

# ZMIANA STRUKTURALNA DLA PRZYSZŁOŚCI

Niniejszy przegląd polityczny projektu GENDERACTION prezentuje rekomendacje w sprawie zmiany strukturalnej w zakresie równości płci w organizacjach finansujących badania i instytucjach naukowych. Celem dokumentu, opracowanego przez GENDERACTION we współpracy z przedstawicielami projektów finansowanych przez UE, jest podsumowanie dotychczasowych działań w podejściu opartym na zmianie strukturalnej oraz przedstawienie zaleceń dotyczących jego kontynuacji w kolejnym okresie realizacji programu ramowego.

## Główne założenia

- Komisję Europejską i państwa członkowskie usilnie zachęca się do utrzymania i dalszego **wzmacniania podejścia opartego na zmianie strukturalnej, jako ram politycznych** promujących równowagę działań na rzecz równości płci w ekosystemie badawczym. Należy tego dokonać poprzez zwiększenie i/lub wprowadzenie **specjalnych linii budżetowych**, wprowadzenie **tymczasowych środków specjalnych określonych przez ONZ<sup>1</sup>, jak również działań przełomowych (disruptive measures)**.
- Należy zająć się kwestią **nierównomiernego wdrażania** powyższych działań w państwach członkowskich UE, a także **stale występującymi mankamentami** w ich wdrażaniu, w tym brakiem solidnych, właściwych dla danego kontekstu danych i wskaźników służących do pomiaru postępów europejskiej przestrzeni badawczej (EPB).
- Zmiana strukturalna musi przyjąć formę intersekcyjnego **podejścia** do równości płci w celu uwzględnienia kwestii rasy

i etniczności, tożsamości płciowej i orientacji seksualnej, nierówności klasowych i ekonomicznych oraz niepełnosprawności. Bez uwzględnienia różnych osi nierówności projekty mogą nie zaspokajać potrzeb np. przedstawicieli ras innych niż biała i należących do grupy LGBTQ+.

- Zmianę strukturalną należy wprowadzać w **sektorze przedsiębiorstw** (business enterprise sector, BES)<sup>2</sup>. Po pierwsze, chociaż jest on ważnym pracodawcą

---

**1** | Komitet do spraw Likwidacji Dyskryminacji Kobiet definiuje tymczasowe środki specjalne jako „działania pozytywne, preferencyjne traktowanie lub systemy kwotowe mające na celu wspieranie integracji kobiet w edukacji, gospodarce, polityce i zatrudnieniu”.

**2** | Termin „sektor przedsiębiorstw” (BES) jest używany zgodnie z podręcznikiem Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju: *Frascati Manual 2002: The measurement of scientific and technological activities – Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development*. OECD, Paris, 2002.

w obszarze badań i innowacji, to wciąż występują tam poważne nierówności płciowe. Po drugie, sektor przedsiębiorstw wydatkuje znaczące kwoty ze środków publicznych. Należy włączyć go w działania na rzecz zmiany strukturalnej, z myślą o stworzeniu sprawiedliwych i niedyskryminacyjnych warunków pracy oraz zaspokojeniu potrzeb wszystkich osób działających w obszarze badań i innowacji.

## Wprowadzenie

Pozycja zajmowana przez Unię Europejską pozwala jej opracowywać zasady i standardy równości płci w obszarze badań i innowacji (B&I). Zmiana strukturalna<sup>3</sup> jest obecnie naczelną zasadą wspierania równości płci w instytucjach naukowych i organizacjach finansujących badania w UE. Przynosi korzyści obu stronom. Przede wszystkim, w idealnej sytuacji przyczynia się do eliminowania trwałych barier związanych z płcią, takich jak

---

**3** | W tym dokumencie używa się terminu „zmiana strukturalna” zamiast terminu „zmiana kulturowa i instytucjonalna” lub „zmiana instytucjonalna”. Termin „zmiana strukturalna” trafniej opisuje złożoność procesu zmian w organizacjach, które muszą zachodzić na czterech powiązanych ze sobą poziomach: symbolicznym (kulturowym), instytucjonalnym, interpersonalnym i indywidualnym, w celu osiągnięcia trwałego wpływu. Aspekty instytucjonalne i kulturowe to tylko dwa z czterech zasadniczych elementów podejścia do zmian strukturalnych. Termin „zmiana strukturalna” stosuje EIGE (zob. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/why-change-must-be-structural>), grupa ekspertów Komisji (Komisja Europejska 2012), która wydała wstępne zalecenia, stosują go również państwa członkowskie (np. podczas konferencji prezydencji litewskiej zorganizowanej przy wsparciu finansowym UE w listopadzie 2013 roku pt. „Zmiany strukturalne propagujące równość płci w organizacjach badawczych”).

