra, hogy ossza meg a gyermekgondozási feladatokat a nőikkel. Egy másik kiemelkedő intézkedés, hogy a tudományos érdemek értékelésénél nem kizárólag a kutatásra, hanem a nem kutatási tevékenységekre, például az oktatásra is összpontosítanak (Nottingham). Ez az intézkedés szintén a férfiak és nők karrierépítési feltételeinek javítását célozza.

A tanári szerepek továbbra is feminizálódnak, és ez a szerepek átértékelődése révén hozzájárulhat a tudományos munka nemek szerinti felosztásának elmosódásához. Ez az intézkedés az érdemek mennyiségi értékelésétől is eltávolodik a minőségibb értékelést igénylő normák bevezetésével, bár a gyakorlatban korlátozott sikerrel. Amint azt a nottinghami GEP kifejtette: "Az előléptetési sikerek nagyobbak voltak a kutatási és oktatási pályán keresztül,

ahol az alkalmazottak kutatásra összpontosítanak. Ennek részben az lehet az oka, hogy a tanításra, vezetésre és állampolgárságra vonatkozó kritériumok inkább minőségi jellegűek, így nehezebben értelmezhetőek" (University of Nottingham 2017, p. 151).

Még mindig több a nő a tanári pályán. A fenti intézkedés a nemek szerinti munkamegosztás megváltoztatását kezdheti meg a szerepek új értékelésével. Ez az intézkedés olyan normákat állít fel, amelyek több minőségi értékelést követelnek meg, bár a gyakorlati megvalósítás nem volt túl sikeres. A nottinghami GEP szerint: "Az előléptetési sikerek nagyobbak voltak a kutatási és oktatói pályán keresztül, ahol az alkalmazottak kutatási fókusszal rendelkeznek. Ennek részben az lehet az oka, hogy a tanításra, vezetésre és állampolgárságra vonatkozó kritériumok inkább kvalitatívak, így nehezebben értelmezhetőek." (University of Nottingham 2017, p. 151).

A fenti magyarázat arra utal, hogy a mennyiségi kritériumokat még mindig fontosabbnak tartják a minőségi kritériumoknál a tudományos érdemek értékelésében. Ha a kvalitatív kritériumokat kevésbé pontosnak tartják, akkor azok alkalmazása hajlamosnak tűnhet arra, hogy a jelöltnek "könnyű előre lépést" biztosítson.

Végül, három GEP-ben (Barcelona, Helsinki és Nottingham) a kiválasztási folyamatok során pozitív intézkedéseket hoztak. Ez az intézkedéstípus az alul-reprezentált nemet választja ki abban az esetben, ha minden jelölt azonos érdemekkel és képzettséggel rendelkezik. Más GEP-ek nemi célokat vagy kvótákat tartalmaznak a szűkített listákon (Genf). Ezeknek a lépéseknek a célja a vertikális és horizontális szegregáció kezelése az akadémiai és kutatási környezetben azáltal, hogy a döntéshozatali folyamatokban elősegítik a nemek közötti egyenlőséget.

Összefoglalva, míg az e tanulmányban vizsgált GEP-ek többnyire olyan intézkedéseket tartalmaznak, amelyek újradefiniálják a tanulmányi érdemek értékelésének alkalmazási kritériumait, csak egy GEP (Nottingham) próbálja megváltoztatni az érdemek meghatározásának kritériumait. A tanulmány rámutat az ezen intézkedés megvalósításával kapcsolatos kihívásokra is.

Egy feltáró tanulmány korlátainak tudatában a tanulmány mindazonáltal értékes képet nyújt a nemek közötti egyenlőtlenségekről az akadémiai életben, mint a nemek közötti episztémikus igazságosság kérdéséről, és megmutatja, hogy az intézmények hogyan reagálnak erre a helyzetre.

3. tanulmány. A nemek szerepe az egyetemi toborzásban és kiválasztásban - Mathias W. Nielsen. In: Gender Sensitive University, (Drew & Canavan, 2021)

A tanulmány célja az volt, hogy kiderítse, vajon a kiválasztási folyamatokban részt vevő személyeket nem tudatos előítéletek vezérlik-e. Az első vizsgálatban a résztvevőknek a laboratóriumvezető (1) vagy egyetemi docens (2) pozícióra pályázók jelentkezését kellett értékelniük. A második vizsgálatban rangsort állítottak fel a pályázatok között, feltételezve, hogy minden jelöltet ígéretesnek tartanak a tudományos kiválóság szempontjából. A harmadik tanulmány a Dániában használt bibliometriai mutatókon alapult. A tanulmány megerősíti a nők alulreprezentáltságát az említett legmagasabb bibliometriai indexekkel rendelkező publikációk tekintetében. A szerző szerint ez összefügg azzal a ténnyel, hogy a folyóiratok és kiadók igazgatótanácsaiban a professzorok többsége férfi (76%) szemben a nők 24%-ával.

4.3.1. Moss-Racusin és munkatársai tanulmányában(2012), 127 amerikai egyetem 127 professzora értékelt egy azonos laboratóriumvezetői állásra kiírt pályázatot, amelyet véletlenszerűen egy férfi vagy egy női jelölt nevéhez rendeltek. A férfi pályázót gyakran kompetensebbnek és felvehetőbbnek értékelték, mint női kollégáját. A férfi pályázóknak magasabb kezdő fizetést és több lehetőséget kínáltak a karriermentorálásra is.

A második tanulmányban Williams és Ceci (2015) 873 amerikai egyetemi alkalmazottat kért meg arra, hogy értékeljék az asszisztensi professzori állásokra pályázó női és férfi jelöltek narratív összefoglalóit. Moss-Racusin és munkatársai eredményeivel ellentétben Williams és Ceci azt tapasztalta, hogy a résztvevők kétszer nagyobb valószínűséggel értékelték magasabbra a női pályázót, mint az azonos képzettségű férfi jelöltet.

Ahhoz, hogy megértsük a toborzási és kiválasztási folyamatokban részt vevők hozzáállását, elengedhetetlen, hogy megismerjük a két kísérlet lefolytatásának módja közötti különbségeket. A Moss-Racusin vizsgálatban a résztvevők meg voltak győződve arról, hogy visszajelzést kell adniuk amely segít a karrierfejlődésben. A Williams és Ceci tanulmányban a résztvevőknek három jelöltet kellett rangsorolniuk, ők tudatában voltak, hogy a jelöltek nem léteznek, és mind a férfi, mind a női jelentkezőket kiválónak minősítették. A vizsgálat résztvevőinek azt mondták, hogy válasszanak a férfi és a női jelöltek között amiről egyes kritikusok azt állítják, hogy ez szociális kívánatossági torzítást okozhatott a résztvevők körében.

4.3.2 Ez a szakasz bemutatja, hogy a szabványosításnak ez a formája - a teljesítményértékelés átláthatóbbá és objektívebbé tételére irányuló célkitűzései mellett - hogyan járulhat hozzá a nemek közötti egyenlőtlenségek fenntartásához az akadémiai környezetben. Ez gyakran nem szándékosan történik, és a magától értetődő szervezeti rutinok okozzák (Lamont et al 2014; Nielsen 2018).

Fontos megjegyezni, hogy a dán bibliometriai kutatási mutatót nem az egyes kutatók teljesítményének mérésére, hanem a finanszírozás elosztásának céljából hozták létre. Az e mutató alapján kiosztott egyetemi finanszírozás relatív összege is viszonylag alacsony. A fentiekől függetlenül a mutatót gyakran használják az egyéni teljesítmény mérésére, különösen a társadalom- és bölcsészettudományok területén (Mouritzen & Opstrup 2020).

Egy több mint 2000 dán kutatóból álló rétegzett mintán alapuló bibliometriai elemzés megállapította a szabványosítás ilyen formájának negatív nemi következményeit (Nielsen 2017). Az elemzés összehasonlította, hogy a nők és a férfiak hány indikátorpontot kaptak a szakmailag lektorált publikációikért. Egy hároméves időszakot vettek figyelembe. A tudományosan és tudományelméletileg kiigazított regressziós modellekben azt figyelték meg, hogy a nők átlagosan kevesebb indikátorpontot kaptak publikációként, mint a férfiak. Amikor a tudományos teljesítményt a publikációk számával szemben az indikátorpontok számával mérték, az átlagos teljesítménykülönbség a férfiak javára magasabb volt, és elérte a 20 százalékot, szemben a korábbi teljesítménymérési módszer 14 százalékával.

A különbség a társadalomtudományok területén volt a legnagyobb. Úgy tűnik, hogy ezt a nemek közötti torzítást nem az idézettségi arányok vagy a folyóiratok impakt faktorai közötti különbségek okozták.

Nielsen rámutatott, hogy a bibliometriai kutatási mutató esetében a nagyobb teljesítménykülönbség valószínűbb magyarázata a 68 szakterület-specifikus bizottság nemek szerinti összetételével függ össze, amelyek a rangos és kevésbé rangos folyóiratok és könyvkiadók listáját állították össze, amelyet a mutató igényeihez alkalmaztak. Ezek a bizottságok elsősorban a dán egyetemek elismert kutatóiból állnak. Közülük sokan teljes jogú professzorok, túlnyomórészt férfiak. A kutatás által vizsgált időszakban a nők e kutatóknak mindössze 24 százalékát képviselték. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy az olyan módszerekkel és témákkal foglalkozó folyóiratokat, amelyek nem a férfi kutatók viszonylag homogén csoportját érdekelték, a mutató alulértékelhette. Ennek eredményeképpen ez a szabványosítási gyakorlat a

teljesítményértékelések átláthatóságának és objektivitásának javítását célozta a tudományos életben, de végül az elfogultság egy új formáját vezette be.

4.3.3. Ebben a kvalitatív tanulmányban egy dán egyetem tanszékvezetőit arra kérték, hogy határozzák meg a nők alulreprezentáltságának legfontosabb okait a docensi és egyetemi tanári pozíciókban. Az eredmények megerősítik a sztereotípiák jelenlétét, amelyek szerint a nők túlságosan puhányak az akadémiai környezet kemény, nehéz tudományos világához. E sztereotípiák szerint az ideális munkavállalónak versenyképesnek, individuálisnak kell lennie, nagyon kevés külső kötelezettséggel.

A szimbolikus határok tanulmányozása azt jelenti, hogy "elemezzük, hogy a társadalmi szereplők hogyan konstruálnak csoportokat hasonlóan és különbözően, és ez hogyan alakítja az ilyen csoportokkal szembeni felelősségükről alkotott képüket". (Lamont and Molnár 2002, p. 187). A cikkben bemutatott empirikus példa az Aarhusi Egyetem tanszékvezetőivel készített 24 interjú kvalitatív elemzésén alapul. (Nielsen 2017). A tanszékvezetőket arra kérték, hogy azonosítsák a nők alulreprezentáltságának fő okait a tanszékükön a docensek és rendes professzorok csoportjában. A 24 tanszékvezető közül tizennégy válaszában a női kutatók tulajdonságai és készségei, valamint a helyi kutatási környezet alapvető követelményei közötti összeegyeztethetlenségre utalt. A tanulmány megállapította, hogy a nőkből hiányzik az önbizalom és versenyképes hozzáállás, amely szükséges ahhoz, hogy karriert építsenek az egyetemi versenyhelyzetben, ahol az akadémikusok és kutatók nagy nyomásnak vannak kitéve a publikálás tekintetében, és ahol a karrierjük nem garantált. Sőt, a megkérdezettek közül néhányan a nők gyermekgondozással kapcsolatos gazdasági biztonság iránti igényét, a külföldi utazásoktól való vonakodásukat és a vezetői pozíciók iránti érdektelenségüket jelölték meg a tudományos előmenetelben mutatkozó nemi különbségek fő okaként. Ezek a kijelentések azt mutatják, hogy egyes kutatási környezetekben még mindig működnek a nemek közötti szimbolikus határok. A nők tulajdonságaira és érdeklődésére vonatkozó sztereotip előfeltevések szimbolikusan elkülönülnek a helyi kutatási környezetre vonatkozó jellemzőktől. Ez azt jelenti, hogy a nőket "puhának" mutatják egy kemény, versenyképes tudományos környezetben, ahol a kompetitív egyén az, akinél a munkahelyen túl nem igazán jelentkezik elköteleződés, egyúttal versenyképes, tökéletes alkalmazott.

4. tanulmány. A nemek közötti egyenlőség skandináv megközelítése a tudományos életben: Összehasonlító tanulmány, (Nielsen M.W., 2017)

Ez a tanulmány hat skandináv egyetem (két dán, két norvég és két svéd) GE-stratégiájának összehasonlítását mutatja be. A szerző elemzi a nők kutatásban való előmenetelének elősegítésére irányuló különböző megközelítéseket, és kifejti a nemek közötti egyenlőség különböző értelmezési módjait, amelyek befolyásolják a szervezetek GE-tevékenységét. A tanulmány célja, hogy jobban megértsük a politikai szerepvállalás és a GE-kérdések különböző megközelítéseit, amelyek a nők legmagasabb tudományos szinten való képviselésében Dániában, Svédországban és Norvégiában tapasztalható nemzeti különbségeket okozzák. E kutatási cél elérése érdekében a szerző megvizsgálta az egyetemek GE cselekvési terveiben szereplő tevékenységeket és kezdeményezéseket, valamint az alapul szolgáló intézményi irányítási stratégiákat. Összehasonlította továbbá az egyetemek GE-munkájának jogszabályi kereteit és politikai prioritásait. Ez a tanulmány új betekintést nyújt a skandináv egyetemek GE-kérdéseinek különböző irányítási stratégiáiba. E GE-terveknek a nemzeti és intézményi változataira összpontosít a) a GE-ügyek kormányzásának stratégiái és b) a GE (feminista) víziói szempontjából, amelyeken a téma különböző megközelítései alapulnak. Az alábbiakban a főbb kutatási eredmények rövid ismertetése következik.

A kutatás legfontosabb kérdései a következők:

(i) Hogyan különböznek a prioritások meghatározásának módjai és a GE-munka irányításának stratégiái a skandináv egyetemeken (és a skandináv országokban), és mit jelenthetnek ezek a különbségek a nők tudományos előmenetelének szempontjából?

(ii) Hogyan viszonyulnak a skandináv egyetemeken (és országokban) alkalmazott egyes GE-politikai intézkedések a négy nemek közötti egyenlőségi kerethez, és az alkalmazott keretek jelentősen eltérnek-e egymástól?

A kutatás összehasonlító esettanulmányi megközelítést alkalmaz, amely hasznos módszer a szisztematikus szembeállítások elvégzésére, miközben a kiválasztott eseteknek csak bizonyos aspektusait veszi figyelembe. (George & Bennett 2005, p. 67). Az adatgyűjtési folyamat ebben a módszerben az egyes esetekre vonatkozó kérdéssorozaton alapul. A fenti kutatási kérdések megválaszolása érdekében a tanulmány összehasonlító dokumentumelemzést alkalmaz. Az elemzés két kulcsfontosságú stratégiából áll, amelyeket a GE-vel kapcsolatos információkat tartalmazó szövegek azonosítására használnak. Az

első lépésben elektronikus keresést végeztek a GE-vel kapcsolatos kulcsszavak (pl. "GE cselekvési terv", "nők a kutatásban", "sokszínűségi politika" stb.) használatával, hogy hozzáférjenek az egyes egyetemek és országok nyilvánosan elérhető anyagaihoz. Második stratégiaként a "hólabdázás" módszerét alkalmazták, hogy a megszerzett dokumentumok hivatkozásainak ellenőrzésével további releváns szövegeket találjanak. A potenciálisan releváns dokumentumok egy részének bevezető olvasása után 55 dokumentumot választottak ki a további elemzéshez.

Az eredmények azt mutatják, hogy a norvég és a svéd GE-jogszabályok világosabb felelősségi struktúrákat biztosítanak, és politikai erőfeszítéseik több különböző megközelítést vesznek figyelembe, mint a dán GE-jogszabályok. Míg Norvégia vezető szerepet tölt be az esélyegyenlőségi keretet biztosító jogszabályi és politikai alapú strukturális beavatkozások tekintetében, addig a svéd GE nagy figyelmet fordított arra, hogy a kulturális és rendszerszintű normák és értékek láthatatlan GE-akadályként kezdtek működni, ami a meglévő szervezeti kultúrák felülvizsgálatának szükségességét sugallja.

A GE-vel való munka a skandináv egyetemeken kettős szervezeti folyamatnak tekinthető. Egyrészt a GE-célok eléréséhez a kar és a tanszék vezetőinek és alkalmazottainak aktív részvételére van szükség. Másrészt lehetséges, hogy a vezetés alsóbb szintjein nem történnek lépések, ha ezeket a lépéseket nem rendelik el. Ezért a sikeres GE-munka a jól felépített irányítási stratégiákon múlik, amelyek érdekesebb az alacsonyabb szervezeti szintek számára, és vonzóan mutatják a GE-célokat. Mindent összevetve, az egyetemek GE tevékenységei számos közös vonást mutatnak a mentorálás biztosítása, a karrier és a vezetés fejlesztése, valamint az ösztönzésen alapuló felvételi programok tekintetében. Ugyanakkor számos érdekes különbség is van az egyetemek között. A norvég intézményekben az esélyegyenlőséggel kapcsolatos közvetlen politikai alapú beavatkozások hangsúlyosak; a svéd egyetemek az egyetlen intézmények, amelyek felülvizsgálják szervezeti kultúrájuk keretét, a dán egyetemek intézkedései pedig nagyobb hangsúlyt fektetnek a nők helyzetének rögzítésére. A tanulmánynak azonban számos korlátja is van. Nem ad választ arra a kérdésre, hogy az alulról építkező hálózatok milyen szerepet játszanak a GE előmozdításában. A válasz megtalálása érdekében összehasonlító esettanulmányokat kell végezni, amelyek a skandináv egyetemeken a GE-politikai döntéshozatal különböző formáit vizsgálják. Létfontosságú továbbá a különböző típusú GE-politikák hosszú távú hatékonyságának vizsgálata az egyenlőtlenségek

ellensúlyozásában, ami azt mutatja, hogy átfogó kvantitatív longitudinális vizsgálatokra van szükség a GE-politikák különböző típusait illetően az intézményi és nemzeti keretek között.

5. tanulmány. A sokszínűség előmozdítása, de egyben a kiválóságra való törekvés: Az akadémiai munkaerő-felvétel "fekete dobozának" megnyitása, (Orupabo & Mangset, 2022)

A cikk a munkaerő-felvétel minőségének értékelésére szolgáló kritériumok alkalmazásának mélyreható tanulmányát mutatja be. A szerzők 48 norvégiai állandó egyetemi álláshelyre irányuló toborzási eset mélyreható elemzésén és a folyamatot lebonyolító toborzókkal készített 52 kvalitatív interjún keresztül hangsúlyozzák annak megértésének szükségességét, hogy az értékelés elválaszthatatlan a toborzás szervezeti folyamatától. Egy öt különböző lépésből álló, ideális típusú toborzási folyamat segítségével bemutatják, hogy annak ellenére, hogy a pályázatokat értékelők a toborzási folyamat első szakaszában tisztában vannak a sokszínűséggel kapcsolatos aggályokkal, a folyamat fontos lépéseiben még mindig a férfiaknak kedvező kritériumokat alkalmaznak.

Ebben a tanulmányban a minta 48 felvételi eljárásból állt, amelyek a történelem, a politikatudomány és a biológia területén betöltött docensi és teljes jogú professzori állásokra irányultak. A vizsgálati időszak 2013 és 2018 között zajlott, és három, Norvégia különböző részein található egyetemen végeztek. Az egyik egyetem valamivel nagyobb presztízsű és nemzetközi, de ez nem jelentős különbség. Az elemzett adatok a 48 felvételi eljárásból származó felvételi jelentésekből és a karok felvételi folyamataiban részt vevő 52 oktatóval készített interjúkból állnak. Az interjúalanyok professzorok vagy docensek voltak, és vagy tanszékvezetők, vagy a felvételi bizottságok valamelyikének tagjai. A megkérdezettek között 19 nő és 33 férfi volt. A vizsgálatot a történelem, a politikatudomány és a biológia tudományágakban végezték, mivel ezek hagyományos tudományágak, és a nemek közötti egyensúlyuk biztosította a nők magas arányát az alacsonyabb pozíciókban (több mint 50%), de a professzori szinten a férfiak domináltak (a professzorok kevesebb mint 30%-a nő). Ez a helyzet mindhárom egyetemen előfordult. Az egyes tanszékek vezetői áttekintést adtak a meghatározott időszakban történt felvételi esetekről, valamint a felvételi jelentésekről és a folyamatokban részt vevő, interjú céljából megkeresett személyek listájáról. A tanulmányt úgy mutatták be, hogy nem

helyeztek különösebb hangsúlyt a nemekre, és az egyetemeken zajló felvételi folyamatok minőségére összpontosítottak. Azt is lényeges volt elmagyarázni, hogy a tanulmány nem a pályázóra vagy egy intézményre vonatkozott, hanem a felvételi eljárás során a kompetencia értelmezésére. A kilenc tanszék közül kettő nem vállalta a részvételt, mivel a meghatározott időszakban túl kevés kinevezésük volt. Kétséges, hogy a részvétel vagy távolmaradás választását önszelekciós torzítás okozta volna, mivel mind a részt vevő, mind a távolmaradó tanszékeken a női professzorok csoportjai kicsik voltak, és a részt vevő tanszékek némelyikén a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos problémák merültek fel. A kutatók megkapták a Norvég Kutatási Adatközpont engedélyét is, amely a vizsgálat elvégzéséhez szükséges volt. Az interjúk részben strukturáltak voltak, és 2017 és 2018 ősztől és télén zajlottak. Egy interjú egy és két órát vett igénybe. Az interjúk során használt nyelv norvég volt, az itt szereplő idézeteket lefordították. Minden interjút rögzítettek és szóról szóra jegyzeteltek. Az interjúalanyokat arra kérték, hogy írják le azokat a toborzási folyamatokat, amelyekben részt vettek. Az ilyen leíró interjúk általában több adatot szolgáltatnak a gyakorlatról és az operatív normákról. Az interjúk során a folyamatra vonatkozó információkra való összpontosítás a társadalmi kívánatosság elkerülésének eszköze. A megkérdezettek nem annyira a jó benyomás keltésére törekednek a folyamatok és események leírásakor, mint a véleményük elmondására. Az interjúalanyokat arról kérdezték, hogyan értelmezik a felvételi folyamatokban tárgyalt tudományos minőséget és kiválóságot, valamint arról, hogy figyelembe vettek-e egyéb tényezőket. A végén nyíltan megkérdezték tőlük, hogy a felvételi folyamatok során szóba került-e a sokszínűség, ami arra ösztönözte a vizsgálatban résztvevőket, hogy az egyenlőségi intézkedésekkel kapcsolatban is kifejtsek véleményüket. A tanulmány a legutóbbi felvételi eljárásokból származó jelöltek tudományos bizottságok értékelésének és végső rangsorolásának elolvasásából, majd a kapuőrök megkérdezéséből állt, konkrét felvételi esetekről. Így a kérdezőbiztosok nyomon tudták követni a folyamat különböző szakaszait. Az interjúkérdések leíró jellege lehetőséget biztosított arra, hogy a vizsgálatban résztvevők számára jelentős ellentmondásokat és problémákat említsék, elkerülve a szakterület előzetesen kialakult elképzeléseinek hatását.

Az elemzés középpontjában az állt, hogy a bizottsági tagok hogyan definiálják a minőséget és az ideális professzorjelöltet, valamint hogy a sokszínűséghez hogyan kapcsolódik a véleményük arról, hogy ki minősül alkalmasnak, és ez mit jelent. Az anyagot öt fő leíró kód alatt kódolták, amelyek az "ideális

jelölt toborzásának" szakaszait jelezték. Ennek az öt szakasznak több, néha egymást átfedő alkódja volt, mint például a "jelöltek felvételének és kizárásának kritériumai" vagy a "sokszínűség", amelyek az elemzés alapját képezték. Az elemzés során a kiválasztás két különböző logikáját fedezték fel. A tudományágak különösen a formalizációs minőségmérés és a sokféleség megközeleltetésének tekintetében különböztek egymástól. Több volt azonban a hasonlóság, mint a különbség. Az interjúk adatainak, valamint a hivatalos írásos dokumentációnak az elemzése alapján egy ötlépcsős, ideális típusú felvételi folyamatot határoztak meg.: (1) a pozíció betöltésének megállapítása és meghirdetése; 2) a bizottság kiválasztása; 3) a tudományos bizottság ki nevezése; 4) az interjúztató és próbaelőadó bizottság kiválasztása; és 5) a végleges felvétel. Ezek a szakaszok intézményenként eltérőek. A munkaerő-felvételnek ez az ideális típusa azonban az elemzett anyagban talált uralkodó mintát mutatja, de az ettől eltérő folyamatok a fenti modell alapján könnyen tárgyalhatók. A felvételi eljárás első három szakaszában alakul ki azoknak a jelölteknek a listája, akiket interjúra hívnak, és akik közül kiválasztják a felvenni kívánt személyt. Ezért a következő rész az 1-3. szakaszra összpontosít.. A folyamat szakaszokra való felosztásának köszönhetően a tanulmány megállapította, hogy a korábbi szakaszok során az osztályvezetőket a befogadás logikája vezérli, nem pedig a nők jelentkezését akadályozó kritériumok, ahogyan azt a korábbi kutatás jelezte. Ugyanakkor, hasonlóan más, az intézményi diszkriminációval kapcsolatos tanulmányokhoz, a szerzők azt találták, hogy a folyamat további szakaszaiban (2. és 3. szakasz) a felvételi folyamatban részt vevő személyek a kirekesztés logikáját alkalmazzák. Az ilyen megközelítés eredményeként alkalmazott korlátozott, formális kritériumok hátrányos helyzetbe hozhatják a nőket.

Az eredmények megerősítették, hogy annak ellenére, hogy számos különböző tulajdonságot figyelembe vesznek, a megkérdezettek megemlégették azt a tendenciát, hogy a termelékenységet tekintik a legfontosabb tényezőnek, és a pályázó egyéb tulajdonságait csak a jelöltek termelékenység szerinti rangsorolása után értékelik. A 2. és 3. lépésben a minőség azt jelenti, hogy a neves angol nyelvű kiadói csatornákon megjelent publikációkkal rendelkeznek. Ez objektív kritériumnak tűnik, ami nagyon hasznos a bizottság tagok véleményének fényében. A kutatások nem találtak utalást a nemi sztereotípiákra a bizottsági tagok között a pályázók értékelését illetően. Ez megerősíti az északi országokban a közelmúltban végzett kísérleti tanulmányokat az akadémiai toborzásról. (Carlsson et al., 2021). E tanulmány szerint azonban,

a kérdésre, ami arra irányul, hogy az értékelők milyen mértékben veszik figyelembe a sokszínűség kérdéseit a felvételi folyamat ezen szakaszában, a válasz az, hogy egyáltalán nem veszik figyelembe. Csak az objektív minőségi kritériumokat tekintették legitimnek. A sokféleséggel kapcsolatos aggályok nem voltak részei az adott pozícióra tökéletes jelölt keresésének. Az intézményi diszkriminációval foglalkozó szakirodalomból származó meglátások alapján (Lund, 2012; Nielsen, 2018), azt a problémát vizsgálták meg, hogy a minőség értékelésének szűk kritériumai és a sokféleséggel kapcsolatos szempontok hiánya hogyan hozhat hátrányos helyzetbe bizonyos pályázókat. A bizottságok egy része figyelembe vette a családi kötelezettségeket a jelöltek értékelésénél és minősítésénél, mások (nagyon kevesen) nem. Mégis, ha ezt a szempontot figyelembe veszik, az általában nem az intézményi eljárásokkal vagy a kirekesztés problémájával, hanem az adott bizottsági tag személyes tapasztalatával függ össze. A tanulmányban szereplő pályázók többsége külföldi intézményből érkezett. A felvételi eljárás első szakaszában megmutató nyitottság vagy befogadás azonban nem terjedt ki minden nemzetközi alanyra. A legjobb jelöltek közé sorolt nemzetközi tudósok több angol nyelvű folyóiratban megjelent cikkel rendelkeztek, és európai és amerikai nyugati intézményekből érkeztek. Ha a kapuőrök a kutatási produktum minőségét az A-szintű folyóiratokban megjelent publikációk alapján értékelik, az segíthet "semlegesíteni" a nemi vagy etnikai sztereotípiák negatív hatását azok számára, akik elfogadják ezeket a minőségi kritériumokat. A kérdés azonban az, hogy az intézményesített struktúrák megakadályozzák-e őket abban, hogy megfeleljenek ezeknek a kritériumoknak, vagy sem. Egyrészt a tanulmány eredményei optimisták. A korábbi kutatások a nemek közötti egyenlőtlenséget a hálózati kapcsolatok és a zárt verseny eredményeként írták le (Husu, 2000; Nielsen, 2016), így a kapuőrök kompetenciaértékelése és felvételi eljárásaik a férfi jelöltek homogén csoportját hozzák létre. (Van den Brink, 2011). A fenti megállapításokkal ellentétben a tanulmány azt mutatja, hogy a toborzási folyamat első szakaszában a sokszínűséget előnyként kezelik, ami segít biztosítani a jelentkezők diverzitását. A meghirdetési szakaszban a kapuőrök a sokszínűség három formáját tartják relevánsnak a legjobb jelöltek bevonása szempontjából: a női tudósok megszólítása a nemek közötti egyenlőség érdekében, a potenciál hangsúlyozása a fiatal és feltörekvő tudósok vonzása érdekében, valamint a nemzetközi tudósok megszólítása a verseny tisztelgésben tartása érdekében. A befogadás logikájának kvalitatív elemzése megerősíti, hogy a sokszínűségi kezdeményezéseket az akadémiai

felvétel első szakaszában fogadják el. Az eredmények azonban pesszimistán is értelmezhetők, mivel azt mutatják, hogy a felvételi folyamat döntő szakaszaiban az értékelők szűk minőségi kritériumokat alkalmaznak. Tehát annak ellenére, hogy a tudományos bizottságok a jelöltek értékelése során számos tulajdonságot figyelembe vesznek, az interjúk azt bizonyították, hogy a pályázók végső rangsorolása az angol A-szintű folyóiratokban elért produktivitáson alapul. Ezekben a szakaszokban a diverzitás szempontjait alig veszik figyelembe, ami gyakran nemi rétegződéshez vezet. Amint azt a korábbi kutatásban már bemutatták, a problémát egy olyan értékelési kultúra jelenti, amely a túlnyomórészt férfi akadémikusok egy csoportját részesíti előnyben. (Lund, 2012; Nielsen, 2018). Ezen túlmenően a tanulmány eredményei azt is mutatják, hogy a minőség értékelésének szűk kritériumai kedvezőtlenek a nem nyugati intézményekből származó nemzetközi tudósok számára. Tehát annak ellenére, hogy a felvételi folyamat első szakaszában a nemek és a sokszínűség szempontjait is be kívánják vonni a minőségértékelésbe, a végső rangsor felállításához és a pályázók kiválasztásának lebonyolításához használt szűk minőségi kritériumok nem alkalmasak a különböző jelöltek erősségeinek feltárására. Amint arra más tudósok is rámutattak (Nielsen, 2018), a kapuőröknek alaposan át kell gondolniuk, hogy a kutatási termeléssel kapcsolatos hivatalos és íratlan elvárások, valamint bizonyos területek értékelése miként befolyásolja a jelöltek előléptetésre és kinevezésre való alkalmasságának elemzését. A tanulmány arra a kérdésre keresi a választ, hogy az értékelési folyamatokban hogyan és hol kell helyet kapniuk a nemek közötti egyensúlyt elősegítő iránymutatásoknak ahhoz, hogy hatékonyak legyenek. A toborzás-kiválasztás kezdeti szakaszára való odafigyelés nem bizonyul elegendőnek. Az egyenlőséget elősegítő intézkedéseket a folyamat döntőbb fázisaiba szükséges beépíteni. A leírt, a kutatási eredményekre való túlságosan szűkös összpontosításban a felvételi és kiválasztási folyamatok során figyelembe kell venni az egyéb tudományos érdekeket is. E tanulmány eredményei arra ösztönöznek bennünket, hogy megvizsgáljuk, hogyan értékelik és választják ki a jelentkezőket az egyetemeken. Az arra érdemes jelöltek értékelése számos olyan tényező figyelembevételét foglalja magában, amelyek hozzájárulhatnak az ismétlődéshez, valamint az egyenlőtlenséget okozó minták megbontásához. A tanulmány szerzői úgy vélik, hogy a szervezeti értékelési folyamatok mélyreható vizsgálatára van szükség ahhoz, hogy feltárjuk, hogy a folyamatban hol változtathatók meg a diszkriminációs minták. Nos, a tanulmány szerint a sokszínűség a folyamat egyes szakaszaiban jelen van,

de egy bizonyos ponton feledésbe merül, és a diverzitás szempontjainak figyelembevételét mellőzik a végső döntések meghozatalakor.

6. tanulmány. Nemek az akadémiai hálózatépítésben: A kapuőrök szerepe a professzorok toborzásában, (van den Brink & Benschop, 2014)

A szerzők rámutattak, hogy a kutatási hálózat betekintést nyújt a férfiak és nők közötti különbségekbe a szakmai életük és a siker elérésének vonatkozásában. A férfiaknak több hozzáférésük van a magasabb státuszú szponzorok stratégiai hálózati partnereihez és a hatalmi koalíciókhoz. A nők számára a hálózatépítés nagyobb kihívást jelent a családi kötelezettségek miatt (Forret & Dougherty, 2001; Linehan, 2001). A férfiak sikeresen használják hálózataikat marketingre, a nők pedig társadalmi támogatásra. A szerzők álláspontja alapján még a tudományos környezetben is az informális és formális hálózatok elengedhetetlenek a kiválóság hírnevének kiépítéséhez. Ez a tanulmány a kapuőri minősítésben tevékenykedő tudósok hálózatépítési gyakorlatát vizsgálja. A kapuőrök hálózatépítési gyakorlata döntő szerepet játszik a kívánt professzori pozíciókhoz való hozzáférés szempontjából. Kvalitatív vizsgálatot végeztek hét holland egyetem kiválasztási bizottságainak tagjai körében, hogy közelebbről megismerjék az úgynevezett kapuőrök helyzetét. Az adatok részletes beszámolókat tartalmaznak arról, hogy a kapcsolati hálózatépítés hogyan képezi a teljes jogú professzorok toborzásának szokásos részét. Az elemzés a hálózatépítési gyakorlatokról szóló beszámolókra összpontosít, amelyek segítenek azonosítani, hogy az informális kapcsolatok és interakciók révén hogyan biztosítanak hozzáférést a vezető pozíciókhoz, valamint hogy a kapuőrök hogyan hagyják jóvá azt a döntést, hogy kinek biztosítanak hozzáférést, és kitől tagadják meg. A kutatás kulcskérdései a következők voltak:

(i) milyen hálózatépítési gyakorlatokat alkalmaznak a kapuőrök a toborzás során?

(ii) hogyan gyakorolják a kapuőrök a nemek közötti egyenlőséget a hálózatépítésben?

(iii) ezek a hálózatépítési gyakorlatok hogyan mozdítják elő vagy ellensúlyozzák a nemek közötti egyenlőtlenségeket?

A mélyinterjúk kutatási módszerét alkalmazták. Az interjúalanyokat arra kértük, hogy részletesen írják le egy adott felvételi folyamatot, arra összpontosítva, hogy miként azonosították a potenciális professzorjelölteket, és kivel konzultáltak a jelöltekről és azok hírnevéről.

Az eredmények azt mutatják, hogy a sikermodell reprodukálásán keresztül a nők támogatják a férfiaság mobilizálását. A női kapuőrök alkalmazkodnak a férfiak hálózatépítési gyakorlataihoz, amelyek a professzori hivatás maszkulin vonásait erősítik. Olyan jelöltekben bíznak, akik megfelelnek ennek az implicit módon gyökerező modellnek - a férfias sikermodelleknek. Így a férfi jelölteket képzetebbnak, a női jelölteket pedig kockázatosnak tartják.

A valóságban a jelöltek kezdeti kiválasztása gyakran már jóval azelőtt megtörténik, hogy a pozíciót hivatalosan meghirdetnék. Ennek következtében a kapuőrök határozzák meg a jelöltek listájának összetételét, és ha ezek többsége férfi, a nőknek nehézséget okoz a kívánatos akadémiai hálózatokhoz való hozzáférés (homofília mechanizmus).

7. tanulmány. A nemek közötti egyenlőség a svéd tudományos életben: az eszköztár kibontása, (Silander, 2023)

Ebben a tanulmányban a GE támogatására alkalmazott nemzeti és intézményi intézkedések vizsgálatával bemutatjuk, hogy az egyetemek milyen módon próbálják orvosolni a munkahelyi egyenlőtlenségeket. Bacchi (2009) Ebben a tanulmányban a GE támogatására alkalmazott nemzeti és intézményi intézkedések vizsgálatával bemutatják, hogy az egyetemek milyen módon próbálják orvosolni a munkahelyi egyenlőtlenségeket. Bacchi (2009) álláspontja értelmében egy szakpolitika magában hordozza azokat a feltételezéseket a problémáról, amelyet meg akar oldani. A HR-személyzettel és az egyenlőségi koordinátorokkal készített, adatokkal alátámasztott felmérésen alapuló interjúk révén 14 egyetemen alkalmazott GE-intézkedéseket vizsgáltak. Ennek, az ilyen intézkedések gyakoriságának és összetételének megfigyelésével többet lehet megtudni arról, hogy az egyetemek hogyan érzékelik a nemek közötti egyenlőtlenségeket az akadémiai életben, és hogyan változik ez a nemzeti politikával és a nemek közötti különbségekkel kapcsolatos alapvető elképzelésekkel együtt. (Rees, 2005; Squires, 2008).

Ebben a tanulmányban a skandináv országokban a GE-vel kapcsolatos, az Északi Kiválósági Központ (NORDICORE) kutatási projekt keretében végzett kutatáson alapuló analitikus kategorizálási sémát használták. Ebben a projektben a GE-vel és a szervezetek sokszínűségi politikájával kapcsolatos kutatások alapján hoztak létre egy kategorizálást. Kétféle politikát különböztettek meg: az egyénekre irányuló politikákat és a struktúrákat célzó politikákat. Az egyénre irányuló politika magában foglalja az alulreprezentált nem tagjainak címzett intézkedéseket, valamint azokat az stratégiákat, amelyek a személyzet,

illetve a vezetők magatartását változtatnák meg képzéssel. A struktúraorientált politika másrészt olyan intézkedéseket tartalmaz, amelyek a szervezeti felelősséget állapítják meg, és a preferenciális bánásmódot létrehozó intézkedéseket célozzák. Ezen túlmenően a nemek közötti egyenlőségre vagy különbségekre vonatkozó feltételezésekkel is foglalkoznak.

A tanulmány 14 svéd egyetemen végzett szervezeti felmérésen alapul, amely a GE és a sokszínűségi politikára vonatkozik. Az adatokat 2018 és 2020 között gyűjtötték a Nordcore projekt részeként a svéd, norvég és finn egyetemeken végzett, adatokkal támogatott felmérés révén. Mind a 17 teljes körű svéd egyetemet (a főiskolákat és a képzőművészeti egyetemeket kizárták) meghívták a részvételre, amelyek közül három visszautasította a részvételt. Az intézményi autonómia növekedése és az egyetemek központi irányítása miatt a központi intézményi szintű politikákat és irányelveket tekintették jelentősnek a vizsgálat szempontjából. A felmérés, amelyet egyénileg, személyesen vagy Skype/Zoom interjúk segítségével végeztek, az egyetemek hivatalos, központi szintű politikáira, a GE és a sokszínűség előmozdítására irányuló intézkedéseikre, valamint a politikák időzítésére vonatkozó kérdéseket tartalmazott, Alexandra Kalev professzor és Frank Dobbin professzor diverzitás-menedzsmenttel kapcsolatos Egyesült Államokban végzett kutatása alapján. A válaszadók többnyire HR-igazgatók vagy adminisztrátorok, illetve esélyegyenlőségi koordinátorok voltak. Gyakran, különösen a nagy intézményekben, több személyt kértek fel arra, hogy adjanak tájékoztatást az egyetemi szinten hozott intézkedésekről. Svédországban 26 személyt kérdeztek meg.

A korábbi kutatások és három kísérleti interjú alapján számos kérdéssort állítottak össze a különböző GE-intézkedésekkel kapcsolatban, amelyeket a válaszadókkal ismertettek. Az interjúk első fordulója során új példák jelentek meg a GE-intézkedésekre, amelyek később bekerültek a kérdőívbe. Az egyes kérdőívek bináris változókat, az "igen" és a "nem" kérdéseket jelentették (a "nem tudom" vagy "nem kívánok válaszolni" válaszlehetőséggel). Ha a válaszadó az "igen" választ jelölte meg, akkor meg kellett határozni, hogy az adott intézkedés melyik időszakban történt. Az adatokat az 1990-es évektől gyűjtötték, amikor a szakpolitikák kidolgozása megkezdődött a skandináv országokban. (Husu, 2001).

Érdemes megemlíteni, hogy az összegyűjtött adatok azért is megbízhatóak, mert a svéd egyetemek átlátható szervezetek, és a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos tevékenységekről szóló információkat gyakran nyilvánosságra hozzák.

KOMMENTÁR

A fent említett kutatási felülvizsgálat azt mutatja, hogy mind a felvételi, mind a kiválasztási folyamatok még mindig interdiszciplináris tudományos reflexióra szorulnak ahhoz, hogy teljes mértékben összhangban legyenek a kiválósági kutatási HR-stratégiával, beleértve a GEP politikáját is. Az egyes országok és az Európai Unió szintjén egyaránt létező, a megkülönböztetést tiltó munkaügyi jogszabályok ellenére még mindig előfordulnak olyan esetek, amikor a tudományos állásokra kiírt pályázók egyenlőtlen bánásmódban részesülnek.

A témával foglalkozó legújabb szakirodalom megerősíti, hogy a nemek továbbra is befolyásolják a tudományos intézményekben az előmeneteli lehetőségeket, különösen a munkaerő-felvétel és az előléptetés terén.

Az egyetemi élet dogmájaként az a hit, hogy az akadémiai élet meritokrácia, azon az eszmén alapult, hogy az akadémiai intézményekben a tudományos előmenetel a kemény munka, a tehetség és az érdemek kombinációjának eredménye. (Nielsen 2016). A meritokrácia azt jelenti, hogy az akadémián belül nemi hovatratozástól függetlenül minden egyénnek ugyanolyan előrelépési lehetőségekkel kell rendelkeznie.

Amennyiben a tudatalatti torzítások számos értékelési eljárást és karrierdöntést érintenek, a férfiak esetében a tudományos pozíciók elnyerését könnyítik meg, ugyanakkor továbbra is akadályozzák a nők tudományos előrehaladását. A meritokrácia azt jelenti, hogy a hatalomhoz és az erőforrásokhoz való hozzáférést azoknak biztosítják, akik megérdemlik. A gyakorlatban a kiválóságnak egy akadémikus érdemei alapján történő elismerése nem mindig elegendő, és a tehetségek figyelmen kívül hagyásához vezethet, például a rendszerszintű elfogultsággal kapcsolatos akadályok miatt. Ily módon az egyetemek és az egész társadalom elveszítheti sok tehetséges egyénben rejlő lehetőségeket. Ezen változtatni szükséges, és reméljük, hogy ez a fejezet segíteni fog a toborzási és kiválasztási eljárások áttekintésében.

A tudatalatti vagy implicit elfogultság a tapasztalat, a kultúra és a külső forrásokhoz, például a médiához való hozzáférés eredménye, amely az úgynevezett „rövidítések” révén félrevezetheti a közönséget azáltal, hogy megerősít bizonyos elvárásokat támogató információkat.

A tudatalatti torzításból adódó egyenlőtlenségek ellensúlyozása érdekében az intézményeket figyelemmel kell kísérni és strukturális változtatásokat kell bevezetni. A problémás területek azonosítása után intézkedéseket kell meghatározni, beleértve a konkrét időkeretet és az elszámoltathatóságot.

Ezeknek az intézkedéseknek a végrehajtását egyidejűleg kell végrehajtani a tudatosságnövelő képzéssel a különböző szintű vezetők és különösen a személyzet számára, ami az előléptetési és felvételi bizottságokat illeti. A nemek közötti egyenlőség szempontjából különösen a pályakezdő kutatók jelentenek kihívást, akiket gyakran rövid távon alkalmaznak.

A tanulmány megerősítette, hogy annak ellenére, hogy a tudományos bizottság figyelembe vette a pályázók különböző tulajdonságait (például tanári vagy támogatási igénylési tapasztalatot), az interjúalanyok elismerik, hogy volt egy tendencia, hogy a jelentkezőket termelékenységük alapján rangsorolják, és csak ezt követően értékelik a fennmaradó tulajdonságokat. A jelöltek rangsorolása addigra elkészült.

Végezetül érdemes megjegyezni, hogy a League of European Research Universities – Európa legnevesebb kutatóegyetemeinek szövetsége – szintén hangsúlyozza az implicit (vagy tudatalatti) torzítások jelentős hatását a nők akadémiai karrierjének előrehaladására. A szövetség négy LERU szakpolitikai dokumentumot adott ki a tudományos nemek közötti egyenlőség kérdéseiről, amelyek hasznosak lehetnek az egyetemi eljárások uniós követelményekkel való összhangba hozásának folyamatában. További információk az alábbi linkek alatt találhatóak:

„Nők, egyetemek és kutatás: kiválóság nemi elfogultság nélkül”,

„Nemek szerinti kutatás és innováció: a nemek és nemek közötti egyenlőség elemzésének integrálása a kutatási folyamatba”,

„Különleges elfogultság az akadémiában: kihívás a meritokratikus elv és a női karrier előtt – és mit tegyünk ellene”

„Családi szabadság a LERU egyetemeken kutatóknak”.

Ezek a dokumentumok segítséget nyújthatnak mind a célok kitérésében, mind a GEP-ek bevezetésének főbb irányainak bemutatásában.

Ezt szem előtt tartva a HR-folyamatokkal kapcsolatos tudattalan torzítások elleni szervezeti erőfeszítéseket minden egyetemi szinten be kell vezetni, a felső vezetéstől az iskolavezetőig és az oktatókig. A hatlépéses eljárást kell alkalmazni:

1. a legmagasabb szintű döntéshozók (egyetemi ó rektor) támogatásának biztosítása;

2. a döntéshozók bevonása: a tudattalan elfogultság bemutatása a nemek közötti egyenlőség külső szakértőjének véleményével, a kulcsfontosságú döntéshozók meggyőzése érdekében (felsőbb vezetői csoport/kollégiumi tisztek),

3. az oktatók képzése a szélesebb körű elérés és a fenntarthatóság biztosítása érdekében külső tanácsadó által biztosított néhány napos képzési program megszervezésével,

4. eseményeken keresztül a tudattalan torzítással kapcsolatos ismeretek terjesztése, a témával kapcsolatos aktuális kutatási szakirodalom bemutatása,

5. az üzenet öntudatlan elfogultságról szóló tájékoztatókon keresztül eljuttatása a vezető előléptetési csapatnak, a junior és vezető előléptetési bizottságoknak, a felvételi bizottságoknak, a vezető nyomozóknak és bárkinek, aki személyzetet irányít vagy toboroz,

6. a folyamat intézményesítése beépítése a toborzási és előléptetési döntéshozatalba.

FORRÁSOK

- 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?* (1a 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., Iafraite, R., Boccia, S., (2023) *Unveiling the gender gap: exploring gender disparities in European academic landscape*, The Lancet Regional Health - Europe, 34, 2666-7762, <https://doi.org/10.1016/j.lanep.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 laitoksen, 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.

7. FEJEZET

A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG DIMENZIÓJÁNAK BEÉPÍTÉSE A KUTATÁSBA ÉS AZ OKTATÁSBA

Andri Christoforou

BEVEZETÉS

A tudást kutatással jön létre és a tudátadás eszköze az oktatás, leggyakrabban a felsőoktatási intézményekben (HEI). A társadalom- és bölcsészettudományokon belüli kutatások azonban azt mutatják, hogy a tudás nem választható el az azt előállítóktól vagy az egyes szociokulturális kontextusok domináns társadalmi normáitól. A tudományos kutatás nem mentes a nemi sztereotípiáktól és előítéletektől. Ezért a kutatás, és következésképpen az oktatás és más tudományos erőfeszítések is képesek jelentősen befolyásolni a férfiak és nők életét, és létrehozni vagy súlyosbítani a nemek közötti egyenlőtlenséget.

A nemek közötti egyenlőtlen megítélés hatásainak érzékeltetésére gyakran használt kiemelkedő példa a szívroham diagnózisa és kezelése. (Masejian, et al., 2009). A szívrohamot sokáig a férfiakhoz, különösen az idős férfiakhoz kapcsolták. Ez nagy hátrányt jelentett a nők számára: a sürgősségi osztályra a férfiakkal azonos tünetekkel betérő nőknél nagyobb valószínűséggel diagnosztizálnak pánikbetegséget. Míg egy mellkasi fájdalmat észlelő férfit valószínűleg kardiológushoz irányítanak, addig egy ugyanilyen tüneteket mutató nőt nagyobb valószínűséggel írnak fel pszichoaktív gyógyszereket és küldenek haza, ami azt eredményezi, hogy a szívbetegséggel összefüggő halálesetek többségében a női nemet érinti. A csontritkulás, az autoimmun betegségek, a krónikus fájdalom és bizonyos mentális egészségügyi problémák - például a depresszió - további példák azokra a betegségekre, amelyeket egy bizonyos nemhez kötnek, ami a lakosság jelentős részénél a betegség alul- vagy félrediaosztizálásához vezet. (Bertakis, et al., 2001; Hoffmann & Tarzian, 2001).

Az egyetemeknek és más kutatási és oktatási intézményeknek ezért kiemelkedő szerepet kell vállalniuk a nemi előítéletektől mentes és a nemek közötti különbségeket figyelembe vevő ismeretek létrehozásában és átadásában. A nemek közötti esélyegyenlőség érvényre juttatása nemcsak a kutatásban, hanem az oktatásban és más tudásátadási tevékenységekben is elengedhetetlen, különösen azokon a területeken, ahol a nemek közötti esélyegyenlőség dimenzióját hagyományosan elhanyagolták.

TÉMATERÜLET ISMERTETÉSE

Nemek szempontjából érzékeny kutatás

A nem és a nemek háromféleképpen integrálhatók a tudományos kutatásba (Mihajlović & Hofman, n.d.): (a) a kutatócsoportokban a nemek közötti egyenlőségen keresztül, b) a nemspecifikus kutatáson keresztül, ahol a gender maga a kutatási terület, és c) a gender-érzékeny kutatáson keresztül, ahol a nemet a kutatási folyamat minden szakaszában figyelembe veszik. Ez a fejezet a harmadik útra, azaz a nemek szempontjából érzékeny kutatásra összpontosít. A nemek közötti különbségekre érzékeny kutatási megközelítés azt jelenti, hogy a nemi/nemi különbségeket - legyenek azok társadalmi vagy biológiai jellegűek - a teljes kutatási folyamat során figyelembe veszik. A nemi szempontrendszer integrálása nem csak a tudományos szigorot javítja, hanem a megállapítások relevanciáját is a különböző szükségletekkel és jellemzőkkel rendelkező, sokféle populáció számára. A nemek közötti egyenlőség dimenziójának a kutatás tartalmába való integrálása megköveteli a nem és nemi szempontok figyelembevételét a kutatási ciklus valamennyi szakaszában, úgy mint: a) a kutatás tervezése, beleértve a prioritásokat, a kutatási kérdések és hipotézisek megfogalmazását, valamint a módszerek kiválasztását és kidolgozását; b) az adatgyűjtés; c) az adatalemzés; d) a kutatási eredmények jelentése és terjesztése, beleértve azok innovációként és termékként történő piaci átadását.

A kutatási prioritások meghatározását számos olyan kontextuális tényező akadályozhatja, amelyek befolyásolhatják a vizsgált téma nemi dimenzióját, ami az új tudományos felfedezések elszalasztott lehetőségeihez vezethet. A finanszírozó ügynökségeknek és a kutatóknak szükséges azonosítaniuk egyúttal figyelembe is kell venniük ezeket a tényezőket, amelyek meghatározzák, hogy a tanulmánynak különbséget kell-e tennie a nők és a férfiak között, és hogy az eredmények hogyan járulhatnak hozzá a nemek közötti

egyenlő(tlen)séghez. Még az olyan tudományágakban is, mint a STEM (tudomány, technológia, mérnöki tudományok és matematika), amelyek nem közvetlenül az embereket vizsgálják, és általában nemi szempontból semlegesnek tekinthetők, a kutatóknak biztosítaniuk kell, hogy elméleti keretük figyelembe vegye és egyértelművé tegye a nemek közötti differenciált kapcsolatok valószínűségét a kutatás számára. Például néhány megfontolandó kérdés: Kik és miért döntenek a kutatási menetrendről? Kinek az igényeit és érdekeit elégíti ki a kutatás? Ki fogja felhasználni az eredményeket? Ki és hogyan fog profitálni a kutatásból?

A kutatóknak tisztában kell lenniük azzal, hogy mi az ismeret aktuális állása az adott témával kapcsolatban az adott kutatási területen, valamint azzal, hogy mi változna ebben az ismeretanyagban, ha a nemet és a nemi hovatartozást nem vennék figyelembe. A nemre és a nemiségre vonatkozó legfrissebb adatoknak kell az elméleti keretrendszer és az egyes definíciók alapján szolgálniuk. A kutatóknak tisztában kell lenniük azzal is, hogy a nemre és a nemiségre vonatkozó feltételezéseket milyen mértékben támasztják alá a tények vagy az egyes nemi sztereotípiák. A kutatóknak a legmegfelelőbb módszereket kell kiválasztaniuk annak biztosítása érdekében, hogy a nemi és nemi különbségeket, valamint a nem, valamint más tényezők közötti lehetséges kölcsönhatásokat összegyűjtsék, elemezzék a kutatási lépések során, és beépítsék a végső publikációba. Összességében a kutatóknak azt is át kell gondolniuk, hogy miként fogalmazzák meg saját elméleteiket és koncepcióikat a nemekkel kapcsolatban, továbbá a nemek kutatási célkitűzésekre való integrálására vonatkozó döntéseknek bizonyítékokon kell alapulniuk.

A nemnek és a nemi hovatartozásnak az adatgyűjtés és elemzés módját is befolyásolnia kell. A férfiak és nők eltérő szükségletekkel és elvárásokkal rendelkezhetnek, és válaszaikat befolyásolhatják a normatív elvárások és sztereotípiák. A társadalomtudományi kutatásokban például a kutató neme befolyásolhatja a válaszokat. (Letherby, 2003). Az adatok eredményeinek elemzése szempontjából a kutatóknak tisztában kell lenniük a nemek és a közöttük lévő kölcsönhatással, ha releváns, valamint a nemek és más identitások, például az életkor, a faj, a társadalmi-gazdasági státusz, a lakóhely, a nyelv és a vallás kereszteződésével. A kutatóknak ügyelniük kell arra is, hogy a kutatás során felmerült nemi különbségek szerepeljenek a statisztikákban, táblázatokban, ábrákban és leírásokban; továbbá nyilvánosságra kell hozniuk minden olyan esetet, amikor az elemzések során az eredmények nem tükrözték a nemi különbségeket. A kutatóknak tisztában kell lenniük

azzal, hogy a nem egy társadalmi konstrukció, amely áthatja a tudományt, az egészségügyet/ortvostudományt és a mérnöki tudományokat, valamint a nem maga nyelvi, kognitív és egyúttal analitikus kategória. A kutató számára elengedhetetlen, hogy figyelembe vegye a kulturális attitűdöket, különösen azokat a "magától értetődőnek" tekintett, fel nem fedezhető előfeltevéseket, amelyek befolyásolják a vizsgálatot. A kutatók a nemekkel kapcsolatos eredményekről szóló cikkek, könyvfejezetek stb. közzétételére vonatkozóan megfontolhatják a nemekkel foglalkozó mainstream kutatási folyóiratokon, intézeteken, tanszékeken és folyóiratokon kívüli lehetőségeket.

A nemek közötti egyenlőségre érzékeny oktatás

A kutatások azt mutatják, hogy a nemi sztereotípiák és előítéletek - akár tudatosan, akár önkéntelenül - átható hatással vannak az ismeretek és készségek átadásának számos csatornájára, beleértve a tantervtervezést, az oktatást és a nyilvános elérhetőséget. A nemzetközi szakirodalom rámutat arra, hogy az oktatók és a hallgatók közötti interakciókat többféle és változatos módon befolyásolja a nemek közötti különbség. A speciális képzések és kapacitásbővítő programok minden szinten lehetővé tehetik a pedagógusok számára, hogy azonosítsák saját előítéleteiket, elgondolásaikat és gyakorlataikat, és végül tegyenek lépéseket a lehetséges előítéletek és megkülönböztetés minimalizálása, valamint végső soron a nemek közötti egyenlőség és a sokféleség tiszteletben tartása érdekében. A nemek közötti különbségeket mind a tantervek kidolgozása, mind az előadások során figyelembe szükséges venni. (Mihajlović & Hofman, n.d.). Az egyetemi oktatásnak minden résztvevő igényét kell mérnie egyúttal figyelembe szükséges vennie, ugyanakkor meg is kell kérdőjeleznie a hallgatók előítéleteit és sztereotíp hiedelmeit. Ezt számos olyan intézkedéssel lehet elérni, amelyek célja a nemi szempontrendszer beépítése az órák tartalmába, például olyan olvasmányajánlásokkal, amelyek nemi szempontokat figyelembe vevő megközelítést alkalmaznak, és olyan feladatokkal, amelyek megkövetelik a diákoktól, hogy tanulmányozzák a téma nemi dimenzióját és reflektív módon gondolkodjanak róla. A nemek közötti egyenlőségre érzékenyítő oktatás nemcsak befogadóbbá teszi, hanem ösztönzi is a kritikus gondolkodást, fokozza a tudományos kiválóságot, és megteremti az egyenlőbb társadalom hátterét. Már számos eszközkészlet és útmutató áll rendelkezésre, amelyek ötleteket és jó gyakorlatokat nyújtanak a nemek közötti egyenlőség szempontjainak a különböző tudományágakon belüli különböző tantárgyak oktatásába történő integrálásához (lásd Hasznos források).

Nemek szempontjából érzékeny nyelvezet

Mind a nemek szempontjából érzékeny kutatás, mind a nemek szempontjából érzékeny tanítás nemek szempontjából érzékeny nyelvezetet igényel. A nemek szempontjából érzékeny nyelvezet befogadó, sztereotípiáktól és előítéletektől mentes. Elősegíti az egyenlőséget és a sokszínűséget, biztosítva, hogy mindenki képvisellel rendelkezzen a kutatási és oktatási tartalomban. Mivel a nemek szempontjából érzékeny nyelvhasználat a különböző nyelvek esetében különböző dolgokat jelent, a világ számos felsőoktatási intézménye már kidolgozott iránymutatásokat, hogy segítse az oktatókat, kutatókat, adminisztrátorokat és hallgatókat a befogadóbb nyelvezet elfogadásában.

A JAVASOLT VIZSGÁLATI MÓDSZEREK BEMUTATÁSA PÉLDÁKON KERESZTÜL

A nemek közötti egyenlőség szempontrendszerének a kutatásba és a tanításba való integrálásával kapcsolatos tanulmányokban alkalmazható kutatási módszerek többek között az alábbiak:

- felmérések
- félig strukturált mélyinterjúk
- fókuszcsoportok
- esettanulmányok
- asztali kutatás/tartalomelemzés
- részvételen alapuló akciókutatás

1. tanulmány: Lépések a nemek és a nemi szempontrendszer integrálása felé a K+F-ben: egy állami egyetem esete

E tanulmány célja, hogy feltárja az uniós politikák hatását a nemek közötti egyenlőség szempontrendszerének a kutatásba való integrálására egy portugál állami egyetemen. E cél elérése érdekében vegyes megközelítést alkalmaztak, amely három fázisból áll: a) interjúk készítése az intézmény kulcsfontosságú szereplőivel; b) intézményi dokumentumok kvalitatív elemzése; és c) az intézmény tudományos termelésére vonatkozó másodlagos adatok kvantitatív elemzése. Konkrétabban, a tanulmány megállapításai az intézményi kutatási egységek igazgatóival készített kilenc félig strukturált, személyes interjú, a főbb intézményi dokumentumok tartalomelemzésén, valamint az egyetem által készített tudományos publikációk mennyiségi

elemzésén alapulnak, amely a "nem/nemi szempontrendszert" is tartalmazza, olyan adatbázisok segítségével, mint a Scopus és a Thomson Reuters Web of Science (WoS).

Az interjúk eredményei azt mutatják, hogy a kutatóegységek vezetői körében zavaros volt a "nemi/nemi szempontrendszer" fogalma, valamint nem ismerték és nem voltak tisztában a nemi/nemi szempontrendszer kutatásba való integrálásával járó előnyökkel. Bár számos kezdeményezés született a nemek közötti tudatosság növelésére az egyetem kutatóközösségén belül - főként a jelenlegi intézményi GEP részeként -, a nemek közötti egyenlőség továbbra is hiányzik az egyetem valamennyi stratégiai dokumentumából, beleértve a stratégiai tervet is. A tudományos eredmények elemzése azt mutatja, hogy 2009-ben az ilyen publikációk aránya elérte az összes publikált dokumentum 1%-át. A vonatkozó kiadványok száma fokozatosan növekszik, és 2020-ban és 2021-ben az összes éves kiadvány 3%-át teszi ki. A mennyiségi adatok nemcsak az interjúk során kapott megállapításokat tükrözik, vagyis a "nemek közötti egyenlőség/nemi szempontok" kutatásba való integrálásából származó előnyökkel kapcsolatos zavart és ismerethiányt, hanem azt is, hogy a GEP mellett a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kérdések nem szerepelnek az intézményi stratégiai dokumentumokban. A szerzők mindazonáltal azt állítják, hogy a GEP végrehajtása legalább némileg láthatóvá tette a kérdést. Azzal érvelnek, hogy az intézményi GEP végrehajtásának fejlődése "átmenetet jelent egy olyan megközelítés felé, amelyben a nemek közötti egyenlőség előmozdítása elsősorban a kulturális és intézményi változás folyamatain keresztül történik - közelebb kerülve az 'intézményt javítsuk meg' szemlélethez". További kutatásokra van szükség ahhoz, hogy a területen folyamatban lévő erőfeszítések és kezdeményezések hatásait a vizsgált kontextusban értékelni lehessen. Míg a jelen tanulmány azt jelzi, hogy a nemek /nemi szempontok kutatásba való integrálása terén lassú és kihívásokkal teli az előrehaladás, a szerzők szerint még számos lehetőség van a fejlődésre.

Ez a tanulmány példákat szolgáltat az eredmények megállapításához és az értékeléshez.

• **Forrás:** 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>

2. tanulmány: A sokszínűség diverzifikálása: inkluzív elkötelezettség, interszekcionalitás és nemi identitás egy európai társadalomtudományi és bölcsészettudományi kutatási projektben

A jelen cikk egy esettanulmányon alapul, amely a Horizont 2020 keretprogram SHAPE ENERGY ("Social Sciences and Humanities for Advancing Policy in European ENERGY") projektjének keretében tett kísérleteket elemzi, hogy az energia- és éghajlatkutatás területén a társadalom- és bölcsészettudományok (SSH) interdiszciplináris kutatásán belül inkluzív elkötelezettségi megközelítést alkalmazzanak. A projekt fő célja egy olyan európai energetikai-SSH platform kialakítása volt, ahol kutatók, vállalkozások, politikai döntéshozók, nem kormányzati szervezetek és polgárok megoszthatják egymással az energia-politikai vitákkal kapcsolatos álláspontjukat.

A nemek közötti egyenlőség szempontjait a projekt tervezése és megközelítése során figyelembe vették, beleértve a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos megfontolások elemzését, amely a szélesebb körű elköteleződést támogatta. Konkrétabban, a nemek közötti egyenlőség szempontjait a végrehajtás során a nők tudományban és kutatásban való részvételének ösztönzésével, a férfiak és nők igényeinek kielégítésével, valamint a nemek közötti egyenlőség tanulmányozásával vették figyelembe, hogy jobban megértsék a annak szerepét a tudományban és a kutatásban.

A tanulmány az adatrianguláció módszertanát alkalmazta a következő forrásokból származó adatok elemzésével: (a) a projektvezetés dokumentált és szóbeli beszámolóit, amelyek leírják, hogy a projekt milyen módon ígerte a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos stratégiák kezelését és végrehajtását, b) a 17, több érdekelt fél részvételével tartott városi workshopok adatait, és c) egy e-mailes felmérés, amelyet valamennyi projektpartner számára kiküldtek. A jelen tanulmány eredményei azt mutatják, hogy a nemek közötti esélyegyenlőség és annak a projektbe való integrálása jelentős eltéréseket mutat. A nemek kezelése gyakran leegyszerűsödött a férfi és női résztvevők pusztán számszerűsítésére, háttérbe szorítva az olyan szélesebb körű vonatkozásokat, mint az életkor, a helyszín, a szakértelem és egyéb szempontok. A szerzők mellett érvelnek, hogy a nemek közötti egyenlőségre irányuló stratégiáknak ezeket a szélesebb szempontokat is magukban kell foglalniuk ahhoz, hogy megfelelően kezelni tudják, hogy a különböző interszekcionalitások hogyan járulhatnak hozzá a befogadó szerepvállaláshoz és hogyan fokozhatják azt.

Ez a tanulmány példát nyújt az értékelésre.

• **Forrás:** Søraa, R.A., Anfinson, 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>.

3. tanulmány: Nemek a kutatás tartalmában: Tapasztalatok egy osztrák programból

A nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos európai szintű tudományos és kutatási politika egyik fő célja a nemek közötti egyenlőség szempontjainak beépítése a kutatás tartalmába. Az Európai Kutatási Térség ("ERA") országainak nemek közötti egyenlőségi politikáinak áttekintése azt mutatja, hogy számos ország vezetett be nemi szempontokat a kutatásfinanszírozásban, vagy támogatta a nemek közötti egyenlőség figyelembevételét a kutatás tartalmában, konkrét programokon keresztül. A szakpolitikák bevezetése ellenére azonban alig van bizonyíték a nemek közötti egyenlőség szempontjainak a kutatási tartalomba való integrálásának hatásaira.

A dokumentum a FEMtech program keretében támogatott ausztriai kutatási projektek áttekintésére hivatkozik. Az elemzés a kutatási pályázatokon, a projektek önleírásán és a projektvezetőkkel és a projektekben részt vevő nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó szakértőkkel készített kvalitatív interjúkon alapul. Ezeket az empirikus eredményeket szembeállítja a nemek közötti egyenlőség dimenziójának a kutatási projektekbe való integrálásának ideális forgatókönyvével. Ez az összehasonlítás azt mutatja, hogy a legtöbb kutatási terv nem támogatja az ideális szcenárió megvalósulását. Az eltérésnek több oka is van, többek között ugyanis a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos fogalmak nincsenek kifejtve, a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos szakértelem csak bizonyos partnerekre korlátozódik, vagy az eredmények vagy a kutatási folyamat nem tükröződik megfelelően.