uprzedzenia, seksistowskie i nieprzyjazne otoczenie, molestowanie seksualne, brak instytucjonalnych środków na rzecz równowagi między życiem zawodowym i prywatnym etc. Po drugie, ponieważ zmiana strukturalna sprzyja różnorodności płci i włączaniu wymiaru płci do B&I, to wywiera ona również pozytywny wpływ na wyniki badawcze – ich doskonałość, solidność, interdyscyplinarność i odpowiedzialność. Po trzecie, ponieważ równowaga płci na stanowiskach kierowniczych i w zarządach wiąże się ze wzrostem korzyści finansowych, przewagą konkurencyjnych organizacji, produktywności pracowników i ich satysfakcji z pracy, atrakcyjności organizacyjnej i odpowiedzialności społecznej, to może być również zaczątkiem inicjatyw ekologicznych i ekoinnowacji (EFFORTI 2017).

## Ramy polityczne

W 2010 roku Rada UE (10246/10) podkreśliła znaczenie zmiany strukturalnej, której celem jest wyeliminowanie barier związanych z płcią w rozpoznawalności osiągnięć naukowych i rozwoju kariery. W swoim komunikacie z 2012 roku Komisja Europejska (COM(2012) 392 wersja ostateczna) zobowiązała się do wspierania równości płci i uwzględniania wymiaru płci w programie Horyzont 2020, a w szczególności wezwała państwa członkowskie do „tworzenia partnerstw z agencjami finansującymi badania, organizacjami badawczymi i uczelniami w celu wspierania kulturowej i instytucjonalnej zmiany w zakresie równości płci (statuty, umowy dotyczące działalności, nagrody)”. W 2015 roku Parlament Europejski (2014/2251(INI)) określił potrzebę finansowania polityki zmiany strukturalnej, a także zapewnienia zachęt i powiązania finansowania ze standardami równości płci. W konkluzjach Rady z dnia 1 grudnia 2015 roku w sprawie wzmocnienia równości płci w europejskiej przestrzeni badawczej (14846/15) powyższe przesłania zostały potwierdzone i umocnione.

**Pomimo solidnych ram politycznych, w UE istnieje nierównowaga pod wzglę-**

## dem przyjmowania podejścia opartego na zmianie strukturalnej.

Państwa UE-15 i będące na wyższym poziomie innowacyjności starają się uczynić zmianę strukturalną kluczowym elementem swoich krajowych ram politycznych na rzecz równości płci w B&I częściej niż państwa UE-13 i mniej innowacyjne (SWG GRI 2018). Nawet tam, gdzie zmiana strukturalna jest częścią ram politycznych, w jej wdrażaniu, monitorowaniu i ocenie występują mankamenty. Co więcej, podejście oparte na zmianie strukturalnej koncentrowało się dotychczas na równości płci bez wyraźnego uwzględnienia innych osi nierówności. Wreszcie, zmiana strukturalna promowana była głównie w publicznym sektorze badań i szkolnictwa wyższego oraz wśród publicznych agencji finansujących, ale nie w sektorze przedsiębiorstw.

## Zmiana strukturalna: definicja i elementy obowiązkowe

- Zmiana strukturalna to coś znacznie więcej niż tylko przyjęcie w instytucji planu równości płci. Istotne są ulepszenia na czterech powiązanych ze sobą poziomach: symbolicznym (kulturowym), instytucjonalnym, interpersonalnym i indywidualnym. Regularny monitoring i ocena działań są niezbędne do zrozumienia, które z nich działają i jaki wywierają wpływ.
- Osiągnięcie zmiany strukturalnej wymaga kompleksowego i wszechstronnego zestawu działań ukierunkowanych jednocześnie na trzy główne cele EPB w zakresie równości płci: 1) usunięcie przeszkód w rekrutacji i rozwoju karier naukowczyń; 2) rozwiązanie kwestii nierównowagi płci w procesach decyzyjnych oraz 3) włączenie wymiaru płci do treści badań i innowacji. Ograniczenie polityk równości płci wyłącznie do jednego z tych celów (np. zwiększenie udziału kobiet w STEM) grozi utrzymaniem kultury nierówności płci w środo-