Másrészt jó gyakorlatok is felbukkannak az elemzés során. Ezen esetek alapján ajánlásokat fogalmaznak meg a nemek közötti egyenlőség szempontjainak az alkalmazott kutatásban való támogatására. Ezek egyrészt a kutatás tartalmában való megerősítésére, másrészt a kutatási folyamat reflexiójának erősítésére összpontosítanak. Mindkét szempontot előfeltételként határozzák meg a nemek közötti egyenlőség fenntartható integrációjához a kutatásban mind egyéni, mind szervezeti szinten. Úgy tűnik továbbá, hogy nemcsak a

nemek közötti egyenlőség szempontrendszerének kutatási tartalomba való beágyazására van szükség, hanem az ezzel kapcsolatos egyértelmű felelősség megfogalmazására is.

A tanulmány a következő ajánlásokat javasolja a nemek közötti egyenlőség szempontjainak az alkalmazott kutatásba való integrálásának előmozdítására:

Egyértelmű meghatározások megadásával tegyen különbséget a nemek közötti szaktudás és a nemek közötti kompetencia között;

A nemek közötti kompetencia és a nemek közötti szaktudás értékének hangsúlyozása már a javaslatvételi fázistól kezdve a projekt teljes időtartama alatt szükséges;

Tisztázza a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó szakértők szerepét és feladatát;

Teret kell biztosítani a reflexiónak, és növelni kell a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos tanulási folyamatok láthatóságát (pl. speciális workshopok vagy a jelentéstételi folyamatok révén); és,

Több erőforrás felhasználása szükséges az interdiszciplináris projektekhez. Ez a tanulmány példát nyújt az elemzésre.

• **Forrás:** 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

4. tanulmány: A nemek és a nemi identitás témájának beépítése az orvosi tantervbe - a nemzetközi közösség tanulságai

A nemek és a nemi identitás kérdésének az orvosi tantervbe való integrálása kritikus fontosságúnak tekinthető a betegellátás optimalizálása szempontjából. A cikk a "2015 Sex and Gender Education Summit" (Nemek és nemi identitás oktatásával kapcsolatos csúcstalálkozó) című, az Egyesült Államokban, a Mayo Klinikán tartott konferencián elhangzottakon alapul. Neves egyetemek nemzetközi tudósainak és oktatóinak egy csoportja vett részt egy fórumon, hogy megvitassák az egészség és a betegségek nem és nemi identitás alapú különbségeinek alapelveivel kapcsolatos képzési programok kidolgozására és megvalósítására vonatkozó tapasztalataikat. A fórum a németországi, svédországi, kanadai és egyesült államokbeli orvosi egyetemek legjobb gyakorlataira összpontosított.

Németországban a Charite Medical School új, moduláris orvosi tantervének 2010-es fejlesztése során jött létre az "eGender Medicine" interaktív, web-alapú eLearning platform, amely a posztgraduális hallgatókat, klinikusokat és kutatókat célozza. Svédországban a Karolinska Institutet Nemi Orvostudományi Központja létrehozta a "Future Challenges for Health Care: Gender Adds Value", amely platformként szolgál a nemzetközi együttműködés számára ezen a területen. Kanadában a kanadai Egészségügyi Kutatóintézetek egyhetes nyári kurzusokat kínálnak végzős hallgatóknak és posztdoktori ösztöndíjasoknak, akiket a kar mentorai minőségi és kvantitatív módszertanban oktatnak a nemi különbségek, a megtestesülés és a férfiaság témakörében. A Texas Tech Egyetem Egészségtudományi Központja "Online orvosi továbbképzési és tanúsítványprogram a nemi és nemi sajátosságokkal kapcsolatos egészségügyben" címmel kínál oktatási programot, miután alulról felfelé építkező megközelítéssel felmérték a különböző érdekelt felek igényeit.

A fórumon elhangzott vita egyik közös témája az volt, hogy bár szükség van egy egyénre vagy egy kulcsfontosságú csoportra, akik a "változás ügynöke(i)ként" működnek, valódi változás csak az intézményi vezetés bevonásával, valamint pénzügyi és strukturális erőforrások rendelkezésre bocsátásával érhető el. A cikk olyan módszereket és forrásokat kínál, amelyek átvehetők és adaptálhatók más intézmények és tanulási helyzetek sajátos igényeihez.

A bemutatott példák beavatkozásként, valamint nyomon követési és értékelési célokra is felhasználhatók.

• **Forrás:** 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>

5. tanulmány: A nemi szempontok integrálása az oktatásba és a tantárgyak tartalmába egy svédországi természettudományi egyetemen.

Ez a cikk egy olyan akciókutatást/intervenciós tanulmányt ír le, amelynek célja a nemek és a normakritikai szempontok integrálása az oktatásba és a tantárgyi tartalomba egy túlnyomórészt természettudományi területen működő svédországi egyetemen, ahol a hallgatók nemek szerinti egyenlőtlen arányban vesznek részt az oktatási programokban. A tanulmány ahelyett, hogy a nemek 50-50%-os megoszlását célozta volna meg az órákon, a normakritikus

pedagógia koncepcióját alkalmazta, amelynek célja a tanításban és általában a társadalomban érvényesülő normák láthatóvá tétele, valamint e normák és a bennük rejlő hatalmi viszonyok megkérdőjelezése volt.

A beavatkozás fő célcsoportja az egyetemi oktatók voltak. A tanulmánytervezés a következő lépésekből állt:

1. az oktatók és diákok nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos tapasztalatainak, attitűdjeinek és igényeinek vizsgálata az oktatásban, fókuszcsoportok és felmérések segítségével;
2. a tanulmány adaptálása a meglévő egyetemi struktúrába;
3. a beavatkozás végrehajtása, azaz négyszer félnapos, vitaszemináriumokkal, feladatokkal és szakirodalom-olvasással teli, a oktatókat megcélzó tanfolyam;
4. az eredmények értékelése és a jövőre vonatkozó ajánlások; és,
5. a tanulmány eredményeinek bemutatása az egyetemi döntéshozóknak.

Ez az esettanulmány bemutatja, hogy egy természettudományi egyetemen lehetséges a nemek közötti egyenlőség szempontjait beépíteni az oktatásba és a tantárgyi tartalomba, és a nemek közötti egyenlőségről szóló vitát a "számok" érzékeléséből egy sokkal összetettebb vitába helyezni arról, hogy a normák hogyan befolyásolják a tanítási és tanulási környezetet. A tanfolyam értékelése és az utólagos interjúk azt mutatták, hogy a beavatkozások sikeresek voltak a nemek közötti tudatosság növelésében, az egyes tanárok támogatásában, valamint a viták és az együttműködés platformjának biztosításában. A nemek szerepének a tananyagba való integrálásával kapcsolatos egyik nagyon fontos szempont, amelyre ez a tanulmány rávilágít, hogy az elkötelezett, de elszigetelt egyének munkája hatástalan a változás megteremtésében, ehelyett a vezetőség elkötelezettsége és elkötelezettsége a szervezeti változás és a nemek közötti egyenlőség iránt kulcsfontosságú.

A nemek közötti egyenlőség megteremtése a szervezeten belüli változást igényel, és mint ilyen, jól be kell illeszkednie a meglévő struktúrába, valamint belső finanszírozásra van szükség ahhoz, hogy a változás hosszú távú pozitív hatása érvényesüljön.

Ez a tanulmány példát nyújt a beavatkozásra.

• **Forrás:** Powell, S. and 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. Elérhető: <https://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/271>

6. tanulmány: Stratégiák a nemi szempontok bevezetésére a mérnöki tanulmányokban: egy öndiagnosztikán alapuló javaslat.

Ez a dokumentum egy keretrendszert mutat be a nemek közötti egyenlőség szempontjainak a mérnöki kurzusokba való beépítésére. A keretet két szakaszban dolgozták ki, az alábbiak szerint: (a) különböző oktatási innovációs projektek bemutatása, és (b) közös alkotóműhely megvalósítása oktatókkal, akik öndiagnosztikai technikát alkalmaztak saját gyakorlatukban.

Konkrétabban, a nemek közötti egyenlőség szempontját a Salamancai Egyetem (szoftverfejlesztés) és a La Lagunai Egyetem (webdesign és ember-számítógép interakció) mérnöki kurzusainak három tárgyának oktatásába vezették be. Mindkét innovációs projektet a jó gyakorlatok azonosítására használták valamint az oktatókat az előadásokon számos támogató eszközre vonatkozó javaslat megtervezésébe vonták be. Az azonosított jó gyakorlatokat és eszközöket ezt követően az oktatókkal közösen tartott workshopon (II. fázis) validálták. A közös alkotóműhely résztvevői a Salamancai Egyetem tanárképzési programjában részt vevő, különböző tudományágakból érkező 12 oktató volt. A résztvevők egyike sem alkalmazta korábban a koedukációt a kurzusain. A workshopon használt eszköz egy Canvas-modell volt a tervezéshez és egy rovat a gyakorlatuk értékeléséhez. Következésképpen egy sor ajánlás született, melyeket egy keretrendszerbe rendezték a nemi szempontok mérnöki kurzusba való beépítésére.

Az ebben a munkában javasolt keretrendszer olyan gyakorlati iránymutatásokat és eszközkészletet nyújt, amelyet a mérnökprofesszorok közvetlenül használhatnak tantárgyaik koedukációs szemléletű átalakítására (lásd <https://ieeexplore.ieee.org/document/9125289>).

Ez a tanulmány példát nyújt a beavatkozásra.

• **Forrás:** 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.

7. tanulmány: A nemi szempontok hatékony integrációjának bevezetése és értékelése a STEM felsőoktatásban

A tanulmány célja az volt, hogy a spanyolországi Universitat Politècnica de

Catalunya valamennyi oktatója számára ajánlásokat tartalmazó útmutatót dolgozzon ki a nemek közötti egyenlőség dimenziójának a STEM (természet-tudományos, technológiai, mérnöki és matematikai) szakterületek oktatásába való hatékony integrálása érdekében, a nemek közötti egyenlőség szempontjairól szóló kísérleti projekt (Gender Dimension in Teaching, GDT) keretében.

A projektben résztvevőket a valamennyi oktatónak és hallgatónak szóló nyílt felhívás útján választották ki. A minta 41 tanárból és 548 diákból állt. A tanulmány kérdőíveket használt a résztvevők attitűdjeinek, nézeteinek és előítéleteinek felmérésére, valamint egy végső értékelő kérdőívet is alkalmazott. Az eredmények azt mutatják, hogy a tanároknak csak 36%-a gondolta úgy, hogy a tantárgya nemek szempontjából releváns, míg 90%-uk semmilyen módon nem integrálta a nemek kérdését a tantárgyába. A diákoknak csak 24%-a tapasztalt női referenciákat az óráin, míg a női diákok 57%-a állítja, hogy a tanárok diszkriminatív bánásmódjára van bizonyítékuk. Az eredményekből az is kiderül, hogy a női hallgatók 34%-a nem érzi jól magát az órakon, szemben a férfi hallgatók 11%-ával.

A legtöbb résztvevő nő kész volt arra, hogy elkezdje a megszerzett ismeretanyag terjesztését, míg a férfiak kevésbé voltak hajlandók erre. A nemek közötti különbségek megértése az ismeretterjesztő tevékenység végzésére irányuló motiváció terén a férfiak és a nők nagyobb mértékű bevonását eredményezheti az ismeretterjesztő és a tanulási tevékenységekbe. A tanulmány eredményei azt is mutatják, hogy az ajánlási útmutatónak egyszerű, közvetlen, rövid és nagyon gyakorlatias formátumúnak kell lennie, azzal a céllal, hogy megkönnyítse a használatát a tantárgyak tervezése vagy módosítása során. Végül, de nem utolsósorban, a tanárok közötti kapcsolati háló kialakítása jelentős hozzáadott értéket jelent a tudásmegosztás és a jövőbeli együttműködések szempontjából. A szerzők úgy vélik, hogy ez a módszertan, amely egy együttműködési projektre épül, más központokban és intézményekben is megismételhető annak érdekében, hogy a résztvevő tagok között konszenzus alakuljon ki, és referenciaként szolgáljon az intézményi változásokhoz.

Ez a tanulmány példát nyújt az értékelésre és a beavatkozásra.

• **Forrás:** 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.

8. tanulmány: A nemek közötti egyenlőség szempontjainak integrálása az oktatásba, a kutatási tartalomba, a tudás és a technológiaátadásba: Az EFFORTI értékelési keretrendszer validálása három európai esettanulmányon keresztül.

A tanulmány az EFFORTI értékelési keretrendszert alkalmazza három empirikus esettanulmányon alapuló beavatkozásra, amelyek célja a nemek közötti egyenlőség szempontjainak integrálása a felsőoktatásba és a kutatási tartalmakba. Konkrétabban, a jelen tanulmány három ausztriai és spanyolországi egyetemen végzett EFFORTI esettanulmányi beavatkozások összehasonlítása. Az esettanulmányok kiválasztása az elméleti mintavétel logikáját követte. Az esettanulmányok célja a nemek közötti egyenlőség szempontjainak a felsőoktatásba és K+F-be való integrálása volt, az innovációs ciklus különböző pontjaira összpontosítva (pl. a tantervtervezéstől a kutatásig és a technológiaátadásig). Minden esettanulmány dokumentumelemzésből és 4-12 félig strukturált interjúból állt, amelyeket politikai döntéshozókkal, programvezetőkkel, gyakorlati szakemberekkel és résztvevőkkel készítettek.

A három esettanulmány összehasonlító elemzése a legjobb gyakorlatok azonosítását eredményezte a nemi szempontok tanítási és kutatási tartalmakba való integrálására vonatkozóan. Ezek a legjobb gyakorlatok hasznosak a jövőbeli intézkedések, valamint a nemek közötti egyenlőség szempontjainak az oktatásba és a kutatásba való integrálását célzó beavatkozások és azok értékelésének elkészítéséhez. Az eredmények azt mutatják, hogy az ilyen beavatkozások kialakítása, különösen a nemek közötti egyenlőség fogalmának meghatározása és operacionalizálása, a jogi státusz és az erőforrások kulcsfontosságúak a kívánatos eredmények eléréséhez. A hatékony végrehajtáshoz elengedhetetlen a felső szintű intézményi elkötelezettség és a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos tanulmányok elismerése, valamint a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kompetenciával foglalkozó egység támogatása.

Ajánlás: Ez a tanulmány a beavatkozásokra és az értékelési mechanizmusokra vonatkozóan tartalmaz esetleírásokat.

• **Forrás:** Palmén, R., Arroyo, L., Müller, J., Reidl, S., Caprile, M. and 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>.

KÖVETKEZTETÉSEK

Az Európai Bizottság elkötelezett a nemek közötti egyenlőség előmozdítása mellett a kutatás és az innováció területén. A 95,5 milliárd eurós költségvetéssel rendelkező jelenlegi kutatási és innovációs finanszírozási program, a Horizont Európa révén a Bizottság továbbra is megerősíti elkötelezettségét azzal, hogy a nemek közötti egyenlőségi terveket a programban való részvétel egyik támogathatósági feltételeként határozta meg. Az intézményi esélyegyenlőségi tervekre vonatkozó bizottsági követelmény az egyetemek és kutatószervezetek óriási mozgósítását eredményezte Európa-szerte a nemek közötti esélyegyenlőség stratégiai prioritásaikba való beépítése érdekében. Az általános esélyegyenlőségi tervekkel kapcsolatos kötelező folyamatra vonatkozó követelmények (azaz, hogy nyilvános, hivatalos dokumentumról van szó, a vezetőség forrásokat különít el, adatgyűjtést és nyomon követést tartalmaznak, valamint képzést és kapacitásépítést biztosítanak) együttesen biztosítják, hogy a nemek közötti egyenlőség mint horizontális kérdés elismerése, előmozdítása és beágyazása érdekében mind a kutatásban, mind az oktatásban erőteljes intézkedések történjenek.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- 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>
- European Institute for Gender Equality (2023). *Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool. Integration of the sex/gender dimension into research and teaching content*. Available at: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/integration-gender-dimension-research-and-teaching-content>

- European Institute for Gender Equality (2019). Toolkit on Gender-sensitive Communication. Available at: 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. Developed in the framework of the project "GARCIA – Gendering the Academy and Research: Combatting Career Instability and Asymmetries"*, Available at: 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

Egyéb hasznos források: A nemek közötti egyenlőség szempontjainak kutatásba történő integrációj.

- European Commission, Directorate-General for Research, and Innovation <https://data.europa.eu/doi/10.2777/316197>

A policy report providing methodological tools and examples from 15 “Horizon 2020” projects integrating the gender dimension into key research and innovation areas such as health, artificial intelligence and robotics, energy, transport, marine science and climate change, urban planning, agriculture, fair taxation and venture funding.

- Gendered Innovations, Stanford University

<http://genderedinnovations.stanford.edu/fix-the-knowledge.html>

Case studies in diverse research fields related to engineering, science, the environment and health and medicine.

- Institute of Gender and Health, The Canadian Institutes of Health Research

<https://www.cihr-irsc-igh-isfh.ca/?lang=en>

Online training modules, guidelines, tools, and resources to help researchers and reviewers better account for sex and gender in health research.

- Kilden, Research Council of Norway

https://kjonnsforskning.no/sites/default/files/what_is_the_gender_dimension_roggkorsvik_kil_den_genderresearch.no_.pdf

A series of case studies examining how gender is relevant to different disciplines and areas of research. The handbook provides examples, ideas and guidelines for researchers even within fields where gender perspectives do not seem relevant.

- Yellow Window Project

<http://www.yellowwindow.com/genderinresearch>

A series of case studies illustrating how gender-sensitive research can be applied to the fields of health; food, agriculture, and biotechnology; nanoscience and nanotechnologies; energy; environment; transport; socio-economic science and the humanities; science in society and specific activities of international cooperation.

Other useful resources: Integration of the gender dimension into Teaching

- Baltic Gender, *Gender-sensitive Teaching – An introduction for teaching staff in STEM*.

https://oceanrep.geomar.de/id/eprint/50001/1/BG_D4.2_Gender-Sensitive%20Teaching.pdf

Guidelines for eliminating gender stereotypes and creating a positive and encouraging working environment.

- EGERA, *Good practices on introducing gender into curricula.*

<https://repository.uhn.ru.nl/bitstream/handle/2066/181606/181606.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

A collection of 23 good practices from six European universities in mainstreaming gender knowledge in academic curricula, predominantly in Social Sciences and Humanities.

- *GEARING ROLES*, Gender in the curriculum self-assessment and diagnostic checklist.

<https://gearingroles.eu/wp-content/uploads/2020/05/2002-Gender-mainstreaming-in-education.pdf>

A checklist that allows stakeholders to self-assess the extent to which they already mainstream gender in their curriculum. It also outlines key ideas and actions for potential obstacles.

- UNESCO, *A Guide for Gender Equality in Teacher Education Policy and Practices.* <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000231646>

A practical tool for promoting a gender-responsive institutional culture. It seeks to strengthen the capacity of teacher educators, managers and student teachers to transform their practices effectively through innovative participatory approaches.

- Women's and Gender Research Network NRW, *Gender Curricula*

<https://www.gender-curricula.com/en/gender-curricula>

A model database including gender-sensitive curricula for 55 subjects / disciplines. The database contents are updated regularly.

8. FEJEZET

A NEMI ALAPÚ ERŐSZAK, TÖBBEK KÖZÖTT A SZEXUÁLIS ZAKLATÁS ELLENI INTÉZKEDÉSEK A FELSŐOKTATÁSBAN

Jolanta Klimczak

BEVEZETÉS

A nemi alapú erőszak (Gender Based Violence, továbbiakban GBV) az Európai Unió (EU) egész területén továbbra is jelen van, és elsősorban a társadalmi egyenlőtlenség és a férfiak dominanciája okozza: a nők egyharmada szenvedett már el szexuális zaklatást és fizikai vagy szexuális erőszakot, gyakran a párja részéről, míg a szexuális zaklatással találkozó nők körülbelül egyharmada a munkahelyén tapasztalta azt (Európai Bizottság 2023, 68. o.). A szexuális kizsákmányolás céljából történő emberkereskedelem regisztrált áldozatainak 4%-a nő és gyermek (Európai Bizottság, 2023, 10. o.). A nők körülbelül 16%-a ismer valakit a baráti és családi köréből, aki online zaklatást vagy cyberbullyingot tapasztalt (Európai Bizottság, 2023, 7. o.). Európában legalább 600 000-re tehető azoknak a nőknek a száma, akik nemi szervek csonkításának estek áldozatául (EU Európai Tanács, 2023). 2020-ban 788 nőt regisztrált az Eurostat emberölés áldozataként.

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete szerint az EU-ban a nemi alapú erőszak becsült éves költsége 366 milliárd euró, amelynek 79%-át a nők elleni erőszakos cselekmények teszik ki (EIGE 2021).

A nők elleni erőszak elsődleges oka a nemek közötti, történelmileg meggyökeresedett strukturális egyenlőtlenség. Az erőszak strukturális jellege azt jelenti, hogy a nők elleni erőszak a társadalmi hierarchiák és a nemek közötti viszonyok következménye és alkotóeleme, ami állandósítja ezeket az egyenlőtlenségeket. Ez az egyik olyan alapvető társadalmi mechanizmus, amelynek révén a nők a férfiakhoz képest alárendelt státuszba kerülnek. A nőkkel szembeni nemi alapú erőszak a megkülönböztetés egyik formája, amely jelentősen korlátozza a nők lehetőségét arra, hogy a férfakkal azonos alapon élvezhessék a jogokat és szabadságokat (ENSZ Nőkkel szembeni diszkrimináció megszüntetésével foglalkozó bizottság, 1993).

A nemi alapú erőszak fogalma továbbfejlődött, és ma már gyakran alkalmazzák a nemi alapú erőszak és zaklatás, valamint ezek különböző formáinak való potenciális kitétség bonyolult hálózatának megértéséhez. A nemi alapú

erőszak egy sor viselkedésmódot foglal magában, beleértve magát a nemi erőszakot, a szexuális kényszerítést, a zsarolást, az illetlen vicceket, a pornográf tartalmak népszerűsítését, a nemi alapú alkalmatlanságra vonatkozó célzásokat egy adott tanulmányi területen belül, valamint a fűtülést és a szexuális megjegyzéseket.

A nemek által befolyásolt erőszakos viselkedések és attitűdök spektruma a következőket foglalja magában:

- **Nemi alapú zaklatás:** egy személy nemi alapú zaklatását jelenti, szexuális vonatkozás nélkül. Ilyenek például a lekicsinylő megjegyzések, a gyűlöletbeszéd, a kirekesztés, az elhallgattatás vagy a sztereotip előítéletek.

- **Szexuális zaklatás:** szexuális felhanggal bíró megkívánatos magatartást jelent, mint például érintés, megjegyzés valakinek a külsejére vagy testére, zaklatás, szexuális tartalmú képek küldése vagy szexuális viccek (Európa Tanács 2023).

Általánosságban úgy definiálhatjuk a GBV-t, mint:

fizikai és lelki erőszak, szexuális erőszak, gazdasági és pénzügyi erőszak, nemi vagy nem nemi alapú zaklatás, szervezeti vagy környezeti zaklatás online és offline környezetben egyaránt. Az általános nemi erőszak magában foglalja az erőszak olyan formáit is, amelyeket esetleg nem ismernek fel ilyenként, de bántalmazásnak vagy jogsértésnek minősülnek. (Fajmanowa et al. 2021, 14).

A nemi alapú erőszak elleni küzdelem az ENSZ, az Európai Unió és az Európa Tanács több alapvető politikáján és jogi szabályozásán alapul. A nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló 1979. évi egyezmény (CEDAW) a nemek közötti egyenlőséget előmozdító kulcsfontosságú jogi dokumentum, amely kiemelten kezeli a nemi alapú erőszakot. Ez az egyezmény tiltja a nemi alapon történő megkülönböztetést, és megköveteli a részes államoktól, hogy tegyenek lépéseket a nők elleni erőszak felszámolása és emberi jogaik védelme érdekében. A CEDAW-bizottság 19. (1992) és 35. (2017) általános ajánlása részletes javaslatokat tartalmaz, többek között jogi intézkedésekre, megelőzésre, védelemre, büntetőeljárásra és büntetésre, jóvátételre és nyomon követésre vonatkozóan. 2000-ben az ENSZ a Pekingi Nyilatkozat és Cselekvési Platform (1995) c. dokumentumra válaszolva elfogadta a nemi alapú erőszakra szóló 1325. számú határozatot, annak érdekében, hogy felhívja a figyelmet és ösztönözze az állami intézkedéseket. A nők biztonsága, nemzetközi béke és biztonság című határozat a nők és lányok védelmére szólít fel konfliktushelyzetekben. Az ENSZ nemzetközi szabályozása a

megelőzésre, azaz a nők elleni erőszak kiváltó okainak megszüntetésére, valamint a védelemre, azaz az erőszak áldozatainak szükséges szolgáltatások és támogatás nyújtására, valamint az elkövetők felelősségre vonására összpontosít. Elsősorban a nőkre és lányokra fókuszál. (Mergaert et.al. 2023, 2-3).

Az Európai Unióban az emberi jogokat - többek között az élethez, a szabadsághoz, a megkülönböztetésmentességhez, a személyes biztonság, valamint a testi és lelki épség védelméhez való jogot - védő legfontosabb jogi dokumentum az Európai Unió Alapjogi Chartája. A következőkben részletesen foglalkozunk ezekkel a kérdésekkel:

- A 2000/43/EK tanácsi irányelv, amelynek célja a személyek közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazása, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélkül. Ez az irányelv kifejezetten tiltja a faji vagy etnikai származáson alapuló megkülönböztetést.

- Tanács 2006/54/EK irányelve, amelynek célja a foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód elvének rögzítése. Ez az irányelv tiltja a nemek közötti megkülönböztetést a munkahelyen, és a nemi alapú erőszak elleni küzdelemben is felhasználható.

- A Tanács 2012/29/EU európai parlamenti és tanácsi irányelve, amelynek célja az erőszakos bűncselekmények áldozatainak védelmére és támogatására vonatkozó minimumkövetelmények megállapítása.

Végül pedig az Európa Tanács a nők elleni erőszak és a családon belüli erőszak megelőzéséről és leküzdéséről szóló egyezménye (az úgynevezett Isztambuli Egyezmény) is nagyon fontos dokumentum. Ez a nők elleni erőszak minden formájára kiterjed, beleértve a családon belüli erőszakot is, amely aránytalanul nagy mértékben érinti a nőket. Egy olyan átfedés, amely előmozdítja és védi az életjogokat egy olyan területen, ahol az erőszak széles körben elterjedt és járványszerűen jelen van. Az EU 2023. június 1-jén ratifikálta az Isztambuli Egyezményt²⁴.

Az Európa Tanács a nők elleni erőszakkal kapcsolatos megközelítése, bár az ENSZ megközelítésén alapul, a megelőző tevékenységek fogalmát kiterjeszti a férfiakra és fiúkra is, hivatkozva arra, hogy a nők elleni erőszak elkövetői közülük kerülnek ki, ugyanakkor ők is felléphetnek a férfi elkövetőkkel

²⁴ The equivalent of the Istanbul Convention as a regional framework for combating and preventing gender-based violence is the Inter-American Convention on the Prevention, Punishment and Elimination of Violence against Women (Belém Convention, pará) and the Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on Women's Rights in Africa (Maputo Protocol).

szemben, és a nők oldalára állhatnak - az erőszak megelőzése vagy az erőszak elleni védekezés érdekében. Emellett felhívja a figyelmet arra, hogy szükséges egy erőszakellenes stratégia, beleértve a nemzeti cselekvési terveket is. Végül a többszörös diszkrimináció is szóba kerül, figyelmet fordítva az olyan különleges kockázati csoportokra, mint a roma nők, a sámik vagy a leszbikus, biszexuális, transznemű és intersexuális (LMBTQ) emberek. (Mergaert et.al. 2023, 3).

A TÉMATERÜLET LEÍRÁSA

Az egyetemek részei annak a társadalomnak, amelyben működnek. Ezért észszerű feltételezni, hogy:

- A nemi hovatartozás jelentős tényező, amely összefügg a zaklatással, a szexuális zaklatással és a szexuális erőszakkal.
- A szervezeten belüli hatalom és tekintély szintén befolyásolja az erőszak előfordulását, beleértve a szexuális erőszakot is.
- Azok az emberek, akik zaklatást, szexuális zaklatást vagy szexuális erőszakot tapasztaltak egy egyetemen, hosszú távú következményeit viselhetik el ezeknek az incidenseknek.
- Az egyetemek kiemelkedő szerepet játszanak a zaklatás és a szexuális visszaélések megelőzésében és kezelésében (Emberi Jogi Biztos, 2019).

A nemi alapú erőszak tehát súlyos probléma a felsőoktatásban, és mind a személyzetet, mind a hallgatókat érinti. Sajnos az egyetemi struktúra hierarchikus jellege, a tanulás patriarchális felfogása, a foglalkoztatás instabilitása és az erőszak káros hatásainak figyelmen kívül hagyása gátolja az erőszakellenes politikák felülvizsgálatát és az erőszak mértékére vonatkozó adatok gyűjtését. Eközben becslések szerint a női hallgatók 25%-a tapasztalt nemi alapú erőszakot tanulmányai során, a személyzet körében pedig megfélemlítés és zaklatás tapasztalható. Az UniSAFE (2021) kutatása szerint az erőszak különböző formái fordulnak elő: fizikai, pszichológiai, gazdasági, online, és szexuális zaklatás. A felmérésben részt vevők 62%-a tapasztalta a nemi alapú erőszak legalább egy formáját az intézményében folytatott tanulmányai vagy munkája során. Ez még gyakoribb volt az LMBTQ (68%), a fogyatékossgal vagy krónikus betegséggel élők (72%) és az etnikai kisebbséghez tartozók (69%) körében. A leggyakoribb a pszichológiai erőszak (57%). Minden harmadik hallgató és alkalmazott azt állítja, hogy tapasztalt már szexuális zaklatást az intézményében (31%), a válaszadók 6%-a tapasztalt már fizikai erőszakot, és 3%-a tapasztalt már szexuális zaklatást. Tízből egy válaszadó

említette a gazdasági erőszakot (<https://unisafe-gbv.eu/project-news/results-from-the-largest-european-survey-on-gender-based-violence-in-academia/>).

Az erőszak indokai gyakran a nemi normákon alapulnak - a férfiak és nők megfelelő szerepére és felelősségére vonatkozó társadalmi példák. Ezek a kulturális és társadalmi normák arra nevelik a férfiakat, hogy agresszívak, magabiztosak, kevésbé érzelmesek és irányítóak legyenek, hozzájárulva a férfiak dominanciájának társadalmi elfogadásához. Hasonlóképpen, a nőkkel szembeni passzív, gondoskodó, alárendelt és érzelmes elvárások megerősítik a nők gyenge, erőtlen és a férfiktól függő szerepét. A férfiak és a nők szocializációja egyenlőtlen hatalmi viszonyokat eredményezett a férfiak és a nők között. Az egyetemen ez a nemi polarizáció és a tudósok és a tudomány androcentrikus mintái még mindig jelen vannak. A tudományos és kutató szakma férfi szerepmođellje a meghatározó, és ennek következtében a tudományos területen dolgozó nőknek folyamatosan bizonyítaniuk kell, hogy alkalmasak a tudományos munkára és kompetens munkavállalók, és ezzel párhuzamosan elvárják, hogy a nemi sztereotípiák értelmében "nőiesek" legyenek. Hasonló nehézségekkel szembesülnek a női hallgatók is, akiktől egyrészt elvárják, hogy megfelelő tudással rendelkezzenek és kompetensek legyenek a tudományágukban, másrészt pedig vonzó megjelenésük és kellemes viselkedésük alapján ítélik meg őket. Ezt a jelenséget szexizmusnak nevezik. A kutatók a szexizmust többdimenziós konstrukciónak tekintik, amely magában foglalja az emberek nemén alapuló sztereotipikus megítélését. (Glick, Fiske 1996, p. 491–492). A középpontjában vagy ellenséges, vagy jóindulatú hozzáállás áll. Az ellenséges szexizmus a nőkkel (vagy férfiakkal) szembeni negatív előítéleteket jelenti, amelyek a sztereotip nőiességen és férfiaságon alapulnak. Ennek következménye, hogy a nők (vagy férfiak) nemi kategóriájuk miatt nem férnek hozzá a társadalmilag értékes erőforrásokhoz, úgy mint az egyéni tulajdonságok kibontakoztatásához, lehetőségekhez, képességekhez, szükségletekhez, és jogokhoz. Az ilyen előítélet által indokolt megkülönböztetés példái a lányok és nők kizárása az oktatási és tudományos intézményekből, a női kutatók esélyeinek korlátozása a tudományos pályafutásukban, vagy a kutatási sikerek szerzőségének megtagadásában jelentkezik. (the Matilda Effect). A jóindulatú szexizmus szintén a nőkkel (és egyes férfiakkal) szembeni sztereotipikus attitűdökön alapul, de gyakran szubjektíven pozitívnak érzékelik. Ennek oka, hogy bizonyos tulajdonságokat vagy készségeket figyelmen kívül hagynak, ami tetszetős lehet, és ami miatt nem veszik észre, hogy ezek a tulajdonságok és készségek egy nemi sztereotípiára

reprezentációi. Egy nőt felkérhetnek arra, hogy jegyzeteljen egy megbeszélésen, mert szép, nőies a kézírása, vagy arra, hogy készítsen kávé a férfi munkatársaknak (ugyanabban a pozícióban), mert különleges - várhatóan nemi alapú - készségei vannak ebben. Példatétel: "A nőket a férfiaknak kell becsben tartaniuk és védeniük", "a nőknek a férfiakhoz képest magasabb az erkölcsi érzékenységük", és "minden férfinak szüksége van egy nőre, akit rajongva imád". (Barreto & Doyle, 2023:100). A jóindulatú szexizmust negatív jelenségnek tekintik, mert következményei károsak: általuk a nemi sztereotípiák állandósulhatnak. (Glick, Fiske 1996; 491-492).

Az egyetemen az erőszaknak számos formája van, katalógusa a társadalom változásával változik. Nem elég, hogy nyilvánosan beszélünk az erőszak előfordulásáról, hanem törekednünk kell annak, mint káros és jogellenes jelenségnek a megszüntetésére is. Ahhoz, hogy az erőszakellenes politikák és intézkedések hatékonyak legyenek, elengedhetetlen, hogy felismerjük az erőszak megnyilvánulásait, forrásait és következményeit, és szisztematikusan ellenőrizzük szervezetünket. Az eddigi kutatások az erőszak különböző formáinak előfordulását jelzik az egyetemi környezetben. A következő néhány példa (Európa Tanács 2023):

- **A verbális erőszak** magában foglalja a sértő megjegyzéseket, a megalázást, a gúnyt vagy a szóbeli megfélemlítést. Ez magában foglalhatja az előadásokon és a hallgatók vagy a személyzet közötti interakciók során előforduló helyzeteket is.

- **Az érzelmi abúzus** olyan cselekedeteket foglal magában, amelyek célja, hogy érzelmileg megbántsanak egy másik személyt. Ide tartozhat a másik személy figyelmen kívül hagyása, elszigetelése, büntudat keltése, fenyegetése, kihasználása vagy manipulálása.

- **A fizikai erőszak** egy másik személy elleni közvetlen fizikai cselekedeteket foglal magában, mint például ütés, lökdösés, rángatás vagy a fizikai agresszió bármely más formája.

- **A pszichológiai erőszak** magában foglalja a valakinek az önbecsülését, méltóságát és önértékelését romboló cselekedeteket. Ide tartozhat a nevetésgessé tétel, a megalázás, a megfélemlítés, a gúnyolódás vagy a félelem érzésének keltése.

- **A szexuális erőszak** szexuális támadást, szexuális zaklatást, nemi erőszakot vagy más nem kívánt szexuális jellegű magatartásformát jelent. Szexuális erőszak történhet diákok között vagy diákok és az egyetemi személyzet között.

- **A gazdasági erőszak** "minden olyan cselekmény vagy magatartás, amely gazdasági kárt okoz az egyénnek, pl. a pénzügyi forrásokhoz való hozzáférés korlátozása révén károsítja a munkáját/tanulmányait". (UNISAFE 2022, 5).

- **A strukturális erőszak** olyan rendszerszintű és strukturális intézkedésekre utal, amelyek bizonyos csoportok megkülönböztetéséhez, kirekesztéséhez vagy marginalizálásához vezethetnek az egyetemen. Ez magában foglalhatja az egyenlőtlen bánásmódot, az előítéleteket, az erőforrásokhoz való hozzáférés vagy az esélyegyenlőség hiányát. (Bermúdez Figueroa et al. 2023).

- **A szervezeti erőszak** az egyetemek és kutatószervezetek kollektív és szervezeti szintjén jelentkező erőszak egy formája, amely megnyilvánulhat a nemi alapon való megkülönböztetésen, nőnemű tanulók közvetlen zaklatásában, vagy közvetett módon azáltal, hogy a vezetőség elfogadja a nemi erőszakot. (<https://unisafe-gbv.eu/the-project/gender-based-violence-unisafes-definition/>).

A technológia fejlődése az erőszak új formáinak - **az online erőszak** - forrása:

- **upskirting**, azaz a nők szoknyája vagy ruhája alatt a beleegyezésük nélkül történő fényképezés gyakorlata (Lewis, Anitha 2023).

- **a kibereerőszak** nemi alapon történik, magában foglalja a cyberstalkingot (online zaklatás minden formája), a doxingot (magánjellegű, személyes információk nyilvánosságra hozatala), a digitális voyeurizmust (mások szexuális együttléteinek megfigyelése), az intim vagy manipulált anyagok beleegyezés nélküli megosztását, valamint a gyűlöletre vagy erőszakra való felbujtást a világhálón. (2023 Gender equality in the EU, 7).

Nincs egyetlen tényező, amely megmagyarázná a nemi alapú erőszakot az egyetemi életben. Nem szabad azonban elfelejteni, hogy az uniós szakpolitikákon kívül az egyetemeket a nemzeti intézmények is (és valószínűleg elsősorban) a nemzeti kultúra, jog, gazdaság és politika befolyásolják. Így magának az akadémiának a hierarchikus, patriarchális struktúráján kívül az erőszak számos oka kulturális, jogi, gazdasági és politikai tényezőkhöz köthető.

- **Kulturális tényezők:** A nemi normák, értékek és szimbólumok, valamint a nemek kulturális reprezentációi (a vallási hagyományokban és a történelmi feljegyzésekben) igazolják a dominanciát és a hatalmat, és normalizálják a nőiességgel, férfiassággal, valamint a szexuális, gazdasági, családon belüli és háborús erőszakkal kapcsolatos sztereotip elvárásokat. Ezek a mítoszokban, hagyományokban, ideológiákban és más szocializációs üzenetekben gyökereznek, s ezáltal gyakorlatban olyan mint a "levegő, amit belélegzünk" vagyis láthatatlan.

• **Jogi tényezők:** A törvény évszázadokon keresztül a felsőbb osztálybeli férfiakat szolgálta és védte; a nőknek nem voltak jogaik. Napjainkban az uniós országokban a nemek nem határozzák meg a jogi kiváltságokat, a védelemhez való hozzáférést vagy a jogbiztonságot. A jogi normák legalábbis de jure semlegesek a nemek tekintetében. A jogalkalmazás és az erőszak áldozatainak a jogintézményekbe vetett bizalma terén azonban még sok a tennivaló. A nemi alapú erőszak áldozatának lenni néha szégyenletesnek, az áldozat által megérdemeltnek vagy komolytalannak tűnik. A nemi erőszak áldozatául esett nők közül sokan küzdenek azzal, hogy másodlagos áldozattá válnak, és az erőszak kiváltásáért vádolják őket (áldozathibáztatás). Ezért a feljelentések és a vizsgálatok száma nem tükrözi az erőszak mértékét.

• **Gazdasági tényezők:** A nők és a különböző kisebbségek a gazdasági függőség és az önellátáshoz és biztonsághoz szükséges erőforrásokhoz való hozzáférés hiánya miatt kiszolgáltatottak az erőszaknak. A szegénység pedig gyakran együtt jár az erőszakkal az áldozat tehetetlensége és függősége, valamint a mások ellen irányuló erőszakon alapuló patológikus maszkulinitás miatt. (Acker 2006).

• **Politikai tényezők:** A nemi alapú erőszakot egyes politikai környezetekben és társadalmi csoportokban jelentéktelennek tartják. Ezen úgy lehet változtatni, ha a politikai intézményekben a társadalmi szereplők jelenlétét növelik, alakítva az erőszak elleni küzdelem szükségességéről szóló vitákat, és az áldozatok szempontjainak és tapasztalatainak érvényesítését. A nemi alapú erőszak kérdésének a közsférában való kezelése hozzájárulhat az erőszakkal, az áldozatokkal és az elkövetőkkel kapcsolatos tudatosság és hozzáállás megváltoztatásához.

Az erőszak áldozatai mentálisan és fizikailag megbetegszenek, elveszítik a munkához és a tanuláshoz szükséges motivációjukat, felhagynak a tanulmányaikkal és a szakmai fejlődésükkel. Munkájuk vagy kutatócsoportjuk veszteségeket szenved el: előfordul, hogy a kutatócsoport vagy a dékáni csoport megszűnik jól működni. A kutatási és felsőoktatási ágazat számára a nemi alapú erőszak értékes hallgatók és munkatársak elvesztését ezáltal szellemi tőke elvesztését jelenti. Társadalmi szinten az erőszak állandósítja a társadalmi egyenlőtlenségeket, beleértve a vertikális és horizontális szegregációt a munkaerőpiacon. Az egyetemi erőszak figyelmen kívül hagyásának ára és az erőszak által mikro-, mezzo és makroszinten okozott pusztítás olyan szintre emeli ezt a kérdést, amely nemzetközi szervezetek beavatkozását és politikai elkötelezettséget igényel.

A Ljubljanoi Nyilatkozat hangsúlyozta, hogy a nemi alapú erőszak "a felsőoktatásban és a kutatásban, beleértve a szexuális zaklatást is, komoly és alábecsült probléma, amely súlyos negatív hatással van a tanulmányi és karrierlehetőségekre a kutatásban és a felsőoktatásban egyaránt". Mind a tagállamokban mind pedig más országokban hiányzik egy koherens infrastruktúra és eljárásrend a nemi alapú erőszak és zaklatás megelőzésére és kezelésére a tudományos életben".

(https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation-_endorsed_final.pdf). Ez a dokumentum megerősíti, hogy a nemek közötti egyenlőségi tervekbe bele kell foglalni a nemi erőszak területét.

Miért lényeges kérdés a nemi alapú erőszak a Nemek Közötti Egyenlőségi Tervben?

- Először is, sérti az emberi jogokat, támadást testesít meg a méltóság és az önbecsülés ellen. Az egészség (depresszió, öncsonkítás) és az élet (öngyilkosság kísérletek) elvesztéséhez vezethet.

- Másodszor, a nemi alapú erőszak veszélyezteti az emberek biztonságérzetét és pszichofizikai integritását. Ezáltal korlátozhatja vagy megakadályozhatja az egyén és az egész tudományos közösség önmegvalósítását és fejlődését.

- Harmadszor, a nemi alapú erőszak sztereotípiákon és társadalmi előítéleteken alapuló megkülönböztetés, azaz a nőkről, férfiakról és nem bináris személyekről (eltérő pszichoszexuális orientáció, kor, etnikai származás, társadalmi osztály stb.) alkotott, túlságosan általánosító és érzelmekkel terhelt képeken alapuló megkülönböztetés. A megkülönböztetés az egyének marginalizálódását vagy kizárását okozza az értékes gazdasági, társadalmi és szimbolikus erőforrásokhoz való hozzáférésből.

- Negyedszer, a nemi alapú erőszak akadályozza a nemek közötti egyenlőséget, azaz gátolja a demokrácia és a befogadó társadalom fejlődését. Fenntartja a patriarchális társadalmi rendszert, amelyben a heteronormatív férfi az "egyetemes" norma. És, ahogyan azt a gender-politikából tudjuk, a mainstreaming az akadémia szempontjából kulcsfontosságú probléma, és axiológiai, normatív és strukturális változásokat egyaránt igényel.

- Ötödöszer, a nemi alapú erőszak mindenkit érint az egyetemi életben, nem csupán a közvetlen áldozatokat. Az erőszak szemtanúi meggyőződhetnek arról, hogy az erőszakos viselkedés indokolt vagy "normális", és elkezdik elsajátítani és újraalkotni a brutális normákat. Végül az egész szervezeti kultúra erőszakossá válhat.

- Hatodszor, a nemi alapú erőszaknak nagyon magas gazdasági költségei vannak. Ezért az egyetem érdeke, hogy az alkalmazottak és a hallgatók biztonságérzetét garantálja. Az erőszak áldozatai rosszabb eredményeket hoznak a munkahelyen és az oktatásban, gyakrabban betegszenek meg, és gyakran hiányoznak kórházi kezelés miatt; kártérítést is követelhetnek az egyetemi munkáltatótól a munkahelyi erőszak elleni megfelelő védelem hiánya miatt. (Pandea et al. 2020, 18-20).

Az Európai Unióban nincs olyan konkrét rendelkezés, amely közvetlenül indokolná az egyetemi erőszak uniós szintű kivizsgálását. Számos irányelv és dokumentum azonban alapul szolgálhat a tagállamokban az egyetemi erőszak megelőzésére és leküzdésére irányuló intézkedésekhez. Az alábbiakban ezek közül néhányat mutatunk be:

- A Tanács 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról: Ez az irányelv tiltja a faji vagy etnikai származáson alapuló megkülönböztetést. Alapot nyújthat az ilyen alapon elkövetett erőszak elleni küzdelemhez az egyetemeken.

- A Tanács 2006/54/EK irányelve a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról: Ez az irányelv tiltja a munkahelyi nemi alapon történő diszkriminációt, valamint alkalmazható a nemi erőszak eseteire az egyetemeken is.

- Az Európai Parlament és a Tanács 2012/29/EU irányelve az áldozatok jogairól: Ez az irányelv minimumszabályokat állapít meg a bűncselekmények, köztük az erőszak áldozatainak védelmére és támogatására. Alkalmazható az egyetemi erőszakra, ha az áldozat hallgató, alkalmazott vagy az egyetemmel kapcsolatban álló személy.

Ezenkívül az Európai Unió számos tagállama rendelkezik az egyetemi erőszakra vonatkozó nemzeti jogszabályokkal. Ezek a jogszabályok alapulhatnak uniós irányelveken vagy a hallgatók és az egyetemi dolgozók védelmét szolgáló független szabályozásokon.

Fontos megjegyezni, hogy az egyetemi erőszakra vonatkozó konkrét jogi rendelkezések tagállamonként, illetve jogi és intézményi rendszertől (büntetőjog, egyenlőségi és megkülönböztetésmentes jogszabályok, munkajog) függően eltérőek lehetnek.

Számos egyetem rendelkezik az egyetemi erőszakkal kapcsolatos politikákkal, iránymutatásokkal és szabályokkal. Ezek meghatározhatják az erőszak fogalmát, a bejelentési, kezelési és szankciós eljárásokat, valamint a megtett

megelőző intézkedéseket. Ezek a belső szabályzatok képezhetik az egyetemi erőszakkal kapcsolatos vizsgálat alapját.

Az egyetemeken és a tudományban a nemi erőszak elleni fellépésre összpontosító nemzetközi jogi szabályozás hiányát az ENSZ, az EU és az Európa Tanács meglévő jogi keretei kompenzálják, amelyeket a bevezetőben ismertettünk. A modellt azonban ajánlott kiterjeszteni további tevékenységi területekre, hogy végül is tartalmazza:

1. Irányelv kialakítása, amely kifejezi a jövőképet, a stratégiát, a szakpolitikai dokumentumokat és az intézkedéseket, és valamennyi fellépés alapját képezi.

2. Társadalomkutatásokon (felmérések) és adminisztratív adatokon alapuló becslések a GBV előfordulására és okozati összefüggéseire vonatkozóan.

3. Megelőzés, azaz a társadalmi-kulturális változás előmozdítása az egyetemet alkotó valamennyi csoport körében.

4. Védelem, azaz egyértelmű eljárásmodok és a túlélők számára rendelkezésre álló infrastruktúra biztosítása.

5. Büntetőeljárás és fegyelmi intézkedések, azaz eljárások az erőszakot elkövetők személyekkel szemben.

6. Szolgáltatások nyújtása, azaz speciális támogatás az áldozatoknak (és családjaiknak) és a rendelkezésre álló szolgáltatások hálózatának kiépítése és fenntartása.

7. Partnerkapcsolatok kialakítása, azaz a különböző szervezetek bevonása a modell megvalósításába, a szakszervezetekkel, társadalmi szervezetekkel és kormányzati szervekkel együtt. (Mergaert, 2023, 4).

A JAVASOLT VIZSGÁLATI MÓDSZEREK BEMUTATÁSA PÉLDÁKON KERESZTÜL

A kutatók feltételezték, hogy a módszerek sokaságának köszönhetően mélyebben és szélesebb körben lehet elmélyedni egy olyan összetett problémában, mint a nemi alapú erőszak. Az egyetemi erőszak tanulmányozása sokrétű és komplex megközelítést igényel. Különböző kutatási módszerek és technikák - legyen szó kvantitatív, kvalitatív vagy vegyes módszerekről - szolgálják ezt a célt, és a módszer kiválasztására vonatkozó végső döntés a kutatási kérdésektől függ. A GBV-vizsgálatokban alkalmazott módszerek:

1. Felmérés
2. Fókuszcsoportos interjú
3. Félig strukturált egyéni interjú

4. Egyéni interjú
5. A részvételi akciókutatás, amely lefedi a kutatási folyamatot
6. Média tartalomelemzés

1. tanulmány: Nemi alapú erőszak, zaklatás és a bűnözéstől való félelem - az Európai Bizottság "Bűnmegelőzés és bűnözés elleni küzdelem" című programja keretében

Az egyetemi erőszak jelenségének vizsgálatára az egyik legelterjedtebb módszer a diagnosztikus felmérés módszere. E megközelítés sikeres alkalmazására példa a "Nemi alapú erőszak, zaklatás és bűnözéstől való félelem" című tanulmány - az Európai Bizottság "Bűnmegelőzés és bűnözés elleni küzdelem" programjának része. A kutatás céljaira a következő hipotézist fogalmaztuk meg: a nemi alapú szexuális erőszakkal kapcsolatos más országos tanulmányokhoz képest a diáklányokat - életkoruk és élethelyzetük miatt - az átlagosnál nagyobb mértékben érintik a szexuális erőszak esetei. A minta kiválasztásakor ügyeltek arra, hogy az tükrözze az egyes országok felsőoktatásának sajátosságait, figyelembe véve a földrajzi eloszlást és a lefedettségi területet (városi vagy vidéki), a méretet és a presztízt, valamint az intézménytípust. A tanulmányban öt ország és 34 egyetem diákjai vettek részt, összesen 21 516 embert elérve. A kérdőív több részből állt: bevezető, amely ismerteti a kutatók szándékait és a megfogalmazott kutatási célokat, amelyeket a felmérés szolgál; kérdések a szociodemográfiai jellemzőkről és az egyetemi strukturális elhelyezkedésről (demográfiai besorolás); kérdések az egyetemi biztonságérzetről; végül a szexuális zaklatás, zaklatás és szexuális erőszak formájában tapasztalt erőszakkal kapcsolatos kérdések (az erőszak formái, gyakorisága, elkövető, a támadás helye és ideje, következmények, szubjektív félelemérzet); valamint az ellenállás és támogatás kiválasztott gyakorlatai. A kérdéseket teljesen zárt végűnek tervezték, egyszeri és többszörös választással. A téma érzékenysége miatt a kötelező kérdések helyett, amelyek nyomásgyakorlásnak és kellemetlen érzésnek tűnhetnek, a "nem tudom" és a "nem szeretnék válaszolni" válaszlehetőségeket használták. Ezzel azt kívánták jelezni a válaszadónak, hogy a válaszadról és annak módjáról ő maga dönt, valamint lehetőséget biztosítanak az érzékeny kérdésre való válaszadás megtagadására. A zaklatást olyan helyzetekként operacionalizálták, amikor valaki akarata ellenére pornográf képeket mutat másnak; akarata ellenére tapogatja vagy megpróbálja megcsókolni; mocskos vicceket mond, illetőleg hallott

megjegyzésekkel kellemetlen helyzetbe hozza; fütyüléssel és sértő megjegyzésekkel inzultálja a másikat; telefonon, SMS-ben, e-mailben vagy levélben zaklatja vagy fenyegeti a az adott személyt. A zaklatás fogalmába olyan magatartásformák tartoznak, mint egy másik személy megtámadása vagy veszélynek való kitétele; fenyegetés; fizikai támadás; halálos vagy fizikai támadással való fenyegetés; tulajdon szándékos megrongálása; önkárosítással és öngyilkossággal való fenyegetés; más személy mentális egészségének megzavarásával való fenyegetés; családtagok, barátok, diáktársak, szomszédok zaklatása; betörés vagy betörési kísérlet más személy otthonába vagy e-mail fiókjába; kémkedés; akár otthon, munkahelyen, egyetemen; illetve kéretlen telefonhívások/levelek/e-mailek/szövegek/üzenetek kezdeményezése. A szexuális erőszakot a tanulmányban a következő viselkedésekkel definiálták: kényszerítés más szexuális tevékenységekre vagy gyakorlatokra egy másik személy akarata ellenére; pornográf fényképek vagy videók megtekintésére kényszerítés és azok eljátszása egy másik személy akarata ellenére; kényszerítés intim érintésre, simogatásra és hasonló tevékenységekre; sikertelen közösülési kísérlet adott személy akarata ellenére; szexuális közösülés kikényszerítése. A zaklatás helyére vonatkozó kérdésre adott válaszok listája a következőket tartalmazta: "az egyetemen kívül" és "az egyetemen belül": a diákokotthonokban, az egyetemi campuson, a parkolóban, a liftben/lépcsőn/folyosón, a mosdóban, a sportcsarnokban/öltözőben, a menzán/kávézóban, a diákszövetség helyiségeiben, a személyzeti irodákban, a könyvtárban, az előadóteremben/szemináriumon. Az elkövető kilétére vonatkozó válaszok között szerepelt többek között: valaki az egyetemről kívülről, egy egyetemi barát, egyetemi alkalmazottak, oktatók, baráti társaság, valaki a családból, vagy korábbi partnerek. Az ismert, erőszak áldozatainak támogatására többek között a dékán, a Hallgatói Önkormányzat, az Egyetemi Tanácsadó Központ/Terapeuta, az Önsegítő csoport/központ, a Női Tanácsadó Központ/Női Segélyszolgálat, egyéb tanácsadás, orvos, terápiás támogatás, lelkes és egyéb segítség került megjelölésre. A felmérés során összegyűjtött adatok segítségével elemezni lehetett az erőszak előfordulását az egyetemen, azonosítani a kockázati tényezőket, felmérni a megelőző intézkedések hatékonyságát, valamint megérteni a hallgatók tapasztalatait és igényeit. A felmérés eredményeinek elemzése lehetővé tette az erőszak több típusának előfordulási gyakoriságának meghatározását, a veszélyeztetett csoportok azonosítását, a kockázati helyek azonosítását, a probléma mértékének megértését, valamint az eredmények összehasonlítását a különböző országok diákjaival.

A tanulmány kérdéskatalógusai új kérdőívek elkészítését inspirálhatják, illetve a tárgyalt kérdések több szempontú jellege kiindulópontot jelenthet a vizsgált témakörök valamelyikére összpontosító kutatáshoz.

Ajánlás: Ez a tanulmány példát nyújt az elemzésre és az értékelésre.

• **Forrás:** *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

2. tanulmány: Nemi alapú erőszak, zaklatás és a bűnözéstől való félelem - az Európai Bizottság "Bűnmegelőzés és bűnözés elleni küzdelem" című programja keretében"

A "Bűnmegelőzés és bűnözés elleni küzdelem" projekt is fókuszcsoporthoz tartozó interjúkat használt. Az FGI az egyik legnépszerűbb kvalitatív módszer: lehetővé teszi, hogy olyan területeket érintsünk el, ahol a kvantitatív eszközök kudarcot vallanak, ahol a probléma felismerése megtörtént ugyan, de hiányzik a hosszú, jól megalapozott kutatási hagyománya. A vizsgálatba 167 olyan diáklányt vontak be, akik szexuális zaklatásnak estek áldozatul. A fókuszcsoporthoz körülbelül tíz főből álltak, az interjú időtartama 1-2 óra között mozgott, és egy vagy két moderátor vezette.

A moderátorok általános vitatémákat nyitottak meg, és kérdéseket tettek fel a következő kulcskérdések köré csoportosítva: nemi alapú szexuális erőszak (meghatározások és különböző formái, kockázati tényezők), az erőszak áldozatainak imázsa; az egyetemi és városi biztonság megítélése; az elkövetők; a nemi alapú szexuális erőszak következményei; az erőszakos esetek bejelentése; javaslatok a jövőbeli reformokra és fejlesztésekre.

Kutatási eredmények: a csoportos interjúk résztvevői szerint a szexuális erőszak elkövetői gyakran nem idegenek, ahogy azt általában gondolják, hanem ismerős körből kerülnek ki. Felhívták a figyelmet arra, hogy az egyetemen, amely egy hierarchikus intézmény, a nemi alapon elkövetett szexuális erőszak a tudományos személyzet és a női hallgatók között fordul elő. A hallgatók nem tudták rekonstruálni a nemi alapú szexuális erőszak áldozatának fogalmát, sőt, egyes egyetemeken elutasították azt. A kockázati tényezők megvitatásakor a nőiesség sztereotip fogalmait újraalkották, és rámutattak az életmódra, az öltözködésre, az éjszakai egyedül járásra, a szexuális múltira és a gazdasági helyzetre. Egyetértettek abban, hogy a nemi alapú szexuális

erőszak pszichológiai és fizikai következményeket okoz az áldozatok életében, és hogy ez lehet az egyik legmegrendítőbb epizód egy nő életében. A megkérdezett diákok közül sokan kiemelték azt is, hogy az áldozatok társadalmi elszigeteltséggel szembesülnek, ha nyilvánosságra hozzák tapasztalataikat, és hogy sok áldozat úgy érzi, hogy részben felelős a történetekért, vagy azért, mert nem tettek eleget az incidens megelőzése érdekében, vagy mert azt hiszik, hogy valamilyen módon ők provokálták a támadást.

Ajánlás: Ez a tanulmány példát nyújt az elemzésre és az értékelésre.

• **Forrás:** "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

3. tanulmány: Egy projekt az Ifjúságjogi Ügyvédek számára. A jelentéstétel ára: Az elkövetők megtorlása, az intézményi szintű visszaélés és a túlélő diákok kizorulása a társadalomból

A kutatást a Know Your IX, az Advocates for Youth túlélők és fiatalok által vezetett projektjének részeként végezték.

Célja az volt, hogy bemutassa, milyen következményei vannak annak, ha nem tartják be a polgári jogokra vonatkozó IX. cikk követelményeit, amely arra kötelezi az iskolákat, hogy megvédjék a diákokat a szexuális erőszakkal szemben, és annak következményeit. A kutatásban olyan diákok vettek részt, akik szexuális erőszakot tapasztaltak, és ezt a tényt hivatalosan jelezték az iskolának, az iskola pedig nem teljesítette a törvényi kötelezettségeiből eredő kötelezettségeit.

A felmérést a Know Your IX szervezet terjesztette az Instagramon és a Twitteren, valamint az áldozatok/túlélők védelmezőinek és a IX. cikk alapján eljáró jogászok e-mail listáin keresztül. A kutatást 2020. szeptember 1. és 2021. január 9. között végezték. A felmérést összesen 107 személy töltötte ki. A kérdőív 13 összefoglalót tartalmazott, és a válaszadóknak ki kellett választaniuk azokat, amelyek a legjobban jellemzik a tapasztalataikat. Ezután nyílt kérdéseket tettek fel arra vonatkozóan, hogy a listán megjelölt tapasztalatok befolyásolták-e a továbbtanulást, a karriert, a pénzügyeket, az egészséget, a magánéletet és a biztonságot. Ha a válaszok igenlőek voltak, arra kérték a résztvevőket, hogy osszák meg saját tapasztalataikat.

A kutatás következő szakaszában 12 emberrel készült **telefonos interjú** és egy **online interjú**.

A tanulmány eredményei azt mutatták, hogy a túlélők 62,5%-a vagy szabadságot vett ki, vagy iskolát váltott, vagy kimaradt a képzésből. A válaszadók 39%-át azonban az iskola arra kényszerítette, hogy szünetet vegyen, intézményt váltson, vagy teljesen elhagyja az oktatást. A megkérdezett áldozatok 35%-a mondta azt, hogy iskolája kifejezetten arra bátorította őket, hogy időszakosan szakítsák meg tanulmányaikat. Az áldozatok 15%-át fenyegették meg büntetéssel, amiért előállt a nyilvánosság elé, 10%-a tapasztalt megtorló vallomást, és minden ötödik túlélőt rágalmazási perrel fenyegettek meg, több mint 40%-a felfedte, hogy poszttraumás stressz zavarban (PTSD) szenved, több mint egyharmaduk számolt be arról, hogy szorongást tapasztalt és több mint egynegyedük depressziós lett. Továbbá közel 15%-uk számolt be pánikrohamokról, és körülbelül ugyanennyien beszéltek öngyilkossági kísérletről vagy szuicid gondolatokról.

A kutatók felhívták a figyelmet az áldozatoknak nyújtott oktatási, szakmai, pénzügyi és egészségügyi támogatás hiányának tragikus következményeire.

Ajánlás: Ez a tanulmány példát nyújt az elemzésre.

• **Forrás:** 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>

4. tanulmány: Nők szexuális zaklatása: Klíma, kultúra és következmények az akadémiai tudományokban, a mérnöki tudományokban és az orvostudományban.

Nagy figyelmet szentel ennek a kérdésnek a *Nők szexuális zaklatása - Klíma, kultúra és következmények az akadémiai tudományokban, a mérnöki tudományokban és az orvostudományban* című jelentés (2018).

A benne leírt kutatás feltételezte, hogy a szexuális zaklatás legerősebb előrejelzője a szervezeti légkör, amelyet úgy értelmeztek, hogy az emberek mennyire érzékelik, hogy a szexuális zaklatást tolerálják vagy elutasítják. Felhívták a figyelmet arra, hogy a tudomány, a mérnöki tudományok és az orvostudomány mind olyan területek, amelyek standard jellemzőkkel rendelkeznek, s ezáltal megteremtik azokat a körülményeket, amelyek növelik a zaklatás valószínűségét a kutatóintézetekben.

Feltételezésük szerint a szexuális zaklatással kapcsolatos viselkedésnek három kategóriája létezik: (1) nemi alapú zaklatás (olyan verbális és nem verbális viselkedés, amely egy adott nemhez tartozó személyekkel kapcsolatos ellenségeskedést, tárgyiasítást és másodrangú státusz miatti kirekesztést fejez ki), (2) nem kívánt szexuális figyelem (nemkívánatos verbális vagy fizikai szexuális közeledés, amely magában foglalhat támadást is), és (3) szexuális kényszer (amikor a kedvező foglalkoztatási vagy oktatási bánásmódot szexuális tevékenységtől teszik függővé). A zaklatás lehet közvetlen (egy adott személy ellen irányul) vagy környezeti (a szexuális zaklatás általános szintje a környezetben).

Kutatási kérdéseket fogalmaztak meg:

1. Hogyan jellemzik és értelmezik a szexuális zaklatásnak kitett nők a természet-, mérnöki tudományok és az orvostudomány területén szerzett tapasztalataikat?

2. Hogyan reagálnak a szexuális zaklatás célpontjává vált nők a tapasztalataikra rövid távon?

3. Miként értelmezik a szexuális zaklatás célpontjává vált nők, hogy a tapasztalataik hogyan alakították karrierútjukat?

4. A válaszadók szerint milyen akadályok vagy kihívások akadályozzák a szexuális zaklatás kezelését a természettudományok, a mérnöki tudományok és az orvostudomány területén?

Az erőszakkal, köztük a szexuális zaklatással kapcsolatos tapasztalatok felmérése megfelelő kutatási és mintavételezési módszerek kiválasztását igényli. Ebben az esetben egy kvalitatív vizsgálatot végeztek **félig strukturált egyéni interjú formájában**, amelynek forgatókönyve a következő témákat tartalmazta: a szexuális zaklatás megértése (pl. zaklatásnak minősülő tapasztalatok); az elmúlt öt évben a munkahelyen tapasztalt szexuális zaklatás története; az ezekre a tapasztalatokra adott reakciók; a szexuális zaklatás érzékelt hatása a munkára és a karrierútra; a szexuális zaklatás megelőzésére vagy a szexuális zaklatásra való jobb reagálásra vonatkozó elképzelések. A kutatási mintát célzottan választották ki: A kutatáshoz 40 olyan nőt választottak ki, akik a SEM (Science-Engineering_Medicine vagyis Temészet-, Mérnöki- és Orvosi) tudományágak oktatójaként dolgoznak kutatóintézetekben, és akik az elmúlt öt évben szexuális zaklatást tapasztaltak. A 40 fős kutatási minta végleges összetételéről szóló döntést kétlépcsős eljárás előzte meg: először online kérdőíveket küldtek ki, amelyekre 340 nő válaszolt; 65 jelöltet szűrtek ki interjúkra a szűrőeszköz segítségével; és 40 jelöltet hívtak meg a

részvételre. Az interjúk telefonon zajlottak, rögzítésre kerültek, és körülbelül egy órát vettek igénybe. Az interjú egy sor zárt kérdéssel kezdődött (a válaszadás lehetősége: igen vagy nem), amelyet nyílt kérdések követtek. Az összes interjú felvételét szakszerűen átírták, és minden olyan adatot eltávolítottak, amely veszélyeztetné a résztvevők anonimitásának megőrzését. Az azonosítástól mentesített átiratokat ezután feltöltötték az ATLAS-ba, egy kvalitatív adatelemző szoftvercsomagba, és az elemzőcsoport feldolgozta a tanulmány eredményeit. A kutatási minta nem volt reprezentatív, ezért az eredmények nem általánosíthatók. Az interjúmódszernak köszönhetően lehetőség nyílt magas színvonalú adatok gyűjtésére és az ismeretek elmélyítésére a természettudományos, mérnöki és orvosi intézményekben oktatóként dolgozó nők szexuális zaklatással kapcsolatos egyéni és intézményi tapasztalatairól.

A leggyakoribb szexista tapasztalatok közé tartoznak a nőkre és a transzneműekre vonatkozó megjegyzések és viccek, ezt követik a más testére, megjelenésére, vonzerejére vonatkozó megjegyzések, valamint a nem kívánt, sértő viccek és szexuális jellegű fotók és történetek. A válaszadók fele tapasztalt nem kívánt érintést; egynegyedük tapasztalt nem kívánt szexuális közeledést és nyomást, hogy beleegyezzenek a szexbe vagy a romantikus kapcsolatokba. 30%-uk hivatalos panaszt tett. Több mint 60% már nem dolgozik olyan helyen, ahol szexuális zaklatást tapasztalt.