## Rekomendacje

### Włączanie perspektywy płci do głównego nurtu polityk

Aby osiągnąć trwałą zmianę w kierunku równości płci, potrzebne jest podejście oparte na włączaniu perspektywy płci w tworzone polityki (np. utrzymanie kwestii równości płci jako celu politycznego dla europejskiej przestrzeni badawczej). Wszystkie polityki w zakresie badań i innowacji na poziomie europejskim i krajowym muszą uwzględniać potencjalne znaczenie kwestii płci. Ponadto, aspekt ten należy brać pod uwagę na wszystkich etapach realizacji polityk, w tym budżetowania<sup>4</sup>, monitorowania i oceny, zamiast ograniczania się wyłącznie do tematów wprost odnoszących się do płci.

wisku akademickim, ponieważ bariery strukturalne nie będą przewyżczone, a nawet mogą ulec wzmocnieniu.

- Płeć jest konstruowana społecznie, co oznacza, że relacje między płciami są stale (re)konstruowane w środowisku zawodowym, między innymi w dziedzinach społecznych, w oparciu o stereotypy i wyobrażenia, często nieuświadomione. Rozpowszechnienie uprzedzeń płciowych i stereotypów w sektorze nauki i szkolnictwa wyższego jest tym bardziej problematyczne, że kultura akademicka w dużej mierze opiera się na wartości merytokracji. Merytokracja nie może jednak istnieć w systemach stronicznych.
- Płcią należy zawsze zajmować się jak zjawiskiem interseksjonalnym i patrzeć na

<sup>4</sup> | Należy zwrócić uwagę, że Dyrekcja Generalna do spraw Badań Naukowych i Innowacji (DG RTD) nie sporządziła budżetu z uwzględnieniem aspektu płci, tym samym nie wdrażając zaleceń Parlamentu Europejskiego z 2017 roku (IPOL\_STU(2019)621801).

nie przez ramy analityczne, które badają splecione i krzyżujące się systemy władzy pomiędzy płcią a innymi kategoriami społecznymi i tożsamościami, takimi jak rasa, etniczność, tożsamość płciowa, orientacja seksualna, status społeczno-ekonomiczny i niepełnosprawność.

- Zmiana strukturalna jest złożonym wyzwaniem systemowym, z którym można zmierzyć się z sukcesem tylko wtedy, gdy podejście odgórne i oddolne będą się wzajemnie uzupełniać.

### **Działania przełomowe (*disruptive measures*)**

Dziesięciolecia działań na rzecz równości płci w europejskim obszarze badań i innowacji przyniosły pewien postęp na poziomie instytucji naukowych i organizacji finansujących badania, niemniej jednak tempo zmian jest zbyt wolne. Aby osiągnąć znaczące zmiany w nadchodzących latach, zarówno Komisja Europejska, jak i państwa członkowskie muszą zastosować ambitne, tymczasowe specjalne i przełomowe działania, a odbywać się to powinno poprzez osiągnięcie skoordynowanych celów.

- Tymczasowe środki specjalne, takie jak kwoty mające zwiększać udział kobiet na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych, a także w dziedzinach, w których są one niedostatecznie reprezentowane, okazały się skuteczne, ale muszą one również uwzględnić różnorodne formy dyskryminacji.
- Należy wprowadzić nowe przełomowe działania, takie jak mentoring odwrotny lub projekty przywódcze dla kobiet profesorów, wraz z sankcjami za ich nieprzestrzeganie i niewdrożenie. Środki te powinny być poddane ocenie, a wyciągnięte wnioski wykorzystane w inicjatywach związanych ze zmianą strukturalną.
- W programie Horyzont Europa Komisja powinna dołączyć do wniosków o finan-

sowanie sekcję dotyczącą płci (podobną do sekcji na temat etyki w programie Horyzont 2020), obejmującą zarówno kwestię zasobów ludzkich i zarządzania, jak i płci w treści badań i innowacji.