Azok a nők, akik úgy döntöttek, hogy hivatalosan jelentik aggályaikat, vagy más módon beszélnek a tapasztalataikról, gyakran említették a karrierjükre gyakorolt negatív, hosszú távú hatást, például a dékánhelyettesi pozíciójukról való lemondást, egy kevésbé tekintélyes egyetemen való elhelyezkedést, egy megtorló intézkedés részeként történő elbocsátást, egy nagy kutatási projektről való lemondást. Volt, aki megmaradt a pozíciójában, de az előléptetés elmaradása miatt szenvedett, például nem kapott kinevezést vagy nem lett rendes professzor. Többen lemondtak a munkalehetőségekről, hogy elkerüljék az elkövetőket, és elkerüljék azokat a helyzeteket, amelyekről úgy gondolták, hogy a jövőben szexuális zaklatásnak tehetik ki őket.

A válaszadók számos ötletet és stratégiát mutattak be a szexuális zaklatás megelőzésével és a szexuális zaklatásra való reagálással kapcsolatos helyzet javítására. Nagyobb figyelmet kértek arra, hogy a karok és intézetek vezetése hogyan alakítja az egyetemi légkört a szexuális zaklatás tekintetében, és a tanszéki és egyetemi normák megváltoztatására irányuló munkára szólítottak fel. A javaslat szerint az egyetemi légkör javítására a karrier különböző szakaszaiban a

szexuális zaklatással kapcsolatos viselkedés teljes kontinuumát tükröző, a nemi alapú zaklatást is magában foglaló képzés, a szexuális zaklatásra vonatkozó szabályzatok végrehajtása és a meglévő szabályzatok jobb érvényesítése, a munkára jelentkezők alapos átvilágítása a korábbi szexuális zaklatás tekintetében, a panaszok benyújtásának biztonsága és bizalmas kezelése, valamint a bejelentő személyek védelmét szolgáló intézkedések, végül pedig a szexuális zaklatással kapcsolatos kulturális normák megváltoztatására irányuló összehangolt fellépés szükséges és a nők teljes körű támogatása a természettudomány, a mérnöki tudományok és az orvostudomány területén.

Ajánlás: Ez a tanulmány példát nyújt az elemzésre és az értékelésre.

• **Forrás:** *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*, (2018).

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29894119/>

5. tanulmány: A befolyásolás erőszakossága: a nemek, a média és a politika közötti kapcsolatok feltárása.

Heather Savigny felhívta a figyelmet arra az erőszakra, amelyet a tudományos területen dolgozó nők a tömegmédiában - beleértve az internetet is - a tudományos ismeretek és saját kutatási eredményeik terjesztése és népszerűsítése, illetve a szakértői kommentálás során tapasztalnak. A kutató a strukturális elhallgatás és a "kulturális szexizmus" fogalmát használja, amelyet a nők a hétköznapi életükben mindennapi és általános kulturális gyakorlatként érzékelnek, úgy, mint a nők tudományos tapasztalatainak és részvételének gyengülését vagy marginalizálódását. Kutatásával a következő kérdésre szeretett volna választ kapni: hogyan tapasztalják a nők a kulturális szexizmust a közösségi médiában való ismeretterjesztés során? A tanulmány egy online kérdőíves eszközzel gyűjtött beszélgetőpartnereket az egyéni mélyinterjúkhoz. A minta kiválasztása célzottan és nem valószínűségi alapon történt. A felmérést különböző tudományágak kutatóinak küldték el: természettudományok, társadalomtudományok, bölcsészettudományok és művészetek képviselőinek. Különböző levelezőlistákat használtak fel a politikatudományok, a feminista tanulmányok, a Black British Academics Network és az egyetemi női hálózatok országszerte. A felmérésben hetvenhatan vettek részt. Az interjú után 18 személyt választottak ki mélyinterjúkra. Az interjúk nem voltak időhöz kötve, és nagy gondot fordítottak a megkérdezettek komfortjának és jólétének biztosítására. Ez építette

a saját tapasztalatokról való mélyreható elmélkedést, és felszabadította a korábban ki nem mondott élményeket. Ahogy a kutató írja, ez egyfajta tisztító hatással volt a beszélgetőpartnerre, és megnyitotta őt a további találkozásokra. Az interjúkat anonimizálták, és a cikk közzététele előtt a szöveget konzultálták a megkérdezettekkel. Az interjúk témái között szerepelt a megtapasztalt erőszak kérdése: tényleges, várható, szimbolikus és episztemikus; a nemi normák és sztereotípiák; valamint az elhallgatás kumulatív hatása.

Kutatási konklúziók: A nők a személyes fenyegetettség érzéséről, saját és családjuk biztonságának elvesztéséről, az egészségi állapot és a tudományos munka minőségének romlásáról beszéltek. Néhányan közülük úgy döntöttek, hogy a szexista és rasszista tartalmú "trollkodás" miatt visszavonulnak a médiatevékenységtől, annak ellenére, hogy az akadémiai körök elvárásai szerint részt kell vegyenek kutatási eredményeik terjesztésében és népszerűsítésében.

Az interneten, főként a Twitteren megjelenő erőszak aláásta a kutatási kompetenciákat és leértékelte a nők tudományos pozícióját, megkérdőjelezve a nők szerepét és befolyását a tudományban. Mindezzel együtt jár a megtámadott szakemberek támogatásának hiánya az akadémiai közösség részéről.

Jó gyakorlatnak számítanak a női internetes csoportok és kutatói hálózatok, amelyek egyre inkább részt vesznek a szakma női képviselői ellen irányuló támadásokban megnyilvánuló szexizmus leleplezésében, vagy a tudományos hatóságok bevonása, amelyek a közösségi médiában fejezik ki támogatásukat az adott kutató iránt. Amit azonban a szerzőnek figyelembe kell vennie, az az egyetemek által a közösségi médiában alkalmazott munkatársaik tevékenységének tudományos célú támogatása és a média láthatóságán alapuló befolyásolási politika kérdése, amelyről kiderült, hogy nem veszi figyelembe a nők és a férfiak nyilvános működésének eltérő feltételeit a tudományban.

Egyéni interjúk: Egyéni interjúk készítése az egyetemen erőszakot megtapasztaló személyekkel, amely betekintést nyújthat tapasztalataikba, érzéseikbe és perspektívaikba. Az interjúk lehetnek strukturáltak, félig strukturáltak és szabad formájúak. Minél strukturáltabbak az interjúkérdések, annál könnyebb összefoglalni az eredményeket. Másrészt azonban minél nyitottabbak a kérdések, annál nagyobb szabadságot kapnak az interjúalanyok, hogy kifejezzék tapasztalataikat. Az interjúk az kutatási módszerek fontos eszköze, amellyel hatékonyan lehet vizsgálni az erőszakot az egyetemi kontextusban.

Az interjúk készítése mélyrehatóan megismerteti az erőszakkal kapcsolatos tapasztalatokat, perspektívákat és társadalmi összefüggéseket. Az interjúk előnye, hogy az erőszakos helyzetekben közvetlenül érintett személyektől

részletes, egyéni elbeszéléseket kapunk. Az interjúk lehetővé teszik a kutatók számára, hogy nyílt végű kérdéseket tegyenek fel, és rugalmasan alkalmazkodjanak a kérdésekhez az interjú során, lehetővé téve a mélyebb megértést és a részletesebb válaszokat. Az erőszakot célzó interjúk segítségével történő vizsgálat segíthet feltárni azokat a rejtett mintákat, összefüggéseket és motívációkat, amelyek e viselkedésformák hátterében állnak. Ezenkívül az interjúk segítségével megragadhatók az erőszak olyan árnyalatai és finom aspektusai, amelyeket más kutatási módszerekkel nehezebb megragadni. A kutatást végző személy jobban megértheti az erőszak érzéseit, reakcióit és hatásait azon személyeken keresztül, akik erőszakot tapasztaltak az egyetemen. Az olyan érzékeny témák kutatásakor, mint az erőszak, fennáll a trauma kockázata is azok esetében, akik megosztják tapasztalataikat. Ezért lényeges, hogy az interjúk készítésekor megfelelő empátiával, érzékenységgel és etikussággal járjanak el.

Ajánlás: Ez a tanulmány példát nyújt az elemzésre, értékelésre.

• **Forrás:** 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>

6. tanulmány: Lucy Edwards-Jauch Nemi alapú erőszakkal kapcsolatos akciókutatás a Namíbiai Egyetemen: Eredmények és módszertani megfontolások

Az egyetemi erőszakot olyan akciómódszerrel kutatták, amelynek célja az volt, hogy a kutatásban résztvevőket partnerként vonják be a kutatási folyamatba. A módszer az erőszakot megtapasztaló személyek, szemtanúk és más érdekelt felek aktív részvételét foglalja magában a problémák azonosításának, az okok elemzésének és a megoldások keresésének érdekében. A Namíbiai Egyetem (UNAM) szociológiai tanszékének a Fokvárosi Egyetem székhelyű Afrikai Nemek Közötti Egyenlőség Intézetével (AGI) együttműködésben végzett tanulmánya jól példázza e kutatási megközelítés sikeres alkalmazását.

Az alábbiakban bemutatunk néhány lépést, amelyeket az egyetemen az erőszakkal kapcsolatos kutatás ezen módszerének elvégzése során tettek:

• *Hozzon létre egy részvételi csoportot: Hozzon létre egy olyan csoportot, amely magában foglalja az erőszakot megtapasztaló személyeket, szemtanúkat, az egyetemi közösség képviselőit, az egyetem munkatársait és más érdekelt*

feleket. Alapvető fontosságú, hogy minden résztvevő nézőpontja és álláspontja sokszínű legyen.

Két szociológia tanszéki oktató és egy tíz fős hallgatói csoport kutatócsoportot hozott létre a Namíbiai Egyetemen.

• *Közösen határozzák meg a tanulmány célkitűzéseit: Megbeszélés a résztvevő csoporttal a tanulmány céljainak, a kutatási kérdéseknek és a feltárandó területeknek a meghatározásáról. Győződjön meg arról, hogy a tanulmány céljai összhangban vannak a résztvevők igényeivel és prioritásaival:*

Az előadók által javasolt kutatási téma a kamborotók jelenségére vonatkozott, azaz a fiatal nők (diákok) és idősebb férfiak közötti szexuális tranzakciókra. A hallgatók elutasították ezt a témát, és úgy döntöttek, hogy olyan témát keresnek, amely más hallgatók számára is fontos, különösen azok számára, akik az egyetemen a kollégiumban élnek. Már ebben a szakaszban elkezdődött az egyetemi közösség kutatási folyamatban való részvételének folyamata. A konzultációt és az előzetes kutatást követően megállapították, hogy az egyetemen a szexuális és reprodukív jogokkal kapcsolatos fő aggályokat kell megvizsgálni.

• *A kutatási módszerek kiválasztása: Válassza ki a megfelelő kutatási módszereket a résztvevő csoporttal együtt, például műhelymunkákat, fókuszcsoportokat, társadalmi térképezést, fotódokumentációt, naplókat vagy más részvételi eszközöket. A feladat az, hogy megtaláljuk a különböző nézőpontok és tapasztalatok kifejezésének módját:*

A leírt esetben először a kutatócsoport tagjai számára szerveztek workshopokat. Céljuk az intézmények (egyetemek) nemi alapú erőszak elleni küzdelemmel kapcsolatos tevékenységeivel kapcsolatos tudásbeli hiányosságok feltárása volt. A kutatási feladatok többek között a következők összegyűjtését és áttekintését foglalták magukban: a nemi politikával, a reprodukív jogokkal, valamint az egészségüggyel és az általános nemi erőszakkal kapcsolatos dokumentumok. A **szürke irodalom**, és a **jogi kutatás** megállapította, hogy egyes területeken nem léteztek írásos irányelvek: a dokumentumokhoz való hozzáférésben hiányosságok voltak a szexuális zaklatás és a HIV/AIDS terén. A hiányzó információk beszerzése érdekében **interjúk** at készítettek a kulcsinformátorokkal: az egyetemi klinika egyik ápolónőjével, a dékánhelyettessel és a kórház vezetőjével. Ezután az ART tagjai tájékoztató és oktatási műhelymunkákat tartottak a több hallgatóval. Tíz törzscsoporttagot öt kétszemélyes csapatra osztottak, és minden csapat 14-18 hallgató számára tartott workshopokat. A műhelymunkák párhuzamosan zajlottak, a kölcsönhatás lehetőségének biztosítása mellett.

Minden csoport végigsétált egy egyetemi kampuszon (kutatási séta), hogy azonosítsák azokat a veszélyes helyeket, ahol a nők nem érzik magukat biztonságban, és ahol a legnagyobb valószínűséggel erőszakos támadások érik őket. Ezeket fényképesen dokumentálták.

• *Az adatok elemzése és értelmezése: Az összegyűjtött adatok elemzése a résztvevő csoporttal, beleértve a nézőpontjukat és interpretációikat. Közösen próbálják meg mintákat, kockázati tényezőket és lehetséges megoldásokat azonosítani az egyetemi erőszakkal összefüggésben.*

A leírt esetben megállapították, hogy a nők számára különösen veszélyes helyek az egyetem kapuja előtti taxiállomások, a kollégiumi szobák és egyes előadótermek. A résztvevők arról számoltak be, hogy egyes oktatók szexuális szívességekért cserébe jobb osztályzatokat adnak, a biztonsági őrök illetlen módon megérintik a női hallgatókat, és egyes férfi hallgatók fütyülnek, tapogatnak, megérintik és megjegyzéseket tesznek a nők megjelenésére. A női hallgatók a nemi erőszak áldozatai is, a nőkről készült intim videók és fotók hozzájárulás nélküli közzététele, valamint a rendőrség és az egyetemi hatóságok részéről a zaklatásról szóló bejelentések figyelmen kívül hagyása.

• *Intézkedések és ajánlások: Konkrét lépések és ajánlások kidolgozása a részvételi csoporttal közösen az egyetemi erőszak kezelésére. Törekedjen arra, hogy ezek az ajánlások a tanulmány résztvevőinek ismeretein és tapasztalatain alapuljanak. Végül pedig hajtsa végre a változtatásokat és kövesse nyomon az előrehaladást.*

A kutatási eredmények terjesztése érdekében az egyetem rendezvényeket szervezett, hogy felhívja a figyelmet a nemi erőszakra, és ösztönözze az erőszak elleni fellépést. Aláírásgyűjtési kampányt folytatott; tájékoztató brosúrát osztottak ki a szexuális zaklatás bejelentési eljárásáról; a Nemzetközi Nőnapon (március 8.) tüntetést szerveztek, és petíciót adtak át az egyetemi hatóságoknak; pódiumbeszélgetést tartottak; és színházi délutánt tartottak, ahol a tagok a "Malaika" című részvételi drámát készítették elő.

Ez a P(A)R ötvözi a kutatás feltárását az oktatással és a társadalmi szerepvállalással. A cselekvőképesség érzését adják azoknak, akik tehetetlennek érzik magukat a különböző visszaélésekkel szemben. Ebben az esetben a női hallgatókra vonatkozik, de vonatkozhat más olyan csoportokra is, amelyek marginalizálódnak vagy megfosztottak a "hangjuktól" az egyes szervezetekben. Ez a módszer nem kizárólag a tények megállapítására korlátozódik, hanem értékítéleteket is magában foglal. A tudás, az oktatás, a reflektív cselekvés és a társadalmi átalakulás építésére szolgál.

Ajánlás: Ez a tanulmány példát nyújt az elemzésre, értékelésre és nyomon követésre.

• **Forrás:** Edwards-Jauch, L., (2012) *Action research on gender-based violence at the University of Namibia: Results and methodological reflections*, Feminist Africa Issue 17, pp.107-111.

https://feministafrica.net/wp-content/uploads/2019/10/8_profile_-_action_research_on_gender-based_violence_at_the_university_of_namibia.pdf

7. tanulmány: Piñeiro-Otero, T., Martínez-Rolán, X. (2021). "Mondd az arcomba! A nők elleni gyűlöletbeszéd a Twitteren"

Az új média alapvető eszköz, amelyet a kutatók arra használnak, hogy népszerűsítsék kutatási eredményeiket, vagy szakértői kommentárokat adjanak a társadalom számára fontos kérdésekről. Sajnos azonban sok esetben erőszakot tapasztalnak, és áldozatul esnek más felhasználók támadásainak. Ezt a problémát vizsgálták ebben az ajánlott projektben.

A szexista gyűlöletbeszéd és a nőgyűlölet Twitteren való megnyilvánulásainak vizsgálatára a beszélgetésekben leggyakrabban használt negatív kifejezések elemzését végezték el - mind a nőkkel szemben, mind a nőkkel kapcsolatban. 50 olyan női Twitter-felhasználót választottak ki, akik jelentős szerepet játszanak a közéletben, köztük akadémikusokat. A 2019. október 1. és 2019. október 1. közötti bejegyzéseket elemezték. Az adatgyűjtéshez a Graphext szoftvert használták. Ez lehetővé tette, hogy olyan kutatási mintát hozzanak létre, amely a következőkből állt:

- Közvetlen interakciókat képviselő tartalom, azaz olyan interakciók, amelyekben a felhasználók közvetlenül hivatkoztak a kutatásba bevont nők egyik tweetjére, vagy megemlítették őket (a nő Twitter-profiljának nevét idézve) egy másik beszélgetésben;

- Közvetett említések, azaz olyan említések, amelyekben a felhasználók nevét a Twitter-fiókjukra való konkrét hivatkozás nélkül használták.

Ezek a keresési paraméterek összesen 511 587 tweetet, 302 790 közvetlen interakciót és 200 797 közvetett említést eredményeztek a nőkről a Twitteren. A minta kiválasztása és az adatok összegyűjtése után elkészült a szidalmak és egyéb negatív kifejezések listája. A Torres-Ugarte, a <https://www.odiometro.es> weboldal létrehozója, valamint a Bean, Carnaghi és Paladino (2015) által kidolgozott lexikon alapján javasolt kifejezéseket használták.

Ennek alapján 204 kifejezés, köztük káromkodások és sértések előzetes listáját állították össze. Összesen 62 560 szidalmazó és egyéb sértő kifejezést azonosítottak. A nőkre irányuló tweetek 12,8%-a tartalmazott sértő kifejezést. A 290 603 tweetből 42 384 tartalmazott szidalmazást vagy más kellemetlen kifejezést. Sokkal több tweetelő sértette meg közvetlenül a nőket (a sértő kifejezések 15%-a), mint közvetve (10%). A legtöbbször visszatérő kifejezés a bejegyzések mintájában a "mierda" (szar) és a hozzá kapcsolódó kifejezések voltak. Egy másik gyakori sértés volt a "fascist" (fasiszta) kifejezés. A mintában a leggyakrabban használt szexista sértés a "femináci" volt. Voltak nyílt vagy rejtett szexuális felhangú sértések is: cerda/puerca (szó szerint 'koca', mocskos, szintén szexuális jellegű), a 'hija de puta' (szó szerint 'kurva lánya') kifejezés.

A Twitterről kiderült, hogy meglehetősen ellenséges platform a nők szempontjából. A szakemberek ellen irányuló sértő nyelvezet a gendertroll, a szexizmus és az androcentrizmus megnyilvánulásaként értelmezhető. A médiatartalom-kutatás segíthet a cyberbullying mértékének és típusának elemzésében, és bizonyítékokat gyűjthet e jelenség előfordulására, amely büntetőjogi szankciókkal sújtandó.

Ajánlás: Ez a tanulmány példát nyújt az elemzésre, értékelésre és nyomon követésre.

• **Forrás:** 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>

8. tanulmány: A nemi identitás és az erőszak metszéspontja: Transznemű főiskolai hallgatók által megtapasztalt viktimizáció

A tanulmány az országos National College Health Assessment - II adatállományt használta fel. A vizsgálat hét egészségügyi tartalmi területre terjedt ki: biztonság, alkohol és egyéb kábítószeres és szexualitás, viselkedés, táplálkozás és testmozgás, mentális egészség, a kutatók egészségre gyakorolt hatása és demográfia.

A kutatásban való részvétel önkéntes volt. A kutatásokat 2011, 2012 és 2013 őszén végezték. Összesen 44 intézmény 2011-ben, 51 intézmény 2012-ben és 57 iskola 2013-ban vett részt a felmérésben.

Ez a vizsgálat öt demográfiai elemet és kilencféle erőszakot vagy áldozattá válási folyamatot tartalmazott. A vizsgálat elsődleges összehasonlító változóját, a nemi identitást, egyetlen elem határozta meg: "Mi az Ön neme?" A

válaszlehetőségek között nők, férfiak és transzneműek szerepeltek. A résztvevők nem választhattak több lehetőséget erre a kérdésre, ami korlátozta a nemi identitásuk specifikusabb leírását, mint például a férfi-nő transzneműt vagy egyéb nemi hovatartozást. Az egyéb demográfiai információk között szerepelt a szexuális irányultság, az iskolai végzettség, a párkapcsolati státusz, valamint a faji és etnikai hovatartozás. Az erőszak vagy viktimizáció következő típusait különböztették meg: a párkapcsolati erőszak négy formája (fizikai erőszak, pszichológiai bántalmazás, szexuális bántalmazás, zaklatás), a szexuális erőszak három formája (beleegyezés nélküli érintés, szexuális behatolás kísérlete, szexuális behatolás) és az erőszak két egyéb formája (fizikai támadás, szóbeli fenyegetés).

Ez a tanulmány a férfiakat használta referenciacsoportként, mivel a korábbi adatok azt mutatták, hogy náluk alacsonyabb a szexuális áldozattá válás aránya, mint a nőknél és a transznemű diákoknál.

A minta többsége nő (67%), heteroszexuális (91%), kaukázusi (66%) és egyedülálló (51%) volt, a minta átlagéletkora pedig 22,22 év. Összességében az elmúlt 12 hónapban a diákok 4%-a vallotta be, hogy tapasztalt fizikai erőszakot, 18%-uk szóbeli fenyegetést, 6%-uk beleegyezés nélküli szexuális kapcsolatot, 3%-uk engedély nélküli szexuális behatolási kísérletet, 1,5%-uk támogatás nélküli szexuális erőszakot és behatolást, 6%-uk pedig zaklatást. Ami a párkapcsolati erőszakot illeti, az elmúlt 12 hónapban 9% tapasztalt erőszakot érzelmileg bántalmazó kapcsolatban, 2% tapasztalt fizikai erőszakot, és 2%-uk élt szexuálisan bántalmazó kapcsolatban.

A kutatások kimutatták, hogy az áldozattá válás aránya nemi identitás szerint változik, és hogy jelentős különbségek vannak az erőszakkal kapcsolatos tapasztalatok és az erőszak előfordulásának valószínűsége között. A transznemű tanulóknál mind a kilenc viktimizációs változó esetében magasabb volt az általános arány és az esély mind a kilenc változóra, mint a férfiaknál. A legtöbb esetben szexuális viktimizációról van szó. Emellett a transznemű diákok a lányoknál szignifikánsan nagyobb valószínűséggel tapasztalták az összes viktimizációs formát, kivéve azt, hogy érzelmileg bántalmazó kapcsolatban voltak. A kutatások szerint a transzneműek áldozattá válása a rendszerszintű, családi és társadalmi diszkrimináció és a mikroagresszió miatt következik be.

A szerző arra a következtetésre jutott, hogy a felsőoktatási programok és beavatkozások az áldozattá válás egyénekre gyakorolt hatásának felismerésével az egyetemeken, valamint az áldozattá válás szempontjából leginkább veszélyeztetett hallgatók alcsoportjainak azonosításával javíthatják az egészséget és a biztonságot, és csökkenthetik e hallgatók kedvezőtlen kimenetelét.

Ajánlás: Ez a tanulmány példát nyújt az elemzésre.

• **Forrás:** 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>

9. tanulmány: Nemi identitás és sokszínűség az oklahomai szexuális egészségügyben: Nem bináris diákhangok

E tanulmányhoz interjúkat készítettek az Oklahomai Egyetem olyan diákjainak, akik nem binárisak, és akik egy állami középiskolában szexuális és egészségügyi oktatásban részesültek. Minden interjút rögzítettek, lejegyezték és elemezték 12 NVivo segítségével. Az interjúk elemzésének eredményeként 15 téma merült fel, amelyek közül hatot választottak ki, amelyek minden interjúban jelen voltak, és amelyek mindegyikben a legnagyobb gyakorisággal jelentek meg. Az elvégzett kutatás alapján megállapítást nyert, hogy:

Először is, a "rejtett tanterv" a nemek tanításában a heteroszexuális normán alapult.

Másodszor, a biztonságérzet hiánya azt eredményezte, hogy nem tudták felfedni magukat.

Harmadszor, a mentális egészségügyi problémák a nemi identitás és a társadalmi környezet elvárásai közötti konfliktushoz kapcsolódtak, kiemelten a mosdóhasználatnál álltak összefüggésben.

Negyedszer, az úgynevezett iskolai légkör és az inkluzivitás növelné a coming out esélyét.

Ötödös, a szabadság posztulátuma a nemi identitás önmeghatározásában, vagyis az autonómia és az önállóság szükségessége a nemek meghatározásában anélkül, hogy be kellene illeszkedni a bináris rendbe. Hatodszor, a nemi alapú erőszak, amely a saját nem és az elkövető nemének helytelen értékeléséből ered.

Ajánlás: Ez a tanulmány példát nyújt az elemzésre.

• **Forrás:** 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>

KÖVETKEZTETÉSEK

Bárki megtapasztalhatja a nemi alapú erőszakot. Ez azonban aránytalanul nagy mértékben érinti a nőket és a lányokat. A fokozottan veszélyeztetett csoportok közé tartoznak a fogyatékkal élő nők, a fiatal és serdülő lányok, az idősebb nők, a szexuális kisebbségként azonosított nők, az etnikai kisebbségekhez tartozó nők, a menekültek és a migránsok (Library of Congress 2023). A GVB nagyobb valószínűséggel érinti a magukat nőként (MtF), mint férfiként (FtM) azonosított személyeket (Gallardo-Nieto 2021) és a nemi kisebbségek tagjait is (Goldbach 2022).

Az erőszak jelenségének figyelmen kívül hagyása vagy elhallgatása bármely szervezetben, így az egyetemeken is, negatív következményekkel jár az egyének, az intézmények, a tudomány és a társadalom életében. Ezért a Nemek Közötti Egyenlőség Stratégiája 2020-2025 kulcsfontosságú céljai közé tartozik a nemi alapú erőszak megszüntetése, valamint a nemi sztereotípiák megkérdőjelezése és felszámolása. Ezek a tevékenységek a következők:

- a nemi alapú erőszak megelőzése és leküzdése;
- az áldozatok támogatása és védelme;
- az elkövetők felelősségre vonása.

Az erőszak elleni hatékony fellépés érdekében szisztematikusan diagnosztizálni szükséges az erőszak mértékét és formáit az egyetemi környezetben, és értékelni kell a megtett intézkedések hatásait.

A gyakorlatban az egyetemi GBV-vizsgálat összetett és hosszú távú folyamat, amelyet ráadásul számos tényező befolyásol. Észak-Amerikában már évek óta folynak egyetemi tanulmányok a diákok biztonságérzetéről, beleértve a szexuális támadással és erőszakkal kapcsolatos aggodalmakat és tapasztalatokat is, és ezeket a tevékenységeket 2022-ben az Egyesült Államok Kongresszusa hivatalosan is támogatta azzal a szabályozással, amely lehetővé tette, hogy a felmérést két évente minden szövetségi támogatást igénybe vevő iskolában, főiskolán és egyetemen elvégezzék. Európában ez másképp van. A GBV-kutatás mentális és intézményi akadályokba ütközik, és eredményeit ritkán terjesztik. Az egyetemeken dolgozó GBV-kutatók rámutatnak a kutatási eredmények eltitkolására az egyetem hírnevének megóvása miatt, a kutatók intézményi támogatásának (elegendő számú kutató hiánya, rövid megvalósítási idő, a szabadidőben végzett munka megfelelő díjazásának hiánya), és az elvégzett munka elismerésének hiányára, a GBV-kutatásokat a prioritások között kezelő vezetésre, a hosszú távú kutatási politika mellőzésére, amely lehetővé teszi az

erőszakellenes politika szisztematikus diagnózisát, nyomon követését és értékelését (Bull, A., Livesey, L., Duggan, M. 2023).

Az egyetemi környezetben a GBV-vel és a diszkriminációellenes intézkedésekkel kapcsolatos kutatásnak valamennyi érdekelt felet figyelembe kell vennie: a vezetői, adminisztratív személyzetet, tudósokat, kutatókat, oktatókat, doktoranduszokat és diákokat. Mindannyiuknak részt kell venniük a szervezeti kultúra újjáépítésében, és minden csoportot be kell vonni és meg kell hallgatni.

A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó 2020-2025-ös stratégia ezért a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítésének megközelítését alkalmazza, célzott fellépéssel és interszekcionalitással kombinálva. Ez azt jelenti, hogy olyan diagnózist és értékelést kell végezni, amely sokkal szélesebb körben és alaposabban vizsgálja az erőszak jelenségét, és a nemen kívül más társadalmi-demográfiai jellemzőket is figyelembe vesz, mint például az életkor, a pszichoszexuális irányultság, a faj, az etnikai hovatartozás és az osztály.

AJÁNLOTT FORRÁSOK

- 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/rapporto_annuale_GE_2023_web_IT.pdf
- UniSAFE-Security and safety of HEIs students and staff moving abroad.
<https://unisafe-gbv.eu/>

FELHASZNÁLT IRODALOM

- 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* | Volume 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-sexual-harassment>
- Declaration on the Elimination of Violence against Women: resolution/adopted by the General Assembly (1993).
<https://digitallibrary.un.org/record/179739>
- 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>
- 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 (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>
- 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, v. 30, n. 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

9. FEJEZET

A SOKSZÍNŰSÉG ÉRTÉKE

JosAnn Cutajar, Janet Mifsud, Roderick Vassallo

BEVEZETÉS: SOKSZÍNŰSÉG ÉS MAINSTREAMING

Előszó

A sokszínűség az egyének és csoportok közötti különbségek elismerésére és elfogadására utal. Ezek a különbségek különböző tulajdonságokon alapulhatnak, beleértve, de nem kizárólagosan a faji, etnikai, nemi, szexuális irányultsági, vallási, fogyatékosági és társadalmi-gazdasági helyzetet. A sokféleség elfogadása magában foglalja e különbségek elismerését és tiszteletét, valamint egy olyan befogadó környezet megteremtését, amelyben mindenki úgy érzi, hogy megbecsülik és támogatják. Akadémiai kontextusban a sokszínűség fokozhatja a tanulási élményt azáltal, hogy a tanulókat különböző perspektívákkal, ötletekkel és gondolkodásmódokkal ismerteti meg, és felkészíti őket a sokszínű és összekapcsolt világban való eligazodásra.

A sokszínűséget és befogadást támogató szervezetek és vállalatok olyan környezetet teremtenek, amelyben a munkavállalók elismerik és megbecsülik önmagukat, ami megnövekedett munkamorált eredményez. A sokszínű és befogadó munkaerő felkarolásával a szervezetek kihasználhatják alkalmazottaik különleges készségeit, tapasztalatait és perspektíváit az innováció előmozdítása és az általános teljesítmény javítása érdekében (Anil 2022b). A munkaerő sokszínűsége egykor a munkahelyi színbeli és nemi sokszínűsége korlátozódott. Ez a fogalom azonban kibővült a különböző háttérű munkavállalókkal, így többek között a nemre, fajra, etnikai hovatartozásra, életkorra, szexuális irányultságra, társadalmi származásra, társadalmi-gazdasági helyzetre és vallásra is kiterjedt. Emellett magában foglalja a különböző készségekkel, képességekkel és fogyatékoságokkal rendelkező alkalmazottak felvételét is (Anil 2022b, Lee 2020).

Diverzitás a tudományos életben

A diverzitás vagy sokszínűség kifejezés az utóbbi években egyre nagyobb teret nyert, különösen a felsőoktatás területén. A diverzitás lényege, hogy minden egyén egyedi tulajdonságait és perspektíváit elfogadjuk, és olyan befogadó környezetet teremtünk, amely elősegíti a növekedést, a kreativitást és az innovációt.

A diverzitás fontossága a felsőoktatásban az egyenlőség és az igazságosság alapelveiben gyökerezik. Mivel az egyetemeknek és főiskoláknak arra kell felkészíteniük hallgatóikat, hogy vezető szerepet töltsenek be egy egyre összetettebb és összekapcsolódó világban, olyan tanulási környezetet kell teremteniük, amely befogadó, támogató és tükrözi hallgatóik sokszínű perspektíváit és tapasztalatait. Ez nem csak azt biztosítja, hogy minden hallgatónak egyenlő hozzáférése legyen az oktatási lehetőségekhez, hanem lehetővé teszi az egyetemek és főiskolák számára, hogy egy sokkal szélesebb spektrumú oktatást nyújtsanak, amely felkészíti a hallgatókat arra, hogy sikeresek legyenek a sokszínű és változó globális környezetben. (Milem 2002).

A felsőoktatásban a sokszínűség egyik legfontosabb szempontja a **nemek képviselete**. Az elmúlt években egyre inkább felismerték, hogy a felsőoktatásban elő kell mozdítani a nemek közötti egyenlőséget, többek között a nők felvételén és megtartásán keresztül a STEM területeken. Bár ezen a területen történt néhány figyelemre méltó előrelépés, még sok tennivaló van hátra a nemek közötti tartós egyenlőtlenségek felszámolásában az egyetemi és kutatási lehetőségek terén.

Például a felsőoktatásban tanuló nők növekvő száma ellenére a nők továbbra is alulreprezentáltak számos STEM területen, különösen a vezetői pozíciókban. Ennek megoldása érdekében az egyetemeknek és főiskoláknak összehangolt erőfeszítéseket kell tenniük annak érdekében, hogy a nők számára biztosítsák a szükséges támogatást, forrásokat és lehetőségeket ahhoz, hogy sikeresek legyenek ezeken a területeken. Ez magában foglalja a mentorprogramok, a kutatás és az utazás finanszírozását, valamint a dolgozó anyák és más családfenntartók igényeit figyelembe vevő rugalmas munkaszervezést.

A felsőoktatásban a sokszínűség másik aspektusa az **életkor képviselete**. A népesség folyamatos öregedésével az egyetemeknek és főiskoláknak alkalmazkodniuk kell az egyre sokszínűbb hallgatóság igényeihez és perspektíváihoz. Ez magában foglalja olyan programok és erőforrások biztosítását,

amelyek megfelelnek a nem hagyományos hallgatók igényeinek, beleértve az idősebb felnőtteket, akik kihagyás után térnek vissza az oktatásba, valamint az idősebb hallgatókat, akik új karrierlehetőségeket vagy átképzést keresnek.

Például számos egyetem és főiskola kínál rugalmas tanmenetet és online tanulási lehetőségeket, hogy megfeleljenek az idősebb diákok igényeinek, akiknek más kötelezettségeik is lehetnek, például a munka vagy a család miatt. Emellett néhány intézmény kifejezetten az idősebb hallgatók támogatására létrehozott programokat, például tanácsadási szolgáltatásokat, mentorprogramokat és karrierfejlesztési forrásokat.

A felsőoktatási sokszínűség másik fontos szempontja a **migránsok és etnikai kisebbségek képviselete**. Az egyre inkább összekapcsolódó és globalizált világban az egyetemeknek és főiskoláknak fel kell készülniük arra, hogy támogassák a legkülönbözőbb kulturális és nemzeti háttérű hallgatókat, és együttműködjenek velük. Ez magában foglalja az olyan erőforrások és támogatás biztosítását, mint a nyelvi segítségnyújtás és a kulturális orientációs programok az újonnan érkező hallgatók számára, valamint az olyan erőforrások és támogatás biztosítását, mint a kulturális klubok és rendezvények a különböző kulturális háttérrel rendelkező hallgatók számára.

Sok egyetem és főiskola például nemzetközi hallgatói központokat hozott létre, amelyek szolgáltatások és erőforrások széles skáláját nyújtják a külföldi hallgatók támogatására. Ezek a központok számos témában nyújtanak tájékoztatást és támogatást, többek között a bevándorlási eljárásokkal, a lakhatással és közlekedéssel, valamint a kulturális alkalmazkodással kapcsolatban. Emellett egyes intézmények partnerséget alakítottak ki helyi szervezetekkel, hogy további támogatást és forrásokat nyújtsanak a nemzetközi hallgatóknak, például mentorprogramokat és szakmai gyakorlatokat.

Végül a **társadalmi-gazdasági háttér képviselete** a felsőoktatási diverzitás fontos szempontja. Az egyetemeknek és főiskoláknak döntő szerepük van abban, hogy anyagi lehetőségeiktől függetlenül mindenféle háttérrel rendelkező hallgató számára lehetőségeket teremtsenek. Ez magában foglalja a pénzügyi támogatás, ösztöndíjak és támogatások nyújtását annak érdekében, hogy az alacsony jövedelmű hallgatók hozzáférjenek a felsőoktatáshoz.

Röviden: a felsőoktatásban a sokszínűség hatással van az egyénre, az intézményre és a társadalomra (Milem 2002). Ezek az előnyök a következőképpen foglalhatók össze.

Diverzitás:

1. Ösztönzi a kreativitást és az innovációt: A sokszínűség különböző nézőpontokat és ötleteket hoz össze, ami kreatívabb és innovatívabb problémamegoldásokhoz vezethet.

2. Fokozza a kritikai gondolkodást: A sokszínű hallgatói közösség sokféle nézőpontnak teszi ki a diákokat, segít nekik fejleszteni kritikai gondolkodási készségeiket és megkérdőjelezi feltevéseiket.

3. Elősegíti a méltányosságot és a befogadást: A sokszínűség segít olyan befogadó környezet kialakításában, amely támogatja és értékeli minden egyén egyedi tulajdonságait és perspektíváit.

4. Támogatja a diákok sikerét: Tanulmányok kimutatták, hogy a sokszínűség iránt erősen elkötelezett iskolákba és egyetemekre járó, sokszínű háttérrel rendelkező diákok nagyobb valószínűséggel maradnak meg és szereznek diplomát, mint a kevésbé sokszínű környezetben élő társaik (Stuart Wells et al., 2016).

5. Felkészíti a diákokat a globális munkaerőpiacra: A diákoknak fel kell készülniük arra, hogy a legkülönbözőbb háttérű és nézőpontú emberekkel együtt tudjanak dolgozni amelyre a sokszínűség szempontjait érvényesítő felsőoktatás segít a felkészítésben.

6. Elősegíti a kultúrák közötti megértést: A felsőoktatásban a sokszínűség lehetőséget biztosít a hallgatóknak arra, hogy különböző kulturális háttérrel rendelkező emberekkel érintkezzenek, elősegítve a kultúrák közötti megértést és lebontva a kulturális sztereotípiákat.

7. Javítja a tanulmányi tapasztalatokat: A sokszínű hallgatói közösség lehetőséget biztosít a hallgatóknak arra, hogy különböző háttérű emberektől tanuljanak, és különböző háttérrel rendelkező emberekkel foglalkozzanak, ami gazdagítja az általános tanulmányi tapasztalatot.

8. Növeli az alulreprrezentált csoportok képviselőit: A sokszínűség segít növelni az alulreprrezentált csoportok képviselőit a felsőoktatásban, biztosítva, hogy minden hallgató egyenlő mértékben férjen hozzá az oktatási lehetőségekhez.

9. Támogatja a pozitív egyetemi légkör kialakítását: A sokszínű és befogadó egyetemi légkör elősegíti a közösségi érzés kialakulását, és csökkenti a megkülönböztetés, előítélet és zaklatás előfordulását.

10. Növeli a társadalmi és kulturális tudatosságot: A felsőoktatásban a sokszínűség elősegíti a különböző kultúrák tudatosítását és megértését, segít az előítéletek csökkentésében és a társadalmi és kulturális harmónia előmozdításában.

11. Támogatja a hallgatók megtartását: A sokszínű és befogadó campus segíthet a hallgatói megtartás növelésében, különösen az alulreprezentált csoportokhoz tartozó hallgatók esetében, akik a kevésbé sokszínű környezetben elszigeteltek vagy támogatás nélkülinek érezhetik magukat.

12. Elősegíti az interdiszciplináris együttműködést: A felsőoktatásban a sokszínűség elősegítheti a különböző tudományágak közötti kollaborációt, ami új és innovatív megközelítésekhez vezethet a kutatás és a probléma-megoldás terén.

13. Javítja a kutatás minőségét: A sokszínű hallgatói és oktatói kör hozzájárulhat a kutatás minőségének javításához, mivel a különböző nézőpontok új és innovatív megközelítésekhez vezethetnek a kutatási kérdésekhez.

14. Támogatja a karok toborzását és megtartását: A sokszínűség és a befogadás iránti elkötelezettség a felsőoktatásban segíthet a sokszínű oktatói kar vonzásában és megtartásában, ami viszont hozzájárulhat a hallgatók sokszínűségének növeléséhez.

15. Támogatja az igazságosabb és méltányosabb társadalom kialakulását: A felsőoktatásban a sokszínűség előmozdítása hozzájárulhat egy igazságosabb és méltányosabb társadalom kialakításához, mivel biztosítja, hogy minden hallgató hozzáférjen a sikerhez szükséges oktatási lehetőségekhez és erőforrásokhoz.

Diverzitás a munkahelyen

A sokszínűség, egyenlőség és befogadás (DEI) világszerte óriási jelentőségre tett szert a vállalati életben. A Glassdoor gazdasági kutatóintézet által végzett kutatás szerint 2019-ben az Egyesült Államokban, az Egyesült Királyságban, Franciaországban és Németországban az előző évhez képest 37%-kal nőtt a DEI-vel kapcsolatos álláslehetőségek száma (Zhao 2019).

Amellett, hogy etikai kötelezettség, a befogadó munkakörnyezet ápolása a bevételek növekedését és a termelékenység fokozottabb növekedését is eredményezi. A mai, egyre inkább összekapcsolt és versenyképes világban nem lehet elhanyagolni a sokszínűség és befogadás munkahelyi prioritását. Alapvető fontosságú, hogy mind a munkáltatók, mind a munkavállalók elégedettségét előtérbe helyezzük.

A munkahelyi sokszínűség elfogadása kiemelt jelentőséggel bír a szervezetek, köztük a felsőoktatási és kutatási intézmények számára. Először is, a nézőpontok és ötletek szélesebb skáláját hozza magával, elősegítve az innovációt és a kreativitást. A különböző háttérű és tapasztalatú egyénekből álló sokszínű munkaerő jobb problémamegoldáshoz és döntéshozatalhoz vezet.

Továbbá a sokszínűséget előtérbe helyező szervezetek a különböző demográfiai csoportokból a legjobb tehetségeket vonzzák és tartják meg, ami képzetesebb és sokoldalúbb munkaerőt eredményez. A sokszínűséget értékelő, befogadó munkahelyek a dolgozók körében az összetartozás és az elfogadás érzését is megteremtik, ami a morál és az elkötelezettség növekedéséhez vezet. Emellett a sokszínűség és a befogadás hozzájárul a jobb ügyfélkapcsolatokhoz azáltal, hogy tükrözi a sokszínű ügyfélkört, valamint javítja a kulturális megértést és a kommunikációt. A sokszínűséget előtérbe helyező szervezeteket társadalmi felelősségvállalás kapcsán szignifikánsnak tekintik, ami javítja a márka hírnevét és az ügyfelek hűségét. A sokszínűség felkarolása továbbá lehetővé teszi a szervezetek számára, hogy új piacokat és ügyfélszegmenseket érjenek el, elősegítve ezzel az üzleti növekedést és növelve a piaci részesedést. A sokszínű csapatok a tanulási kultúrát is ápolják, mivel az alkalmazottak különböző perspektíváknak, tapasztalatoknak és ötleteknek vannak kitéve, ezáltal fokozva a személyes és szakmai fejlődést. A sokszínűség és a befogadás megbecsülésével a szervezetek egyenlő esélyeket biztosítanak minden alkalmazott számára, ami nagyobb elégedettséghez, lojalitáshoz és a fluktuáció csökkenéséhez vezet. Végül pedig a sokszínűség és befogadás felkarolása segít a szervezeteknek megfelelni az egyenlő foglalkoztatási lehetőségekkel és a megkülönböztetésmentességgel kapcsolatos jogi és etikai kötelezettségeknek (Anil 2022a).

A munkahelyi sokszínűség előnyei

A munkahelyi sokszínűség elfogadásának és előtérbe helyezésének számos előnye van, amelyek a következőkben foglalhatók össze (Anil 2022b, Lee 2020).

A munkahelyi sokszínűség elfogadása számos előnnyel jár, amelyek hozzájárulnak egy virágzó és sikeres szervezethez. A különböző háttérű, nemzetiségű és kultúrájú emberek alkalmazásával a vállalatok új perspektívákhoz jutnak hozzá, ami jobb problémamegoldást, nagyobb termelékenységet és jobb döntéshozatali képességeket eredményez. A sokszínű csapatok alaposabban mérlegelik a tényeket, ami innovatívabb és adatvezéreltebb döntésekhez vezet.

Ráadásul a sokszínű munkaerő szélesebb körű tehetségeket vonz, mivel a munkavállalók ma már nemcsak jól fizető állást keresnek, hanem olyan helyet is, ahol fejlődhetnek, ahol elfogadják őket, és ahol kihívások elé állítják őket. A sokszínűség elfogadása különösen vonzó az ezredforduló idején születettek és a Z generáció számára, akik a történelem legváltozatosabb generációi.

A háttér, a gondolkodásmód, az etnikai hovatartozás és más tényezők sokféleségének elfogadásával a vállalatok a tehetségek szélesebb köréből meríthetnek, és megtalálhatják a legjobb jelölteket.

A munkahelyi sokszínűség az innovációt is elősegíti. A homogén csapatok hajlamosak hasonló gondolkodásmóddal, élettapasztalatokkal és problémamegoldó készségekkel rendelkezni, ami korlátozza a kreatív megoldások létrehozásának képességét. Másrészről viszont a sokszínű alkalmazotti csoport egyedi perspektívákat hoz, amelyek áttörést hozhatnak a gondolkodásban. Azok a vállalatok, amelyek jól teljesítenek a sokszínűség mutatóiban, általában innovatívabbak és alkalmazkodóképesebbek.

A befogadó munkakörnyezet megteremtése, ahol az alkalmazottak a különböző kultúrák, hátterek és gondolkodásmódok képviselőit látják, jobb teljesítményhez vezet. Ha az egyének jól érzik magukat a munkahelyükön, boldogabbak és produktívabbak. Ezzel szemben egy erős, homogén kultúra megfojtja a természetes kognitív képességek sokszínűségét, és akadályozza a munkavállalókat abban, hogy a legjobb formájukat hozzák a munkájuk során. A sokféleség előnyeinek teljes kihasználásához elengedhetetlen annak biztosítása, hogy a tudatalatti előítéletek ne szivárognak be a teljesítményfolyamatokba.

A sokszínűség továbbá közvetlen hatással van a vállalat jövedelmezőségére. Az etnikailag és kulturálisan sokszínű vállalatok nagyobb valószínűséggel lesznek sikeresek, és magasabb pénzügyi megtérüléssel rendelkeznek, mint kevésbé sokszínű társaik. Hunt és társai (2015) kimutatták, hogy a sokszínű vezetőségi csapatokkal és igazgatótanácsokkal rendelkező vállalatok az iparági átlagot felülmúlva teljesítenek. A munkahelyi sokszínűség a márka hírnevét is javítja, mivel a minden háttérrel elfogadó és befogadó munkáltatókat olyan szervezetekként aposztrofálják, amelyek vonzzák a legjobb tehetségeket.

Emellett a sokszínű munkaerő hozzájárul a munkavállalók fluktuációjának csökkenéséhez. A befogadó munkahelyek, ahol az egyedi hozzáadott értékeket elismerik és megbecsülik, növelik a munkavállalók elégedettségét, komfortérzetét és önbecsülését. A sokszínű csapatokban magasabb a munkamorál, hatékonyabbak, innovatívabbak és elkötelezettebbek, ami alacsonyabb fluktuációs arányt eredményez.

Összefoglalva, a munkahelyi sokszínűség elfogadása számos előnnyel jár. Új perspektívákhoz, szélesebb körű tehetségforráshoz, nagyobb innovációhoz, jobb munkateljesítményhez, magasabb nyereséghez és alacsonyabb fluktuációhoz vezet (Lee 2020). A sokszínűség értékének felismerésével és a

befogadó környezet kialakításával a szervezetek gyarapodhatnak és sikeresek lehetnek a mai összekapcsolt és globalizált világban.

A munkahelyi sokszínűség kihívásai

A sokszínűség és a befogadás előmozdítása a munkahelyeken ma már jelentős elkötelezettséget jelent a szervezetek számára. Ez azonban nem mentes a kihívásoktól. A sikeres megvalósítás és a valóban befogadó környezet elősegítése érdekében számos kulcsfontosságú akadályt kell elhárítani (Lee 2020, Anil 2022b).

1. A sokszínűségi gyakorlatok testreszabása a szervezeti célokhoz igazodva

A sokszínűségi kezdeményezések megvalósítása a vállalat egyedi célkitűzéseihez igazodó testreszabást igényel. Ahelyett, hogy vakon átvenné más szervezetek gyakorlatait, vegye figyelembe meglévő erősségeit, és összpontosítson azokra a területekre, amelyek összhangban vannak az Ön sajátos kultúrájával és céljaival. Egy sokszínűsége összpontosító felmérés elvégzése segíthet a hiányosságok azonosításában és az erőforrások elosztásának irányításában az érdemi hatás biztosítása érdekében.

2. A tervezés és a végrehajtás közötti szakadék áthidalása

Az átfogó sokszínűségi program megtervezése fontos, de ahhoz, hogy eredményes legyen, hatékonyan kell végrehajtani. A sikeres megvalósításhoz elengedhetetlen a vezetői hozzájárulás biztosítása, valamint annak biztosítása, hogy a csapat felkészült és támogatott legyen. Fontolja meg a sokszínűségért és befogadásért felelős vezető kinevezését, vagy vizsgálja meg az olyan kreatív megoldásokat, mint a rotációs programok, amelyekkel a szervezetet felelősségre lehet vonni és eredményeket lehet elérni.

3. Vezetők képzése a sokszínűség sikeréért

A sokszínűségi kezdeményezések sikere a résztvevők, különösen a végrehajtásokban jelentős szerepet játszó vezetők együttműködésén múlik. A vezetőképzésbe való befektetés segít megérteni a sokszínűségi célok fontosságát, a munkavállalókkal szemben elvárt viselkedésüket, valamint tetteiknek az általános vállalati kultúrára gyakorolt lehetséges hatását. A sokszínűségi képzésre szakosodott vállalatokkal való együttműködés értékes támogatást nyújthat ezen a területen.

4. Az előítéletek kezelése és az inkluzivitás előmozdítása

Az emberek hajlamosak az előítéletekre, amelyek akadályozhatják a befogadást és akadályokat állíthatnak a munkahelyen. A sokszínűség növelése

az előítéletek, a megkülönböztetés és a zaklatás növekedéséhez vezethet. A tudattalan előítéleteket képzéssel, a tudatosság előmozdításával és a gyakori buktatók megértésével kell kezelni. Bár az előítéletek még mindig létezhetnek, tudatosításuk és az elkerülésére vagy kezelésére tett lépések jelentős különbséget jelenthetnek a befogadóbb környezet kialakításában.

5. A belső ellenállás leküzdése és a megértés elősegítése

Előfordulhat, hogy nem mindenki fogékony a munkahelyi sokszínűség gondolatára, ami belső ellenálláshoz vezet. Fontos, hogy a vezetők folyamatosan tájékoztassák az alkalmazottakat a sokszínűségekre irányuló erőfeszítések okairól, és foglalkozzanak a konfliktusokkal, illetve a különböző kultúrák és meggyőződések iránti tisztelet hiányával. A sokféleséggel kapcsolatos képzéseken keresztül a tisztelet, a különbségek elismerésének és megértésének ösztönzése segíthet az alkalmazottak körében az elfogadás és az együttműködés kialakításában.

6. Hatékony kommunikáció a nyelvi korlátok között

A különböző munkahelyeken a nyelvi és kommunikációs akadályok akadályozhatják a hatékony együttműködést és a termelékenységet. A nem angol anyanyelvűek számára nyelvi képzés biztosítása és két- vagy többnyelvű alkalmazottak alkalmazása segíthet áthidalni ezeket a szakadékokat és javíthatja a csapaton belüli kommunikációt.

7. A kulturális félreértések leküzdése

A különböző kultúrákból származó egyének keveredése gyakori félreértésekhez vezethet. A kulturális különbségek megértését és tiszteletben tartását elősegítő, befogadó munkahely kialakítása segíthet e félreértések mérséklésében. Az elfogadás kultúrájának előmozdításával és a különböző kultúrákról szóló oktatással a csapattagok egymás számára is előnyös helyzetet teremthetnek, és harmonikusabban tudnak együttműködni.

8. A nemek közötti egyenlőség előmozdítása a munkahelyen

A nemek közötti egyenlőtlenség továbbra is jelentős probléma, a nőknek kihívásokkal kell szembenézniük a karrierépítés és a vezetői pozíciókban való képviselő terén (Gascoigne et al., 2022). Annak ellenére, hogy eltelt egy évszázad azóta, hogy a nők megszerezték a választójogot, és egyes uniós országokban először választottak nőket a parlamentbe, a bizonyítékok a nők folyamatos alulreprezentáltságát mutatják a politikában és a közszférában. Ez az egyenlőtlenség nyilvánvaló az Európai Parlamentben, a nemzeti parlamentekben, a kormányzati szervezetekben és a helyi közgyűlésekben (Shreeves, Boland 2021).

Ennek kezelése proaktív erőfeszítéseket igényel az előítéletek megszüntetésére és a nők számára a szervezet minden szintjén való boldogulás lehetőségének megteremtésére. A szervezet nemek közötti egyenlőség iránti elkötelezettségének egyértelmű meghatározásával azok az egyének, akik nem igazodnak ezekhez az értékekhez, önszántukból kiválhatnak, lehetővé téve egy befogadóbb környezet kialakulását.

A diverzitás előtérbe helyezése

A mainstreaming a hagyományosan kirekesztett vagy marginalizált egyének és csoportok nézőpontjainak, igényeinek és tapasztalatainak az uralkodó kultúrába vagy csoportba való integrálásának folyamataként értelmezhető. Ez magában foglalja az emberi tapasztalatok sokféleségének elismerését és értékelését, valamint a kirekesztést és marginalizálódást fenntartó hatalmi struktúrák elleni aktív fellépést. A mainstreaming célja egy befogadóbb és reprezentatívabb társadalom létrehozása a méltányosság és a társadalmi igazságosság előmozdítása révén, a különböző nézőpontok és tapasztalatok integrálásával. Ez olyan politikák, gyakorlatok és rendszerek elfogadásával érhető el, amelyek az alulreprezentált csoportok igényeit és hangját helyezik előtérbe és középpontba. Akadémiai kontextusban a mainstreaming magában foglalhatja a tanterv, a kutatás és az intézményi gyakorlatok újragondolását annak biztosítása érdekében, hogy azok tükrözzék az emberi tapasztalatok sokszínűségét, és támogató és befogadó tanulási környezetet teremtsenek minden diák számára.

A sokféleség társadalmi kontextusban való előtérbe helyezése a következő érvek miatt előnyös (Milem 2002, Anil 2022b, Lee 2020).

1. Fokozza a kreativitást és az innovációt: Az emberek sokszínű csoportja különböző nézőpontokat, tapasztalatokat és tudást hoz, ami kreatívabb és innovatívabb ötletekhez vezethet.

2. Javítja a döntéshozatalt: Ha a döntéshozatali folyamatba sokféle perspektívát vonnak be, az megalapozottabb és kiegyensúlyozottabb döntésekhez vezet, amelyek figyelembe veszik az emberek egy tágabb körének igényeit és érdekeit.

3. Elősegíti a befogadóbb társadalom kialakulását: A sokszínűség előtérbe helyezése segít egy befogadóbb és elfogadóbb társadalom létrehozásában, ahol mindenkit megbecsülnek és egyenlő esélyei vannak a szerepvállalásban és a siker elérésében.

4. Növeli a kulturális megértést: A különböző kultúrák, nyelvek és hagyományok megismerése segít abban, hogy az emberek jobban megértsék és

értékeljék a különböző életstílusokat, ami csökkentheti a félreértéseket és a konfliktusokat.

5. Fokozza a gazdasági növekedést: A sokszínű közösségek és munkahelyek bizonyítottan termelékenyebbek és jövedelmezőbbek, ami hozzájárulhat az általános gazdasági növekedéshez.

6. Ösztönzi a társadalmi kohéziót: A sokszínűség előtérbe helyezése elősegíti a társadalmi kohéziót azáltal, hogy lebontja a különböző csoportok közötti korlátokat, és erősíti a közös identitás és a közösség érzését.

7. Elősegíti a méltányosságot és az egyenlőséget: A sokszínűség általános érvényesítésével biztosítható, hogy mindenki tisztességes bánásmódban részesüljön, és egyenlő esélyekkel rendelkezzen, függetlenül a háttérétől vagy identitásától.

8. Támogatja az emberi jogokat: A sokszínűség érvényesítése az emberi jogok előmozdításának és védelmének fontos szempontja, beleértve a kisebbségek és a marginalizált csoportok jogait is.

9. Felkészíti az embereket a globalizált világra: Egy egyre inkább összekapcsolódó világban fontos, hogy az emberek megértsék és értékeljék a különböző kultúrákat és perspektívákat, hogy sikeresek legyenek a globalizált gazdaságban.

10. Csökkenti az előítéleteket és a megkülönböztetést: A sokféleség általános érvényesítésével a sztereotípiák megkérdőjelezésével, valamint a kölcsönös tisztelet és megértés előmozdításával hozzájárul az előítéletek és a megkülönböztetés csökkentéséhez.

Ha ezeket az érveket az akadémiai és kutatóintézetek kontextusában alkalmazzuk, megérthetjük a következő előnyöket ezen intézmények hallgatói és alkalmazottai szempontjából.

1. Javítja a tanulmányi eredményeket: A sokszínű és befogadó tanulási környezet segíthet abban, hogy a diákok elkötelezettebbnek és motiváltabbnak érezzék magukat, ami jobb tanulmányi teljesítményhez és magasabb fokozatú végzettséghez vezet.

2. Fokozza a kritikus gondolkodást: A különböző nézőpontoknak és tapasztalatoknak való kitettség segíthet a tanulóknak a kritikai gondolkodás képességének fejlesztésében, és abban, hogy megtanulják a problémákat több irányból megközelíteni.

3. Növeli a kulturális kompetenciát: A sokféleség előtérbe helyezése az egyetemi és kutatási környezetben segíthet a hallgatóknak a különböző

kultúrák mélyebb megértésében, és javíthatja a sokszínű világban való eligazodás képességét.

4. Elősegíti a kutatómunkát és az ösztöndíjat: A különböző nézőpontok bevonása a kutatásba és az ösztöndíjba átfogóbb és pontosabb eredményekhez vezethet, és ezáltal elősegítheti az összetett kérdések alaposabb megértését.

5. Elősegíti a társadalmi igazságosságot: A sokféleség előtérbe helyezése a tudományos életben elősegítheti a társadalmi igazságosságot azáltal, hogy foglalkozik a méltányosság és a befogadás kérdéseivel, megkérdőjelezi az egyenlőtlenséget fenntartó hatalmi struktúrákat, és lehetőséget teremt a perifériára szorult csoportok számára a sikeresség elérésére.

6. Felkészíti a diákokat a sokszínű munkaerőre: Napjaink globalizált gazdaságában egyre fontosabb, hogy a hallgatók sokszínű környezetben szerezzenek munkatapasztalatot, és a sokszínűség általános érvényre juttatása az egyetemi oktatásban segíthet felkészíteni őket erre.

7. Elősegíti a közösségi érzést: A sokféleség előtérbe helyezése az egyetemi és kutatási környezetben segíthet a hallgatók és oktatók körében a közösségi érzés megteremtésében azáltal, hogy elősegíti a kölcsönös tiszteletet és megértést, valamint lehetőséget teremt a párbeszédre és az együttműködésre.

8. Támogatja a diákok jólétét: A támogató és befogadó tanulási környezet megteremtése segíthet abban, hogy a tanulók érezzék, hogy értékeli és támogatja őket, amely a mentális egészség és az általános közérzet javulásához vezet.

9. Növeli a kulturális tőkét: A különböző perspektíváknak és tapasztalatoknak való kitettség segíthet a tanulóknak a kulturális tőke, vagyis a különböző társadalmi és kulturális kontextusokban való eligazodáshoz szükséges tudás és készségek kialakításában.

10. Elősegíti az élethosszig tartó tanulást: A sokszínűség előtérbe helyezése az egyetemi és kutatási környezetben segíthet az élethosszig tartó tanulás kultúrájának kialakításában azáltal, hogy a diákokat arra ösztönzi, hogy a formális oktatáson túl is folytassák az új ötletek, perspektívák és tapasztalatok felfedezését.

A mainstreaming alkalmazása a tanulmányok egyes területein

(i) *STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics – vagyis Tudományok, Technológia, Tervezés és Matematika) tudományágak.*

A STEM-tananyag diverzifikálása: A sokszínűség előtérbe helyezése a tudományos és műszaki tudományokban magában foglalhatja a különböző

nézőpontok és tapasztalatok beépítését a tananyagba és a feladatokba, beleértve olyan olvasmányokat és esettanulmányokat, amelyek kiemelik az alulreprezentált csoportok részvételét a tudományban és a technológiában.

Növekvő képviseleti arány a STEM területeken: A sokféleség előtérbe helyezése a STEM területén magában foglalhatja célzott toborzási és megtartási programok létrehozását, amelyek célja az alulreprezentált csoportok részvételének növelése a STEM területeken, valamint mentorálás és támogatás nyújtása a különböző háttérű hallgatók sikerének elősegítése érdekében.

Előítéletek és sztereotípiák kezelése: A sokféleség előtérbe helyezése a tudományos és műszaki tudományok területén magában foglalhatja az implicit előítéletek és sztereotípiák kezelését, amelyek korlátozhatják az alulreprezentált csoportokhoz tartozó egyének számára elérhető lehetőségeket, valamint a különböző kulturális normák és gyakorlatok tudatosítását és megértését.

Interdiszciplináris kutatás ösztönzése: A sokféleség előtérbe helyezése a tudományos és műszaki tudományokban magában foglalhatja az olyan interdiszciplináris kutatások előmozdítását, amelyek a legkülönbözőbb területek - beleértve a társadalomtudományokat és a bölcsészettudományokat is - nézőpontjait és szakértelmét foglalják magukban az összetett társadalmi kihívások kezelése érdekében.

Inkluzív STEM-környezetek kialakítása: A sokféleség előtérbe helyezése a STEM területén magában foglalhatja olyan befogadó környezetek létrehozását, amelyek elősegítik a különböző háttérű egyének összetartozásának érzését, beleértve a diákok és oktatók számára erőforrások és támogatás biztosítását, valamint a tisztelet és befogadás kultúrájának előmozdítását az órákon és a kutatólaboratóriumok területén.

(ii) Oktatás és pedagógia

A különböző perspektívák beépítése a tanárképzésbe: A sokféleség előtérbe helyezése az oktatási és pedagógiai karokon magában foglalhatja a különböző nézőpontok és tapasztalatok beépítését a tanárképzési programokba, beleértve a kulturálisan érzékeny tanításra és a különböző háttérű diákokat támogató osztálytermi irányítási stratégiákra vonatkozó kurzusokat és képzéseket.

Az inkluzív tanítási gyakorlatok támogatása: A sokféleség érvényre juttatása az oktatási és pedagógiai karokon magában foglalhatja a befogadó

tanítási gyakorlatok előmozdítását, például olyan osztálytermi környezet kialakítását, amely minden diák számára befogadó és támogató, inkluzív nyelvezetet használ, és alkalmazkodási lehetőségeket biztosít a különböző szükségletekkel rendelkező diákok számára.

A méltányosság és a hozzáférés kérdéseinek kezelése: A sokszínűség előtérbe helyezése az oktatási és pedagógiai karokon magában foglalhatja a méltányosság és a hozzáférés kérdéseinek kezelését, például a marginalizált csoportokhoz tartozó hallgatók számára erőforrások és támogatás biztosítását, valamint az oktatási méltányosságot elősegítő politikák és gyakorlatok támogatását.

Különböző közösségekkel való együttműködés: A sokszínűség előtérbe helyezése az oktatási és pedagógiai karokon magában foglalhatja a különböző közösségekkel való együttműködést, beleértve a közösségi szervezetekkel és helyi iskolákkal való partnerséget a kulturális csere előmozdítása és az alulreprézantált diákok igényeinek támogatása érdekében.

A különböző nézőpontok integrálása a kutatásba és az ösztöndíjba: A sokféleség előtérbe helyezése az oktatási és pedagógiai karokon magában foglalhatja a különböző nézőpontok integrálását a kutatásba és az ösztöndíjprogramba, beleértve az alulreprézantált hallgatók tapasztalatait feltáró tanulmányok készítését, valamint a kulturális tényezőknek a tanítási és tanulási eredményekre gyakorolt hatásának vizsgálatát.

(iii) *Társadalmi jólét*

A tantervek diverzifikációja: A sokféleség előtérbe helyezése a szociális jólétet szolgáló karokon magában foglalhatja a tantervek diverzifikálását, annak érdekében, hogy olyan témák és nézőpontok kerüljenek bele, amelyek tükrözik a különböző közösségek tapasztalatait és szükségleteit, beleértve azokat is, amelyek gyakran alulreprézantáltak a szociális munkában és a kapcsolódó szakterületeken.

Növekvő képviseleti arány a vezetői és döntéshozói pozíciókban: A társadalmi jólétet szolgáló karok sokszínűségének előtérbe helyezése magában foglalhatja a különböző háttérű egyének képviseletének növelését a vezetői és döntéshozói szerepekben, beleértve az egyes egyetemi karokat, a személyzetet és az adminisztrációt, annak biztosítása érdekében, hogy a stratégiák és gyakorlatok befogadóak legyenek és reagáljanak a potenciálisan felmerülő változatos szükségletekre.

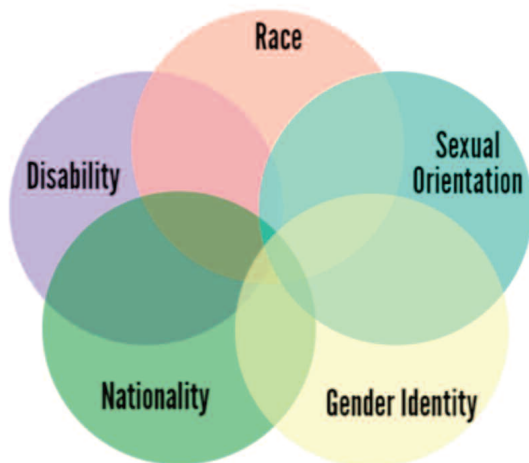
Kulturálisan érzékeny képzés és oktatás biztosítása: A sokféleség érvényre juttatása az egyetemi karokon a társadalmi jóllét érdekében magában foglalhatja olyan képzés és oktatás biztosítását, amely kulturálisan érzékeny és releváns a különböző népességcsoportok tapasztalatai és szükségletei szempontjából, beleértve a marginalizált és alulreprezentált közösségek tagjait is.

A méltányosság és a társadalmi igazságosság előmozdítása: Az egyetemi karokon a sokszínűség társadalmi jóllét érdekében történő érvényesítése magában foglalhatja a méltányosság és a társadalmi igazságosság előmozdítását a diszkrimináció és a marginalizáció problémáinak kezelésével, valamint a befogadást és az önállóságot elősegítő politikák és gyakorlatok támogatásával.

Befogadó és támogató környezetek kialakítása: A társadalmi jólét érdekében a sokféleség érvényre juttatása a karokon magában foglalhatja olyan befogadó és támogató környezetek létrehozását, amelyek elősegítik a különböző háttérű hallgatók és oktatók összetartozásának érzését, beleértve a hallgatók sikeréhez szükséges erőforrások és támogatás biztosítását, valamint a tisztelet és befogadás kultúrájának előmozdítását.

SOKSZÍNŰSÉG ÉS INTERSZEKCIONALITÁS

Az interszekcionalitás olyan fogalom, amely felismeri, hogy egy személy identitásának különböző aspektusai, mint például a faj, a nem, a nemi hovatartozás, a vallás, az osztály és a képességek **hogyan keresztezik egymást és hogyan lépnek kölcsönhatásba egymással, egyedi privilegizált és/vagy elnyomott tapasztalatokat teremtve.**



“Az interszekcionalitás az a gondolat, hogy több identitás keresztezi egymást, és így egy olyan egészet hoz létre, amely különbözik az egyes identitások összetevőitől. Más szóval, az egész nagyobb, mint az egyes elemek

részeinek összessége.ts.” - Kimberlé Crenshaw, American civil rights advocate and scholar who coined the term intersectionality in 1989.

A sokféleség, egyenlőség és befogadás összefüggésében az interszekcionalitás kiemeli az egyének és csoportok sokféleségének felismerésének és megbecsülésének fontosságát, valamint annak megértését, hogy a megkülönböztetés és a marginalizáció többféle formája hogyan hathat rájuk.

Az interszekcionális megközelítés jelentősége

Az interszekcionalitás megértése azért fontos, mert segít jobban megérteni a több marginalizált csoporthoz tartozó emberek tapasztalatait, és azt, hogy ezek a tapasztalatok mennyiben különbözhetnek azokétól, akik csak egy homogén csoporthoz tartoznak. Például egy olyan személy, aki egyszerre nő és fekete bőrű, a megkülönböztetés más formáival szembesülhet, mint egy fehér nő vagy egy fekete férfi.

Az interszekcionalitás elismerésével és kezelésével olyan befogadóbb és igazságosabb környezetek létrehozásán dolgozhatunk, amelyek értékeli és tiszteletben tartják az egyének diverzitását. Ez magában foglalhatja olyan stratégiák és gyakorlatok végrehajtását, amelyek figyelembe veszik a marginalizált csoportok eltérő tapasztalatait és szükségleteit, valamint a szövetség és a szolidaritás kultúrájának előmozdítását, amely elismeri és kezeli az elnyomás egymást keresztező formáit.

A következő példák azt mutatják, hogy az interszekcionalitás hogyan segíthet megérteni a társadalmi egyenlőtlenségeket.

(i) Faji vagy etnikai hovatartozás

Az interszekcionalitás segíthet megérteni a több faji vagy etnikai csoporthoz tartozó egyének megkülönböztetéssel és marginalizációval kapcsolatos egyedi tapasztalatait. Például egy fekete bőrű és LBMTQ+ személy nemcsak a faji hovatartozása, hanem a szexuális irányultsága vagy nemi identitása miatt is szembesülhet a megkülönböztetéssel, ami az elnyomás összetett hatásához vezet.

Az interszekcionalitás egyik példája ebben az összefüggésben Marsha P. Johnson, egy fekete transznemű nő és aktivista tapasztalata. Johnson a Stone-wall-lázadás egyik kiemelkedő alakja volt, és fáradhatatlanul küzdött az LBMTQ+ jogokért, de fekete emberként és transznemű nőként is szembesült a diszkriminációval és a marginalizációval. Interszekcionális identitása és aktivizmusa segített rávilágítani a több marginalizált csoporthoz tartozó személyek megkülönböztetéssel és erőszakkal kapcsolatos egyedi tapasztalataira.

Az interszekcionalitás másik példája az afro-német nők tapasztalataiból látható, akik nemcsak nemük, hanem faji vagy etnikai hátterük miatt is diszkriminációval szembesülnek. Ezek a nők gyakran ki vannak téve a sztereotípiáknak, a rasszizmusnak és a szexizmusnak, és sajátos akadályokkal szembesülnek az oktatáshoz, a foglalkoztatáshoz és az egészségügyi ellátáshoz való hozzáférés terén Németországban. Az egyik kiemelkedő afro-német aktivista May Ayim, aki sokat írt fekete nőként szerzett tapasztalatairól Németországban, és segítette felhívni a figyelmet az interszekcionalításra.

(ii) Nemi identitás és faji hovatartozás

Például egy transznemű nő, aki egyben fekete nő is, nemcsak nemi identitása, hanem faji vagy etnikai hovatartozása miatt is szembesülhet a megkülönböztetéssel, ami az elnyomás olyan sajátos tapasztalatához vezet, amely eltér egy fehér transznemű nő vagy egy cisgender fekete nőétől.

Erre példa Laverne Cox, a transznemű nő és színésznő (szintén fekete bőrű), tapasztalata. Cox sokat beszélt azokról az egyedi kihívásokról, amelyekkel a fekete transznemű nőknek kell szembenézniük, akik gyakran szembesülnek az erőszak, a diszkrimináció és a szegénység magas arányával. Fekete transznemű nőként folytatott érdekérvényesítő tevékenysége és ismertsége segítette felhívni a figyelmet az elnyomás egymást keresztező formáira, amelyekkel a többszörösen marginalizált csoportokhoz tartozó egyének szembesülnek.

Európában figyelembe kell venni a hidzsábot vagy más vallási ruházatot viselő muszlim nők tapasztalatait is. Ezek a nők nemcsak nemük, hanem vallási és faji identitásuk miatt is diszkriminációval szembesülhetnek. Franciaországban például a vallási szimbólumok viselésének tilalmát az állami iskolákban kritizálták, mivel az aránytalanul nagy mértékben érinti a hidzsábot viselő muszlim lányokat és nőket. Interszekcionális feminista aktivisták, mint például Saida Grundy és Sara Salem, hangsúlyozták, hogy a nemek közötti egyenlőségért folytatott küzdelemben figyelembe szükséges venni a muszlim nők egyedi tapasztalatait is.

(ii) Életkor

Az interszekcionalitás segíthet megérteni azoknak az egyéneknek a tapasztalatait is, akik életkoruk és más tényezők, például faji vagy nemi alapon történő megkülönböztetéssel szembesülnek. Például egy idősebb nő, aki fekete bőrű is, a rasszizmus és a szexizmus mellett az időskori megkülönböztetést is megtapasztalhatja, ami a többszörösen átfedő identitáson alapuló megkülönböztetés és marginalizáció összetett hatásához vezet.

Grace Lee Boggs kínai-amerikai filozófus és aktivista volt, aki egész életében a polgári jogokért és a munkajogokért küzdött. Boggs faji és életkorán alapuló diszkriminációval szembesült, de interszekcionális identitása egyedi perspektívát is adott neki a társadalmi igazságosságért folytatott küzdelemben. Későbbi éveiben a generációk közötti aktivizmusra összpontosított, és azon dolgozott, hogy áthidalja az idősebb és a fiatalabb aktivisták közötti szakadékot a társadalmi változásokért folytatott küzdelemben.

Más európai példák az 50-es és 60-as éveikben járó idősebb nők tapasztalataiból láthatók, akik munkát keresnek, de a szexizmus mellett az ageizmussal is szembesülhetnek, és nagyobb valószínűséggel tapasztalhatják a tartós munkanélküliséget és a szegénységet. Írországban interszekcionális feminista aktivisták és tudósok, mint például Helen Russell, olyan szakpolitikákat szorgalmaztak, amelyek foglalkoznak az idősebb nők sajátos kihívásaival a munkaerőpiacon.

Interszekcionalitás és a nemek közötti bérkülönbség

A nemek közötti bérszakadékkal és a munkaerő-felvétellel kapcsolatban fontos az interszekcionalitás fogalmát is alkalmazni, mivel segít megérteni, hogy nem a nem az egyetlen olyan tényező, amely hatással van ezekre a kérdésekre. Ha felismerjük, hogy az egyének a megkülönböztetés és a hátrányos helyzet többféle formájával is szembesülhetnek, hatékonyabb politikákat és stratégiákat dolgozhatunk ki, amelyek a különböző csoportok sajátos szükségleteire és tapasztalataira összpontosítanak.

Más tényezők, mint például a faj, az etnikai hovatartozás, az életkor, a fogyatékoság, a szexuális irányultság és a nemi identitás szintén szerepet játszanak az egyén munkabérének meghatározásában. A rasszizmus és a szexizmus egymást keresztező hatásai miatt a fekete nők gyakran nagyobb bérkülönbségekkel szembesülnek, mint a fehér nők. A megkülönböztetés e többféle formájának elismerésével és kezelésével átfogóbb és hatékonyabb stratégiákat dolgozhatunk ki a nemek közötti fizetésbeli különbségek megszüntetésére.

Hasonlóképpen, ha interszekcionális szemléletet alkalmazunk a munkaerő-felvételre, az segíthet megérteni, hogy nem a nemi hovatartozás az egyetlen tényező, amely befolyásolja, hogy kit vesznek fel, és kit nem. Más tényezők, mint például a faji, etnikai, osztálybeli, iskolai végzettség, fogyatékoság és kulturális háttér szintén befolyásolhatják az egyén hozzáférést a foglalkoztatási lehetőségekhez. Például hasonló tanulmányok kimutatták, hogy a fekete nők gyakran alulreprezentáltak a vezetői pozíciókban a rasszizmus és a szexizmus egymást keresztező hatásai miatt a felvételi és előléptetési gyakorlatban. A

diszkrimináció ezen egymást átfedő formáinak felismerésével és kezelésével olyan befogadóbb és igazságosabb felvételi folyamatokat hozhatunk létre, amelyek értékelik a sokszínűséget és a befogadást.

Interszekcionalitás a társadalom szolgálatában

A kormányok számos konkrét lépést tehetnek az interszekcionalitás elvének alkalmazása és az egyenlőtlenségek csökkentése érdekében. Íme néhány példa:

1. Strukturált adatok gyűjtése és elemzése amelyek megragadják a különböző csoportok tapasztalatait. Ez segíthet azonosítani a megkülönböztetést és a hátrányos helyzet olyan mintáit, amelyek figyelmen kívül maradhatnak, ha az adatokat csak egyetlen aspektusra, például a nemre vonatkozóan gyűjtik. Például a nem és a faji hovatartozás metszéspontjára vonatkozó adatok gyűjtése segíthet azonosítani a fekete nőket érintő bérkülönbségeket. Azáltal, hogy ezeket az adatokat felhasználják a szakpolitikák kidolgozásához, a kormányok biztosíthatják, hogy az egyenlőtlenségek kezelésére tett erőfeszítéseik célzottabbak és hatékonyabbak legyenek.

2. Célzott politikák és programok kidolgozása amelyek a különböző csoportok sajátos igényeire és tapasztalataira irányulnak. A kormányok például finanszírozást biztosíthatnak olyan programokhoz, amelyek támogatják a fekete bőrű nőket abban, hogy belépjenek a férfiak által dominált területekre, például a tudomány és a technológia területére, és ott előlépésük biztosított legyen. Olyan politikákat is kidolgozhatnak, amelyek foglalkoznak az idősebb nőknek a munkaerőpiacon jelentkező egyedi kihívásokkal, például az ageizmussal és a diszkriminációval. Azáltal, hogy politikáikat és programjaikat a különböző csoportok sajátos igényeihez igazítják, a kormányok biztosíthatják, hogy az egyenlőtlenségek csökkentésére irányuló erőfeszítéseik igazságosabbak és hatékonyabbak legyenek. A politikákat a civil társadalommal és a munkavállalói szakszervezetekkel konzultálva lehet kidolgozni a hatékonyabb célzottság biztosítása és a pozitívabb eredmények elérése érdekében.

3. Részvétel a különböző csoportok közötti érdekérvényesítésben és a tájékoztatásban annak érdekében, hogy az interszekcionalitás fontosságára vonatkozó figyelemfelkeltés megvalósuljon és egyúttal olyan szakpolitikák támogatásának biztosítása, amelyek a különböző csoportokat érintő, egymást keresztező diszkriminációs formákkal foglalkoznak. Ez magában foglalhatja a közösségi szervezetekkel és érdekvédelmi csoportokkal való partnerséget a

különböző közösségek szükségleteit és prioritásait tükröző politikák kidolgozása és végrehajtása érdekében. A kormányok a különböző közösségek közötti szövetségek létrehozásán is dolgozhatnak a közös célok előmozdítása és az egyenlőtlenségek elleni küzdelemben való szolidaritás kiépítése érdekében.

Összességében az interszekcionalitás elvének alkalmazása a kormányok összehangolt erőfeszítéseit igényli a különböző csoportok egyedi kihívásainak felismerése és kezelése érdekében. A kormányok konkrét lépéseket tehetnek a szegregációmentes adatgyűjtés, a célzott szakpolitikák és programok kidolgozása, valamint az interszekcionális érdekérvényesítés és tájékoztatás terén való részvétel révén az egyenlőtlenségek csökkentése és a befogadóbb társadalmak kiépítése érdekében.

A bérkülönbségek csökkentéséhez, amely már önmagában is összetett kérdés, a kormányoknak sokoldalú megközelítésre lehet szükségük. Íme néhány konkrét lépés, amelyet a kormányok tehetnek a bérkülönbségek csökkentése érdekében:

1. A béregyenlőségre vonatkozó szigorú törvények hatályba helyezése és érvényesítése amelyek megkövetelik a munkáltatóktól, hogy a munkavállalókat nemtől, fajtól, etnikai hovatartozástól vagy más jellemzőktől függetlenül tisztességesen fizessék meg a munkájukért. A kormányok például előírhatják a munkáltatók számára, hogy rendszeresen végezzenek béregyenlőségi elemzéseket a szervezetükben meglévő bérkülönbségek azonosítása és kezelése érdekében.

2. A bérek átláthatóságának növelése azáltal, hogy a munkáltatókat kötelezzük a különböző pozíciók bértartományainak közzétételére és a bérkülönbségek megszüntetésére tett erőfeszítéseikről szóló jelentések készítésére. Ez segíthet annak biztosításában, hogy a munkavállalók méltányos fizetést kapjanak, és hogy a bérkülönbségeket időben feltárják és kezeljék.

3. A rugalmas munkarend, például a távmunka, a rugalmas időbeosztás és a munkamegosztás támogatása, amely lehetővé teszi a munkavállalók számára a munka és a családi kötelezettségek összeegyeztetését. Ez segíthet csökkenteni a nemi alapú bérkülönbségek hatását, amelyek abból adódhatnak, hogy a nők szabadságot vesznek ki vagy részmunkaidőben dolgoznak a gyermekek vagy más családtagok gondozása miatt. Ez a fogyatékkal élők számára is hasznos lehet, akiknek egészségügyi okokból néhány óránként szünetet kell tartaniuk.

4. Képzés és oktatás biztosítása a munkáltatók, munkavállalók és szakszervezetek számára a béregyenlőség fontosságáról, valamint arról, hogy hogyan lehet azonosítani és kezelni a bérkülönbségeket. Ez segíthet a kérdéssel kapcsolatos tudatosság növelésében, és biztosíthatja, hogy a munkáltatók rendelkezzenek a szervezetükön belüli bérszakadékok kezeléséhez szükséges ismeretekkel és eszközökkel.

5. Az alulreprezentált csoportok - például a nők és a feketék - képviselőinek növelése a vezetői pozíciókban és a jobban fizető iparágakban. A szakszervezetekben is képviselni szükséges ezen csoportokat. Ez segíthet a bérkülönbségek kiváltó okainak kezelésében, és elősegítheti a nagyobb sokszínűséget és befogadást a munkaerőpiacon.

Összességében a bérkülönbségek csökkentése a kormányok, a munkaadók, a szakszervezetek és a munkavállalók tartós és koordinált munkáját igényli. Ezek az intézkedések hozzájárulhatnak ahhoz, hogy minden munkavállaló méltányos fizetést kapjon, és egyenlő esélyekkel rendelkezzen a munkahelyi érvényesülésre.

Az egyetemek és kutatóintézetek szerepe

A felsőoktatási intézmények, például az egyetemek, döntő szerepet játszanak a sokszínűség, az egyenlőség és a társadalmi befogadás előmozdításában. Az egyetemeknek mint a tudás előállításának és terjesztésének központjainak nemcsak az a feladata, hogy a hallgatókat oktassák, hanem az is, hogy hozzájáruljanak a társadalmi igazságossággal kapcsolatos kérdésekkel kapcsolatos közbeszéd és politika alakításához.

A metszetelméleti megközelítéssel kapcsolatban az egyetemek számos eszközzel támogathatják és előmozdíthatják az interszekcionalitást. Íme néhány példa:

1. Tantervfejlesztés a különböző perspektívák tükrözése és az interszekcionális megközelítések beépítése valamennyi tudományágban. Ez magában foglalhatja a következőket:

a. Sokszínű olvasmányok és példák beépítése a tananyagba, például különböző kulturális, faji, nemi, fogyatékosági és társadalmi-gazdasági háttérrel rendelkező emberek által írt és róluk szóló szövegek használata.

b. Az osztálytermi viták ösztönzése olyan témákról, mint a faj, a nem, a szexualitás, a fogyatékoság és a társadalmi igazságosság, valamint biztonságos teret teremtve minden diák számára, hogy kifejtse véleményét és tapasztalatait.

c. Olyan kurzusok és programok tervezése, amelyek kifejezetten az interszekcionalitás és a társadalmi igazságosság kérdéseivel foglalkoznak, például egy "Interszekcionalitás és egyenlőtlenség" című kurzus vagy egy "Társadalmi igazságosság tanulmányok" című program.

2. Az interszekcionalitás és a társadalmi igazságosság kérdéseivel foglalkozó kutatás. Ez magában foglalhatja a következőket:

a. Az interszekcionalitás és a társadalmi igazságosság kérdéseivel kapcsolatos kutatások támogatása, például a marginalizált közösségek tapasztalataira vonatkozó kutatások finanszírozása vagy a tudományágak közötti és különböző közösségi partnerekkel folytatott kutatási együttműködés előmozdítása.

b. Interszekcionális szemlélet beépítése a kutatás tervezésébe és elemzésébe, például annak feltárása, hogy a nem, a faj és a társadalmi-gazdasági státusz metszéspontja hogyan befolyásolja az egészségi állapotot, vagy annak vizsgálata, hogy a szakpolitikák hogyan hatnak különbözőképpen a különböző közösségekre.

c. Az interszekcionális keretek használatának ösztönzése a kutatásban, például az "uralom mátrixának" használata annak elemzésére, hogy az elnyomás különböző formái hogyan keresztezik egymást a marginalizált közösségek tapasztalataiban.

3. Az egyetemi kultúrát és politikákat úgy kell kialakítani, hogy inkluzív és méltányos környezetet teremtsenek, amely tükrözi az interszekcionális megközelítést. Ez magában foglalhatja az olyan kérdések kezelését, mint az egyetemi légkör, a diszkrimináció és a szexuális zaklatás, valamint a sokszínűség és befogadás előmozdítását, és a marginalizált közösségek bevonását a döntéshozatali folyamatokba.

Összességében az egyetemek fontos szerepet játszhatnak a változás előmozdításában, a társadalomban az interszekcionalitás, a sokszínűség és az egyenlőség előmozdításában, valamint az metszetelméleti megközelítés előmozdítása az oktatásban és a kutatásban segítheti az egyetemeket abban, hogy befogadóbb és méltányosabb környezetet teremtsenek a hallgatók és a személyzet számára, miközben hozzájárulnak a különböző közösségek igényei és tapasztalatai szempontjából releváns és megfelelő tudás kifejlesztéséhez.

A JAVASOLT VIZSGÁLATI MÓDSZEREK BEMUTATÁSA PÉLDÁKON KERESZTÜL

A sokféleség és az interszekcionalitás területével kapcsolatos tanulmányokban alkalmazható kutatási módszerek többek között a következőkre korlátozódnak:

- Kérdőíveken és felméréseken alapuló kvantitatív kutatás
- Interjúkon és fókuszcsoportokon alapuló kvalitatív kutatás
- Szakirodalmi áttekintés
- Szakértői interjúk
- Jogi szövegek kutatása
- Statisztikai elemzés

A diverzitás területén végzett kutatási példák

1. tanulmány. Faji hovatartozás az Egyesült Királyságban: Sundiatu Dixon-Fyle, Klaudia Gegotek, Tania Holt, Tunde Olanrewaju, Dara Olufon, Nyasha Tsimba és Ammanuel Zegeye cikke és közös munkája, amely a McKinsey Institute for Black Economic Mobility véleményét képviseli. A kutatást 2022 és 2023 között végezték az Egyesült Királyságban.

A cikk középpontjában a fekete, bangladesi és pakisztáni csoportok (a továbbiakban: BBP) állnak. A szerzők megállapították, hogy a BBP emberek az Egyesült Királyságban vannak a legnagyobb lemaradásban a fizetések és a munkaerő-piaci részvétel tekintetében.

Az adatelemzést a 2012 és 2022 közötti időszak éves brit népességfelmérésére vonatkozóan végezték el. A BBP népesség munkaerő-piaci tapasztalatainak közelítése érdekében a kutatók 2758 válaszadóval végeztek felmérést valamennyi etnikumban, a BBP népesség számára további lendületet adva. Annak érdekében, hogy képet kapjanak a BBP nők megélt tapasztalatairól, és előzetes értékelést adjanak a sokszínűség, egyenlőség és befogadás (DEI) terén kipróbált megoldásokról, a szerzők interjúkat készítettek közel egy tucat HR-vezetővel és olyan hétköznapi munkavállalókkal, akik beleegyeztek, hogy megosztják a DEI-erőfeszítésekkel kapcsolatos tapasztalataikat és az azokból levont tanulságokat. Az elemzés több adatforrásra támaszkodott, amelyeket saját kutatással egészítettek ki felmérések és mélyinterjúk formájában.

A cikk a következő eredményeket mutatja be: i) a vállalatok kétharmada magas női képviselettel rendelkezik, de csak 50%-uk rendelkezik magas etnikai kisebbségi képviselettel, ii) a BBP nők kiszolgáltatottabbak és rosszabbul teljesítenek, mint a fehér nők és a BBP férfiak a bérezés és a munkaerő-piaci részvétel terén, iii) a fiatalabb BBP generációk a bérezés és a munkaerő-piaci részvétel terén javulást eredményeznek, iv) a fiatal BBP nők ma már ugyanannyit vagy

többet keresnek, mint az azonos korú fehér férfiak, v) a 16 és 25 év közötti BBP nők több jobban fizető állást töltenek be, mint egy évtizeddel ezelőtt, vi) a 26 és 55 év közötti BBP nők részvétele a magasabb és alacsonyabb fizetésű foglalkozásokban való részvétel tekintetében nem mutat jelentős előrelépést, vii) a pályafutásuk végéhez közeledő fekete nők nagyobb valószínűséggel bérelnek lakást, mint hogy sajátjuk lenne, viii) a fehér nők korábban mennek nyugdíjba, mint a BBP nők összességében, miközben a fekete nők dolgoznak a legtovább, és ix) a BBP nők bér- és képviselői paritásának elérése közel 30%-kal növelhetné az átlagos éves fizetésüket.

Különösen érdekes, hogy a cikk négy intézkedést vizsgál arra vonatkozóan, hogy az egyesült királyságbeli vállalatok hogyan tudnak előrelépést elérni a faji egyenlőség terén a munkahelyeken. Ez a tanulmány egyfajta monitoring és/vagy értékelés formájában használható.

• **Forrás:** <https://www.mckinsey.com/bem/our-insights/race-in-the-uk-workplace-the-intersectional-experience?cid=other-empl-dre-mip-mck&hlkid=6a56712a00854236947e707c3dd93b31&hctky=12660722&hdpid=c73d766a-9eef-4f74-bcea-d7b7295192e0>

2. tanulmány. Az életkor és a nemek interszekcionális hatása a vezetők munka-magánélet egyensúlyára című vizsgálatot az Amerikai Egyesült Államokban folytatták le, az adatokat 2010 és 2015 között gyűjtötték. Bár a menedzserek munkával kapcsolatos életével kapcsolatos empirikus kutatások száma csekély, mind a tömegtájékoztatás, mind a tudományos szakirodalom hajlamos figyelmen kívül hagyni, hogy az olyan szerep-identitások, mint az életkor és a nem, milyen különböző módon keresztezik egymást, hogy a különböző menedzserek számára összetett munka-magánélet kapcsolódási pontot hozzanak létre. Ez a hiányosság különösen meglepő, figyelembe véve, hogy a vezetői szerepeket egyedi igények és elvárások határozzák meg, amelyek valószínűleg keresztezik a férfiak és nők által tapasztalt eltérő életpályaváltozásokat, ami a vezetők munka- és életterületein sajátos kihívásokat hozhat létre. A jelen tanulmány célja, hogy ezt a hiányosságot az életkor és a nemek nem lineáris hatásának a menedzserek munka-magánélet egyensúlyára gyakorolt interszekcionális vizsgálatával orvosolja.

A vizsgálatba 421 amerikai menedzsert vontak be. A résztvevők között olyan vezetők voltak az Amerikai Egyesült Államokból, akik részt vettek egy fejlesztési programban, amelyet egy nagy vezetőképző cég szervezett az USA-ban.

A szerzők a nemlineáris kölcsönhatási feltételek növekményes érvényességének statisztikai tesztjét alkalmazzák az életkor, a nemek és a munka-magánélet egyensúlya közötti összetett kapcsolat vizsgálatára. Az eredmények alátámasztják az életkor nem lineáris jellegű, U alakú görbeként jelentkező fő hatását a vezető munka és magánélet egyensúlyára. Ezt a hatást azonban a nemek mérséklék: az életkornak a munka és a magánélet egyensúlyára gyakorolt nem lineáris, U-alakú hatása a férfi vezetők esetében áll fenn, míg a női vezetők esetében az életkornak a munka és a magánélet egyensúlyára gyakorolt hatása nem mutatható ki.

Különösen érdekes, hogy ezen eredmények alapján a szerzők kiemelik, hogy a rugalmas időbeosztás és a munkavállalói felhatalmazás fokozottabb elérhetőségére van szükség a vezetők és az általános alkalmazottak számára egyaránt. Ez a tanulmány egyfajta értékelésként is felhasználható.

• **Forrás:** 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>

3. tanulmány. A rokkantsági nyugdíjakkal kapcsolatos egyenlőtlenségek: a nemek, az oktatás és az életkor együttállásának interszekcionális elemzése egy tanulmány, amelyet 2017-ben végeztek Nyugat-Norvégiában. A társadalmi helyzet, az oktatás, a nem és a növekvő életkor mind a rokkantsági nyugdíj fontos kockázati tényezőjeként kerültek beazonosításra. Ez a tanulmány interszekcionalitási megközelítéssel vizsgálja ezek együttes konstitúcióját a rokkantsági nyugdíjak egyenlőtlenségével összefüggésben.

A vizsgálatba bevont populáció 22 203 középkorú férfi és nő volt, akik részt vettek a nyugat-norvégiai Hordaland Health Study (1997-1999) közösségi alapú vizsgálatában. A résztvevőket négy expozíciós csoportba sorolták: magasabb iskolai végzettségű férfiak, magasabb iskolai végzettségű nők, alacsonyabb iskolai végzettségű férfiak és alacsonyabb iskolai végzettségű nők. A vizsgálatban érintett népesség a Hordaland Health Study (HUSK; N = 22 203, a meghívottak 65%-a), egy közösségi alapú vizsgálat résztvevői voltak. A meghívott személyek az 1953-1957-ben született, a nyugat-norvégiai Hordaland megyében élő valamennyi állampolgárból, valamint az 1950-1951-ben született személyekből álltak, akik korábban (1992-1993) részt vettek a Hordaland homocisztein vizsgálatban. A vizsgálat kezdetén (1997-1999) minden résztvevő

rövid fizikális vizsgálaton vett részt, és kitöltött egy kérdőívet, amely szociodemográfiai adatokat, egészségi állapotot és egészséggel kapcsolatos viselkedést tartalmazott. A HUSK a Nemzeti Egészségügyi Szűrőszolgálat, a Bergeni Egyetem és a helyi egészségügyi szolgálatok együttműködésével jött létre.

A rokkantsági nyugdíj mintája 1992-től 2007 végéig egy országos nyilvántartásból származott.

A kutatás fő eszköze a statisztikai elemzés volt. A kutatók az interszekcionalitásra épülő kvantitatív kutatásra vonatkozó ajánlások alapján becsülték meg a nem és az iskolai végzettség fő hatásait a rokkantsági nyugdíjra, valamint a nem és az iskolai végzettség közötti lehetséges statisztikai multiplikatív kölcsönhatásokat az ok-specifikus és az összes okból származó rokkantsági nyugdíj vonatkozásában. Az összes okból származó rokkantsági nyugdíj esetében a magasabb iskolai végzettségű férfiaknál volt a legalacsonyabb a rokkantsági nyugdíj kockázata (1000 személyévre vetített arány: 2,01) az aktív életszakasz során (35 és 57 éves kor között), őket követték a magasabb iskolai végzettségű nők (arány 3,56), majd az alacsonyabb végzettségű férfiak (arány 4,59). Az alacsonyabb iskolai végzettségű nők kockázata már a korai középkorban jelentősen megnőtt (arány 8,39). A kutatók az alacsonyabb iskolai végzettség és a női nem statisztikai multiplikatív hatását tapasztalták a teljes rokkantsági nyugdíjra vonatkozóan, valamint a mozgásszervi rendellenességekkel járó rokkantsági nyugdíjra a magasabb iskolai végzettségű férfiakhoz képest.

A vizsgálat rávilágít arra, hogy a rokkantsági nyugdíjakkal kapcsolatos egyenlőtlenségek nemcsak a kiszolgáltató csoportok meghatározásáról szólnak, hanem arról is, hogy megértsük, hogyan oszlanak meg egyenlőtlenül a privilegiumok és a hátrányok. A kutatók amellett érvelnek, hogy az interszekcionalitás megközelítésének beépítése a népegészségügyi kutatásokba jobban megragadhatja a társadalmi csoportok életvilágát, és ezáltal pontosabb és a megelőző politikák kidolgozására alkalmasabb ismeretekkel szolgálhat. Ez a tanulmány az értékelés egy formájaként használható fel.

• **Forrás:** 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>

4. tanulmány. Az Etnicitás, nem és interszekcionalitás: Hogyan alakítják a kontextustényezők az interszekcionális előnyt/hátrányt az arányos képviseleti szabályok értelmében? című kutatás 2018 és 2021 között valósult meg Brüsszelben, Belgiumban.

A cikk célja, hogy rávilágítson az arányos képviselet (PR) szabályainak a nemek és etnikai csoportok interszekcionális képviseletére gyakorolt kontextuális hatására. A kutatók azt állítják, hogy az intézményi és a szociodemográfiai kontextus kombinációja akadályokat és lehetőségeket teremt az interszekcionális identitáscsoportok politikába való bevonása számára. A kutatók azt elemezték, hogy a kerületi választók szociodemográfiai összetétele hogyan befolyásolja a pártok és a választók viselkedését a PR-rendszereken belül, és ezáltal hogyan befolyásolja a választási eredményeket a brüsszeli helyhatósági választásokon. A pártok listakészítési stratégiáira és a jelöltek személyes pontszámára összpontosítottak, hogy meghatározzák a pártok és a választók befolyását a képviseleti eredményekre.

Brüsszel ideális helyszín volt az interszekcionális képviselet tanulmányozására, mivel az etnikai kisebbségek politikai befogadása rendkívül hangsúlyos és kiemelt kérdés, míg a nemek közötti egyenlő képviseletet a pártlistákon a jogilag kötelező érvényű nemi kvóták biztosítják. Ez ösztönzi és korlátozza a pártokat az etnikai kisebbségek és a nők bevonására. Ráadásul a helyi választásokat 19 olyan településen tartják, ahol a brüsszeli régióban különböző mértékben koncentrálódnak az etnikai kisebbségi csoportok.

A kutatás a maghrebini származású jelöltekre összpontosított, mivel ők a legfontosabb Európán kívüli kisebbségi csoport a jelöltek között és a brüsszeli lakosságon belül egyaránt.

A választási adatok elemzése egy olyan kiterjedt adatállományon alapul, amely 10 124 jelöltet, 298 pártlistát és 19 önkormányzatot tartalmaz 3 brüsszeli helyhatósági választás (2006, 2012 és 2018) vonatkozásában. A pártok általában több etnikai kisebbségi jelöltet indítanak a férfi jelöltek között, mint a női jelöltek között. A maghreb származású jelöltek a férfi jelöltek mintegy 9%-át, a nők körében pedig mintegy 7%-át teszik ki. A nemek közötti különbség a megválasztott jelöltek között nagyobb, mivel a férfi nem ismét nagyobb számban képviselteti magát.

Ez a kutatás azt mutatja, hogy az etnikai kisebbséghez tartozó férfi és női jelöltek hasonló előnyt élveznek etnikai többséghez tartozó társaikkal szemben a (ki)választási folyamat során, és hogy előnyük a választókerületek sokszínűbbé válásával egyre nő. A kutatás azt mutatja, hogy az etnikai kisebbségi

jelöltek előnye főként az etnikai többséghez tartozó nők rovására megy, míg az etnikai többséghez tartozó férfiak domináns pozícióját nem befolyásolja a szociodemográfiai kontextus.

A tanulmány összességében az interszekcionális kategóriák és az általuk a társadalmon belül képviselt társadalmi megosztottság(ok) egyértelmű definiálására szólít fel a politikai egyenlőtlenségek és a lehetőségek megértése érdekében. Ez a tanulmány az értékelés egyik formájaként is használható.

• **Forrás:** 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/10.1177/02633957211997676>

5. tanulmány. A felsőoktatásból a munkába való átmenet megkönnyítése érdekében egy európai egyetemi szövetségben elfogadott egyenlőségi, sokszínűségi és befogadási stratégiák az Európai Unió területén, amelyet 2022-ben tettek közzé.

Ez a cikk átfogó megközelítést javasol az EDI (Equality Diversity Inclusion – Egyenlőség – Sokszínűség- Befogadás) előmozdítására az EUA (European Student Assembly-Európai Egyetemi Szövetség) ULYSSEUS-on belül (Összevont európai egyetemi project, a projekt neve az Ulysses /Odüsszeusz/ + EU összevonásából származik). Amikor bejelentették, hogy a Horizont Európa keretprogram keretében történő finanszírozásra való jogosultsághoz GEP-et kell benyújtani, az 5. munkacsomag munkacsoportja a Nemek Közötti Egyenlőségi Menetrend projekt létrehozását tűzte ki célul. Ebben a szakaszban még nem minden ULYSSEUS egyetem rendelkezett GEP-pel, és a munkacsoport résztvevői úgy érezték, hogy a cél eléréséhez kölcsönös támogatásra van szükség. A nemek közötti egyenlőség, a sokszínűség és a befogadás előmozdítása érdekében az ULYSSEUS-ban elvégzendő munkát ezért átfogóan megújították, követve az új Horizon Europe gender+ koncepcióját és az új elvárásokat a nemek közötti egyenlőség dimenziójának alkalmazására, hogy azt lehetőség szerint be lehessen építeni a jövőbeli GEP-ekbe. Az EDI elveit projekt szinten alkalmazták. Úgy vélték, hogy ezen értékek látható mikro-selektívumokon keresztül történő megvalósítása dokumentálhatja és ellensúlyozhatja az alulreprezentált csoportok hátrányos helyzetét az akadémiai életben. Úgy vélték, hogy az EDI mikro-selektívumokban való alkalmazása megkönnyítheti a nem hagyományos hallgatók felsőoktatásból a munkába való átmenetét.

A célzott mintában spanyol, olasz, osztrák, francia, finn és szlovák egyetemek vettek részt, nevezetesen a Genovai Egyetem (UniGE) öt másik európai egyetemmel együtt: University of Seville (Spanyolország), Université Côte d'Azur (Franciaország), Technicka Univerzita v Kosiciach (Szlovákia), Management Centre Innsbruck (Ausztria) és Haaga-Helia University (Finnország).

A szerzők dokumentumelemzéssel és tudományos ismereteikkel az Európai Unióról szóló szerződés 2. cikkében foglalt európai értékekhez - pluralizmus, tolerancia, igazságosság, szolidaritás, megkülönböztetésmentesség és egyenlőség - kapcsolódó stratégiákat támogatták. A mikroselekvések azonosításához egy kvalitatív kutatási technikát, a fókuszcsoport alkalmazását választották, annak azon technikai lehetőségei miatt, amelyek a kics csoportok interaktív, verbális és nonverbális kommunikációjában rejlő képességekből eredeztethetők. A bemutatott tanulmányban a cél a vizsgált jelenség (a szövetségen belüli EDI és a lehetséges fejlemények) részletes leírása és megismerése volt, az általánosítás elkerülése mellett. A követendő cél nem az volt, hogy a csoportot a döntéshozatal felé vezessék, ahogy az adott témában a konszenzus keresését sem szolgálta. Végül a munkacsoport résztvevői kiválasztották a mikroakciókat a munkacsoport vezetője által rendelkezésre bocsátott lehetséges akciók eredeti listájából, kiegészítve azokat továbbiakkal, amelyeket helyi szinten relevánsnak vagy konzorciumi szinten jelentősnek ítélték.

Jelenleg nincs közvetlen kapcsolat a befogadás megbecsülésének és növelésének fontossága, az egyenlőség, sokszínűség és befogadás (EDI) stratégiáinak és politikáinak tudatosítása, valamint a felsőoktatásból a munkába való átmenet között. Ez a tanulmány egy olyan esettanulmányon keresztül járul hozzá a hiány betöltéséhez, amelyben az EDI-vel kapcsolatos mikrointézkedéseket nemzetközi szinten egy európai egyetemi szövetségben (EUA) valósítják meg egy olyan innovatív stratégián keresztül, amelyet más EUA-kban még nem láthattunk. A fiatalok oktatásból a foglalkoztatásba való átmenetének megkönnyítéséhez közvetlenül nem kapcsolódó új stratégia választása annak a tudatosságnak köszönhető, hogy minden rendelkezésre álló stratégiát fel kell használni a téma kezelésére. Más tudományos kezdeményezések közvetlenül foglalkoznak a felsőoktatásból a munkába való átmenettel, de az új nézőpontok és stratégiák hozzáadása segíthet megérteni az EDI jelentőségét a munka és az élet kontextusában az egész élet során, tovább javítva a diákok foglalkoztathatósági kompetenciáit és integrálva az egyéb készségekre irányuló jelenlegi stratégiákat.

Felhívták a figyelmet a GEP-ek korlátaira. Az EDI egy olyan folyamat kezdete, amely folyamatos és szigorú nyomon követést igényel. Az EDI-ként megjelölt munka nagyon gyakran kizárólag a sokszínűsége irányuló erőfeszítések támogatására összpontosít. Az akadémiákon például a veszélyeztetett és/vagy alulreprezentált csoportok képviselőinek növelésére korlátozódik a különböző szerepkörökben, de nem ösztönzi annak feltárását, hogy a jelenlegi munkastruktúrák és gyakorlatok milyen módon teszik lehetővé az igazságtalanságok érvényesülését. Erre példa a nyelvhasználat; különböző jelentésű szavakat használnak szinonimaként, mint például az "egyenlőség" és a "mél-tányosság", a "sokszínűség" és a "befogadás". Ez a terminológiai zűrzavar az egyéni és intézményi fejlődés hamis érzetét kelti, és segít elfedni a rendszer-szintű igazságtalanságokat. Maga az "EDI" rövidítés egy ködös kifejezés, amely három különböző megközelítést foglal magában: a "sokféleség", az "egyenlőség" és a "befogadás", amelyek összetett és világos módon kapcsolódnak egymáshoz, és mélyreható gondolkodást igényelnek a kortárs oktatási és társadalmi kontextusban való alkalmazásuk során. Ha az EDI-t teljes csomag-ként, nem pedig különálló egységként kezeljük, akkor fennáll a veszélye annak a téves meggyőződésnek, hogy a sokféleség tiszteletben tartása automatikusan garantálja a "befogadást" és az "egyenlőséget", és fordítva. A kisebbségi csoportok képviselőinek növelése hatékony elkötelezettséget mutat a változás iránt, de ez nem elég; az akadémiai köröknek nyitottnak kell lenniük arra, hogy többet merítsenek az intézményen belüli és kívüli közösségi kapcsolatokból, és olyan erőfeszítést kezdeményezzenek, amely nem individuális, hanem közösségi alapokon nyugszik. Ez a tanulmány felhasználható az EDI értékeléséhez.

• **Forrás:** 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>

6. tanulmány. A tantervek közös létrehozása mint transzformatív stratégia a hallgatók eltérő eredményeinek kezelésére: a Kingston Egyetem hallgatói tantervi tanácsadó programjának példája, című, 2019-ben megjelent tanulmány azt vizsgálja, hogy a tantervek közös létrehozása milyen szerepet játszhat a befogadóbb felsőoktatás megteremtésében, és ezáltal hogyan lehet kezelni a különböző hallgatói eredmények és teljesítmény összetett kihívását.

Ezt a Kingston Egyetem hallgatói tantervi tanácsadói programjának (SCCP) fel-tárásával éri el, amely az intézmény inkluzív tantervi keretrendszerének (ICF) szerves részét képezi. A tantervi tanácsadóként dolgozó hallgatók saját, sokszínű tapasztalataikat és a Kingston Egyetem ICF-jét felhasználva együttműködnek a munkatársakkal, hogy az intézmény minden szintjén hozzáférhetőbb, célsze-rűbb és globálisan relevánsabb tanterveket hozzanak létre. A tanácsadók kü-lönböző módokon dolgoznak együtt a munkatársakkal a tantervben rejlő potenciális akadályok elhárítása érdekében. Ez a tanulmány az SCCP által elő-segített közös alkotás három esetét vizsgálja. A tanulmány szerint ez a program olyan mechanizmusként működik, amelyen keresztül az intézmény jogszerűen, aktívan támogathatja és ösztönözheti a közös alkotást a befogadóbb tantervek létrehozása érdekében.

A Kingston Egyetem tantervi tanácsadói programja, a tanulmányban nem hagyományos (társadalmi-gazdasági státusz, életkor, valamint fekete és ki-sebbségi etnikai hovatartozás alapján), tantervi tanácsadóként dolgozó hall-gatók vettek részt. E célzott minta fő kutatási eszköze a visszacsatolási felmérésen és interjúkn keresztül végzett akciókutatás volt.

A felsőoktatásban a tantervek fő szereplői továbbra is az akadémikusok. Egyre inkább elismerik a hallgatók szerepét a tantervek közös kialakításában, amely hozzájárul az oktatási kiválóságához. A Kingston Egyetem létrehozta az inkluzív tantervek keretrendszerét, amely biztosítja, hogy a munkatársak a hallgatókkal együtt dolgozzanak az inkluzív tantervek létrehozásán. A tantervi tanácsadók egyetemi és főiskolai hallgatók, akiket a tudományos és szakmai személyzet képez ki és támogat, hogy megosszák a tudományos kurzuscso-portokkal és a szakmai szolgálatokkal a tantervekkel kapcsolatos különböző nézőpontjaikat. Az ICF elveit használják a tananyag felülvizsgálatára és annak megvitatására, hogy egy adott kurzus vagy modul miként tudná elérni, hogy befogadóbbá és elérhetőbbé váljon a sokszínű hallgatói közösség számára. A 2016-2017-es kísérleti program több mint 80 hallgatói tanácsadót képzett ki. A program értékelése azt sugallta, hogy kevesebb, erőteljesebben képzett tanácsadó hatékonyabb lenne. A program értékelői fenntartották, hogy nyolc alapképzésben részt vevő tantervi tanácsadó és két vezető tanácsadó (7. szintű mesterszakos hallgató) mint vezető elegendő lenne. Ezek fizetett pozí-ciók voltak, hogy azok a diákok, akik idő- és pénzihiány miatt esetleg nem vál-lalnák önkéntes alapon, ösztönözve legyenek a részvételre és a véleményük kifejtésére. A kinevezettek olyan intézményi kurzusokat képviseltek, mint a képzőművészet, a társadalomtudományok, az üzleti élet és a matematika. A

felvett személyeknek meg kellett felelniük az egyenlőség iránti elkötelezettség és az egyetem befogadóbbá tételéhez való hozzájárulás kulcsfontosságú kritériumainak. A két vezető tanácsadó vállalta a mentorálást, valamint a nyilvános felszólalásokat és a workshopok megtartását, és mindkét esetben támogatták a csapatukat abban, hogy megosszák egymással az alábbiakat.

Egy héttel azután, hogy a különböző tanfolyami csoportok találkoztak a tanácsadókkal, egy visszajelző kérdőívet kaptak, amely nyílt végű kérdéseket tartalmazott, amelyek arra irányultak, hogyan fejlődtek a befogadással kapcsolatos nézeteik, és milyen változtatásokat hajtottak már végre vagy terveztek végrehajtani a tanácsadókkal való kapcsolat eredményeként. Ezt követően a kurzuscsoportokkal interjúkat készítettek, hogy értékeljék a program hosszabb távú hatását és a tantervek átalakulását, amely a csoportok és a tanácsadók együttműködéséből adódott; ugyanakkor a kutatók olyan esettanulmányokat emeltek ki a változás kapcsán, amelyeket szélesebb körben meg lehetne osztani az egész egyetemen. Végül, hogy még mélyebb megértést nyerjenek a program működéséről, a programban részt vevő összes munkatársat felkérték, hogy vegyen részt egy húszperces interjúban, hogy összegyűjtsék a programmal kapcsolatos személyes tapasztalataikat.

Különösen érdekes a nem hagyományos hallgatók tantervi tanácsadóként való bevonása, és az a tény, hogy fizetést kaptak. Ez a tanulmány jó példa egy program értékelésére.

• **Forrás:** 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>

7. tanulmány. A Burning Bikinis egy kutatás, amelyet az Aditus Alapítvány, egy máltai székhelyű, emberi jogi civil szervezet végzett a Subway Lab együttműködésével. A kutatás végterméke, a **Burning Bikinis** című dokumentumfilm 2017-ben került bemutatásra.

A Burning Bikinis a bikininek a máltai tengerparti kultúrában a 60-as évek elején-közepén történt megjelenése, valamint az azt övező társadalmi és vallási felháborodás nyomán született. A projekt a máltai női emancipáció fényében reflektált erre az időszakra, valamint a különböző résztvevőkre, aki szignifikáns szerepet töltek be és töltenek be a mai napig. A projekt a bikinivel, egy

látszólag komolytalannak tűnő ruhadarabbal kezdődik, hogy nemi szempontból vizsgálja meg, milyen társadalmi és kulturális hatással volt a máltai társadalomra.

A Burning Bikinis projekt feltárja a máltai feminizmust történelmi perspektívából, megvizsgálva a Máltán történt eseményeket, beszélgetve azokkal, akik megélték, és introspektív módon, meghívva Máltát, hogy gondolkodjon a nők mai szerepéről a közösségen.

Az interjúkat Renee Laiviera-val, az egyenlőség előmozdításáért felelős nemzeti bizottságok akkori biztosával és a 70-80-as évek máltai feminista mozgalmának egyik képviselőjével, Gaby Calleja-val, a máltai LGBTIQ aktivizmus egyik fő képviselőjével, Dominic Fenech professzorral, a Máltai Egyetem történelemtanárával, Toni Terribile-vel, a Máltai Egyházmegye helyi szakértőjével, Maria Grech Ganado-val, a népszerű költővel és a korszakot megélt egyszerű emberekkel készítették.

A projektvezetők elsősorban szakértelmükből kifolyólag keresték meg a dokumentumfilmben részt vevő személyeket. A dokumentumfilmben bemutatott dokumentumokat és leveleket közvetlenül a Nemzeti Levéltárban végzett kutatás eredményeként mutatták be. A projekt első szakasza a kérdéses időszak átfogó kutatásából állt, miközben konzultáltak a kulcsfontosságú szereplőkkel, hogy kommentálják a történelmi eseményeket és azok jelentését a nemek szempontjából. Ezt a kutatást kiegészítették az adott időszak emlékeiről készült filminterjúk és a máltai feminizmusról szóló kommentárok.

A második szakaszban az interjúkból és az első szakaszban gyűjtött információkból egy rövidfilmet szerkesztettek, amelyet bemutattak, és amely jelenleg is elérhető a nyilvánosság számára.

Az eredmény egy olyan dokumentumfilm, amely szabadon felhasználható a serdülők és az egyetemi hallgatók számára tartott órákon egyaránt. bizonyos keretek között más szakmában dolgozókkal is használható.. A film a következő oldalon keresztül érhető el: <https://vimeo.com/383476123>.

A tanulmány érdekessége a törekvés, miszerint a közösség számára lehetőséget ad arra, hogy elgondolkodjon a közelmúlt nagyrészt feltáratlan történelmén, számba vegye és magáévá tegye azt. A kollektív emlékezetet használták fel, hogy a nemi sztereotípiákról alkotott közfelfogást, azok alakulását és a mai máltai társadalomra gyakorolt hatásukat feltárják. Ez a tanulmány egyfajta **értékelés**, amely a **tudatosság** növelésére is felhasználható.

• **Forrás:** Aditus alapítvány honlapja,
<https://aditus.org.mt/our-work/projects/burning-bikinis/>

8. tanulmány. Sokszínűség, méltányosság és befogadás az európai felsőoktatási intézményekben: az INVITED project kutatásának eredményei 2019-ben jelent meg. A kutatást az Európai Egyetemi Szövetség (EUA) végezte. Ez a szövetség 48 európai ország egyetemeinek és nemzeti rektori konferenciáinak képviselői szervezete.

A 2018 és 2019 között zajló INVITED projekt célja az volt, hogy támogassa az egyetemeket a méltányosságra, sokszínűsége és befogadásra irányuló stratégiák kidolgozásában valamint az érdekelt felek közötti párbeszéd előmozdítása rendszerszinten annak biztosítása érdekében, hogy a szabályozási és finanszírozási keretek képessé tegyék az egyetemeket társadalmi felelősségvállalásuk teljesítésére. Az EUA azért végezte ezt a kutatást, hogy tudásbázis építsen az intézményi megközelítésekről, sikertényezőkről és kihívásokról, valamint a felsőoktatási intézmények támogatási igényeiről. Az EUA az Európai Egyetemi Továbbképzési Hálózattal partnerségben és az Európai Diákszövetség támogatásával vezette az INVITED projektet, és 36 európai ország 159 felsőoktatási intézményétől gyűjtött válaszokat.

A felmérést az EUA valamennyi tagjának kiküldték. A fő eszköz a meghívásos kérdőív volt. Félig strukturált utóinterjúk készültek 11 ország 12 felsőoktatási intézményével. A felmérés elérhető:

https://www.eua.eu/images/site1/team/INVITED_survey.pdf

A jelentés 36 európai rendszer 159 felsőoktatási intézményének adatai alapján átfogó képet nyújt. Bemutatja a különböző intézményi stratégiákat és intézkedéseket, valamint elemzi a sikertényezőket, a kihívásokat és az intézményi kapacitásépítéshez szükséges támogatási igényeket. A jelentés az intézményi stratégiát kidolgozó egyetemi vezetők és menedzserek, a végrehajtással megbízott munkatársak, a téma iránt érdeklődő kutatók és hallgatók, valamint az európai és nemzeti szintű politikai döntéshozók és adminisztrátorok számára is releváns, mivel új felsőoktatási és kutatási politikákat dolgoznak ki. Ez a jelentés egyszerre szolgál vizsgálati és értékelési célt.

• **Forrás:** <https://www.eua.eu/resources/publications/890:diversity,-equity-and-inclusion-in-european-higher-education-institutions-results-from-the-invited-project.html>

9. tanulmány: *Dari? Menekültek hangjai Málta otthonteremtéséről* című kutatási projektet három helyi civil szervezet 2015 januárja és 2016 decembere között végezte Máltán. A *Dari?* (a dari egy máltai szó, jelentése: otthonom) a

Jezsuita Menekültügyi Szolgálat (JRS) Málta, az Aditus Alapítvány, az Integra Alapítvány és az UNHCR Málta által 2015-ben és 2016-ban menekültotthonokban tett mintegy 80 látogatás adatait mutatja be. A menekültek integrációját támogató szélesebb körű projekt (Project Integrated) részeként ezek az otthonlátogatások arra irányultak, hogy a menekültekkel a máltai integrációs tapasztalataikról beszélgessenek. A kutatást végző három civil szervezet a nemrég érkezett menekülteket, valamint a már több éve Máltán élő menekülteket is megkérdezte. Csak azokkal a menekültekkel készítették interjút, akik elhagyták a menekültközpontokat, hogy magánlakásokban éljenek.

A kutatás csak a nemzetközi vagy nemzeti védelemben részesülő személyekre terjed ki. Etikai okokból kizárták a kutatásból azokat a személyeket, akik már részesültek a JRS Malta által nyújtott mélyreható szociális munkával kapcsolatos támogatásban, mivel úgy vélték, hogy ez zavarhatja a felelős szociális munkás által kidolgozott és végrehajtott szociális gondozási tervet.

A potenciális résztvevőket a három partner nem kormányzati szervezet, a JRS Malta, az Aditus Alapítvány és az Integra Alapítvány, valamint az UNHCR Málta által kínált szolgáltatásokból részesülő menekültek közül választották ki. Ez azt jelenti, hogy mindannyian már rendelkeztek tapasztalatokkal és kapcsolatokkal, mint a szolgáltatások igénybe vevői az együttműködő szervezetek közül egy vagy több szervezettel. Minden potenciális jelöltet egy adatbázisban rögzítettek, és közvetlenül, általában telefonon, az egyik szervezet képviselője vagy szükség esetén tolmács vette fel velük a kapcsolatot. E kapcsolatfelvétel során a jelöltek tájékoztatást kaptak az Integrált projektről és a házi látogatásokról szóló kutatásról. Ezután felkérték őket a részvételre, és - amennyiben pozitív választ kaptak - időpontot tűztek ki látogatásokra. Néhány menekült visszautasította a részvételt, míg néhány személy egyáltalán nem volt elérhető.

Az adatgyűjtés a menekültek közvetlen bevonásával történt, egy tematikusan összeállított, irányadó kérdésekből álló kérdőív segítségével. Mivel félig strukturált interjúról van szó, a megkérdezetteknek nem volt kötelező minden kérdésre válaszolniuk, és a kérdezőbiztosok a kérdéseket és a kérdőív menetét az adott interjúkörnyezetnek és környezetnek megfelelően alakíthatták ki. Ez az informális és nyílt megközelítés teret adott a kutatásban résztvevőknek arra is, hogy a kutatók előre kialakított elképzelései és prioritásai helyett a számukra fontosnak tartott kérdésekre reflektáljanak és azokat részletezzék.

Az adatokból kiderül, hogy a menekültközösség nagymértékben függ a saját erőforrásaitól, és időnként a saját erőforrásainka függvénye az is, hogy támogassa tagjai beilleszkedési erőfeszítéseit. A máltai életről szóló értékes

információk elsődleges forrása, a társnemzetiségi közösségek a szociális hálózatok és tevékenységek, a munkakeresés és a támogató struktúrák terén is monopolhelyzetben vannak. Az adatokból az is kiderül, hogy sok megkérdezett kellemetlen érzéssel tölti el ez a fajta reláció, és megjegyzik, hogy ez a kapcsolat a bizonytalanságot, a magánélet hiányát és a kulturális homogenitást táplálhatja.

Bár sok menekült nyilatkozott a rendszeresen tapasztalt munkakörülményekről: eltérő bánásmód azonos munkáért, zaklatás és bántalmazás, nem kielégítő munka, a fejlődési potenciál/lehetőség hiánya, a munka szezonalitása, és a munkáltatók elutasítása a foglalkoztatás nyilvántartásba vételével kapcsolatban.

Az életkörülmények minőségével kapcsolatban is aggodalmak merültek fel. A válaszadók közül sokan több más menekülttel osztoznak lakóhelyükön, egyes háztartásokban több mint öt személy él egy viszonylag kis helyen. Az adatok továbbá azt mutatják, hogy a menekültek körében rendkívül magas a lakhatási mobilitás mértéke. Ezek az elemek arra utalnak, hogy nehézséget jelent számukra olyan otthon biztosítása, amely megfelel a stabilitás, a fenntarthatóság és a nyugalom iránti igényeiknek.

A kutatás eredményei alapján látható a menekültek és a máltaiak közötti interakció viszonylag alacsony szintje. A mindennapi munkahelyi interakciókon és az élelmiszervásárláson túl a máltai emberekkel való kapcsolattartás és – ami még fontosabb – a máltai társadalmi és kulturális élet rendkívül korlátozott. Bár sok menekült vesz részt a faluünnepségen, ami a helyi szintű gyökerek meghonosodását jelzi, nagyon kevesen vesznek részt más rendezvényeken és tevékenységeken, arra hivatkozva, hogy korlátozottak az anyagi lehetőségei és jelentős az ilyen rendezvényekkel kapcsolatos információhiány.

A kutatás rávilágít az elszigeteltség sokrétű oldalára. A befogadás hiánya következtében a koetnikai közösségek olyan gyakorlatokat alakítanak ki, amelyek fokozzák az elnyomást és az általános elszigeteltség érzését. A kormányra szóló ajánlások nagyon gyakorlatiasak, és a tanulmány megállapításaiban gyökereznek. Ez a tanulmány egy értékelési formát kínál.

- **Forrás:** <https://aditus.org.mt/Publications/dari.pdf>

10. tanulmány. A transz, nemi variáns és interszexuális gyermekek nemzeti oktatási politikájának kutatásalapú értékelése egy ügynökségközi projekt, amelyet 2015-ben hajtottak végre Máltán. A kutatás célja egy kvalitatív

kutatási gyakorlat volt, amely felméri a 2015-ös politika iskolákra gyakorolt közvetlen hatását. A projektet a Máltai LGBTIQ Jogok Mozgalom (MGRM), az Aditus Alapítvány, a Társadalmi Párbeszédért, Fogyasztói Ügyekért és Állampolgári Jogi Minisztérium (MSDC) és az Oktatási és Foglalkoztatási Minisztérium (MEDE) vezette.

Interjúkat készítettek állami és egyházi iskolák tisztségviselőivel, a MEDE-vel és transznemű egyénekkal. Minden beszélgetés anonimitást garantált, és a MEDE Kutatási és Fejlesztési Osztályának előzetes engedélyével történt. A mintákat többnyire az MGRM azonosította számos iskolával és nemi eltérésekkel rendelkező tanulókkal való kapcsolataik révén. Ez egy szakpolitikai értékelés, amelyet különféle kvalitatív interjúk során használnak releváns érdekelt felekkel, beleértve a transz, nemi variáns és interszex gyermekeket és fiatalokat (az iskolai közösségen belül) valamint a MEDE tisztviselőit.

A szakpolitika általános üdvözlése ellenére az érdekelt felek és az egyéni találkozókön elhangzott visszajelzések aggodalmaknak adtak hangot a gyakorlati, iskolai szintű végrehajtással kapcsolatban. Ezek az aggodalmak közé tartozik az LGTBIQ-vonatkozású zaklatás gyakori előfordulása, a pedagógusok és szülők hozzáállása, valamint a szakmai kapacitás hiánya. Minden interjúalany megismételte, hogy a stratégiának el kell érnie a szélesebb közösséget ahhoz, hogy valóban hatékony legyen az iskolai környezetben, és hangsúlyozta az iskola szerepét a szociális nevelő szerepében. A gyakorlati ajánlások, amelyek a szakpolitika és annak végrehajtásának megerősítésére irányulnak, különösen érdekesek ebben a tanulmányban. Ez a kutatás egy értékelést kínál.

• **Forrás:** https://aditus.org.mt/Publications/transgendervariantintersexrepor_t_29022016.pdf

KÖVETKEZTETÉSEK

A sokszínűség elfogadása és a nemek közötti egyenlőség előmozdítása mind a munkahelyen, mind a képzési helyeken nemcsak erkölcsi kötelesség, hanem stratégiai előny is a szervezetek és oktatási intézmények számára. A sokszínűség értékének felismerésével és a befogadó környezet kialakításával a munkáltatók és az intézmények számos előnnyel járhatnak, beleértve az új perspektívákhoz való hozzáférést, a fokozott innovációt, a jobb teljesítményt, a hallgatók nagyobb elégedettségét és a lemorzsolódási arány csökkenését. A nemek közötti egyenlőség eléréséhez azonban átfogó megközelítésre van szükség, amely figyelembe veszi az egymást keresztező identitásokat, például

a faji, etnikai, fogyatékosági, életkori és hitbéli jellemzőket. A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó szilárd terv kidolgozásához, amely mind a munkahelyen, mind a tanulóhelyen magában foglalja a mainstreaminget és az intersekcionalitást, a következő gyakorlati javaslatok vehetők figyelembe:

1. Metszetelemzés felállítása: A szervezet vagy oktatási intézmény alapos elemzésével szükséges kezdeni annak érdekében, hogy látható legyen, milyen egyedi kihívásokkal kell szembenéznük a több marginalizált csoporthoz tartozó egyéneknek. Az elemzés során szükséges megvizsgálni a nem, a faj, az etnikai hovatartozás, a fogyatékoság, az életkor és a hitbéli jellemzők egymást keresztező dimenzióit. Segít azonosítani azokat a konkrét akadályokat és egyenlőtlenségeket, amelyekkel mind a munkahelyen, mind a tanulmányi helyen foglalkozni kell.

2. Inkluzív politikák és gyakorlatok kidolgozása: Olyan politikák és gyakorlatok kialakítása, amelyek a sokszínűséget és a befogadást helyezik előtérbe mind a munkahelyen, mind a tanulmányok helyszínén. Megfontolás szükséges olyan intézkedések bevezetését érintően, mint például a befogadó toborzási és felvételi eljárások, a vezetői pozíciókban való sokszínű képviselet, a tantervek sokszínűsége, a befogadó tanítási módszerek, a rugalmas tanulmányi rend, valamint a fogyatékosággal élő hallgatók vagy alkalmazottak elhelyezése. Biztosítani szükséges, hogy ezek a politikák és gyakorlatok kifejezetten foglalkozzanak az egyének egymást keresztező identitásaival, hogy elősegítsék az esélyegyenlőséget mindenki számára.

3. Interszekcionális képzés biztosítása: Olyan képzési programokat szükséges kínálni, amelyek az alkalmazottakat, oktatók és diákok képzését célozza az interszekcionalitás fogalmáról és annak fontosságáról a befogadó környezet megteremtésének érdekében. Ezeknek a képzéseknek elő kell segíteniük az előítéletek, sztereotípiák és diszkriminatív gyakorlatok tudatosítását, amelyek az egymást metsző identitású egyénekre hatással lehetnek. Gyakorlati eszközöket és stratégiákat szükséges biztosítani ezen előítéletek mérséklésére és a befogadás kultúrájának előmozdítására mind a munkahelyen, mind a tanulmányok helyszínén.

4. Támogató hálózatok és diák/munkavállalói erőforráscsoportok létrehozása: Olyan támogató hálózatok és hallgatói/munkavállalói erőforráscsoportok létrehozása szükséges, amelyek az egymást keresztező identitású egyének sajátos igényeit elégítik ki mind a munkahelyen, mind a tanulmányok

helyszínén. Ezek a csoportok biztonságos teret nyújthatnak a diákok és a munkavállalók számára, hogy kapcsolatot teremtsenek, megosszák tapasztalataikat és támogassák egymást. Emellett értékes platformként szolgálhatnak a figyelemfelkeltés, a változtatásért való kiállás és a szervezeti vagy intézményi politikák befolyásolása szempontjából.

5. Szervezeti vagy intézményi gyakorlatok felülvizsgálata és kiigazítása: Szükséges Rendszeresen felülvizsgálni és értékelni a szervezeti vagy intézményi gyakorlatokat, politikákat és eljárásokat annak biztosítása érdekében, hogy azok összhangban legyenek a nemek közötti egyenlőség, a sokszínűség és az interszekcionalitás elveivel. Azonosítani kell azokat a területeket, amelyek véletlenül fenntarthatják az egyenlőtlenségeket, és meg kell tenni a szükséges kiigazításokat az inkluzivitás előmozdítása érdekében. Ez magában foglalhatja a tantervi tartalom felülvizsgálatát, hogy az tükrözze a különböző perspektívákat, az osztályozás vagy teljesítményértékelés során felmerülő előítéletek kezelését, valamint mentor- és szponzorációs programok megvalósítását az egymást metsző identitású diákok vagy alkalmazottak számára.

6. Partnerkapcsolatok és együttműködések létrehozása: Együttműködés külső szervezetekkel, tudományos intézményekkel és közösségi csoportokkal, amelyek a sokszínűsége, az interszekcionalitásra és a nemek közötti egyenlőségre szakosodtak. A partnerségekbe való bekapcsolódás hozzájárulást biztosíthat értékes szakértelemhez, erőforrásokhoz és bevált gyakorlatokhoz, amelyek erősíthetik a nemek közötti egyenlőségi tervet, és biztosíthatják annak hatékonyságát mind a munkahelyen, mind a tanulmányok helyszínén.

7. Kommunikáció és a fejlődés nyomon követése: A szervezet vagy intézmény nemek közötti egyenlőség, sokszínűség és interszekcionalitás iránti elkötelezettségének közvetítése által, hogy rendszeresen megosztja az elért eredményeket, eredményeket és kihívásokat az alkalmazottakkal, a hallgatókkal, az érdekelt felekkel és a szélesebb nyilvánossággal. Fontos, hogy átlátható módon számoljon be a kulcsfontosságú mutatókról, például az egymást metsző identitású egyének képviselőtéről és megtartási arányáról, hogy demonstrálja az elszámoltathatóságot és ösztönözze a folyamatos fejlődést mind a munkahelyen, mind a tanulmányok helyszínén.

Ázáltal, hogy a szervezetek és oktatási intézmények ezeket a gyakorlati javaslatokat beépítik a nemek közötti egyenlőségi tervbe, hatékonyan érvényesíthetik a sokszínűséget és az interszekcionalitást. Ez a megközelítés biztosítja,

hogy a nemek közötti egyenlőségre irányuló erőfeszítések túlmutassanak a nemekre való szimpla összpontosításon, és aktívan foglalkozzanak azokkal az egyedi tapasztalatokkal és kihívásokkal, amelyekkel az egymást keresztező identitású egyéneknek mind a munkahelyen, mind a tanulmányok helyszínén szembe kell nézniük. A befogadó és méltányos környezet kialakításával, amely minden alkalmazottat és diákot értékel és támogat, a szervezetek és oktatási intézmények prosperálhatnak, sokszínű tehetségeket vonzhatnak, ösztönözhetik az innovációt, és hozzájárulhatnak egy igazságosabb és befogadóbb társadalomhoz.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- 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*. 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 antiracist 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. Ssjostedt, 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, Biography of 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), 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-activista-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-students/> [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).