- W ocenie projektów w ramach Horyzontu Europa, dla wniosków ocenianych jednakowo (*ex-aequo*) równowaga płci powinna być wykorzystywana jako pierwsze kryterium ewaluacji (przed udziałem małych i średnich przedsiębiorstw, MŚP). Aby nie dopuścić do tworzenia list nazwisk osób biorących udział w projekcie bez pokrycia w rzeczywistości, podczas jego śródkresowej oceny należy sprawdzić skład zespołu pod względem płci.

### **Budżet i zachęty**

Powiązanie zmiany strukturalnej i finansowania jest silną, jeśli nie najsilniejszą zachętą. Zapewnienie środków finansowych przyspiesza wprowadzanie zmiany strukturalnej w instytucjach naukowych i agencjach finansujących; może również pobudzać przyjazną konkurencję, współpracę i naśladowanie (np. program Athena SWAN). Nie należy lekceważyć znaczenia szczebla krajowego, a nawet regionalnego, dlatego też zalecane środki powinny być wdrażane zarówno przez Komisję w ramach programu Horyzont Europa, jak i w ramach krajowych programów finansowania na poziomie państw członkowskich. Trzeba również tworzyć synergię między nimi, zwłaszcza poprzez wykorzystanie funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności.

- Komisja powinna kontynuować specjalną linię finansowania w ramach części programu Horyzont Europa poświęconej wzmocnieniu EPB, przy znacznym wzroście środków budżetowych na ten cel w porównaniu z programem Horyzont 2020.
- Komisja powinna dążyć do zniwelowania różnic między państwami bardziej

i mniej zaawansowanymi pod względem równości płci (zgodnie ze sprawozdaniem z postępów w EPB za 2018 rok, tylko 16,5% instytucji naukowych w państwach UE-13 wprowadziło plany równości płci, w porównaniu z 67,1% w państwach UE-15). Należy tego dokonać poprzez przeznaczenie specjalnych środków finansowych na projekty dotyczące zmiany strukturalnej i uwzględniające płec w części „Dzielenie się doskonałością” programu Horyzont Europa (np. poprzez programy Twinning/Teaming). Komisja powinna również uzależnić zwiększenie finansowania od obowiązkowego włączenia do finansowanych projektów działań strukturalnych na rzecz równości płci, które zostałyby utrzymane po wdrożeniu projektu.

- W trzecim filarze programu Horyzont Europa Komisja powinna wymagać od wnioskodawców zapewnienia, że zarządzanie projektami i/lub strategię biznesowe obejmują działania związane z równością płci oraz uwzględniają płciowy wymiar innowacji, w tym w MŚP i start-upach.
- W celu wdrażania projektów dotyczących zmiany strukturalnej na szczeblu krajowym, zdecydowanie zachęca się państwa członkowskie do korzystania z funduszy strukturalnych na lata 2021–2027. Należy tego dokonać poprzez określenie celów politycznych, przydzielenie specjalnych środków finansowych na projekty realizowane przez krajowe instytucje naukowe i organizacje finansujące badania oraz wprowadzenie odpowiednich wskaźników. Na przykład w czeskim programie operacyjnym „Nauka i edukacja badawcza 2014–2020” priorytet drugi „Rozwój instytucji szkolnictwa wyższego i zasobów ludzkich w zakresie badań i innowacji” zapewniał „wsparcie zrównoważonego rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn naukowców, zgodnie z podejściem opartym

na zmianie kulturowej i instytucjonalnej w celu osiągnięcia równości płci”.

- W celu zachęcenia instytucji naukowych i organizacji finansujących badania do wdrażania, monitorowania oraz oceny strukturalnych i interseksjonalnych działań na rzecz równości płci, w całej Europie należy wprowadzić mechanizmy nagradzania, takie jak Athena SWAN. Trzeba wprowadzić przy tym podejście modułowe, różnicując etapy osiągnięć (brąz, srebro, złoto), co pozwoli uwzględnić instytucje, które w chwili obecnej nie prowadzą żadnych działań.
- Zachęca się agencje finansujące badania do określenia w programach dodatkowego budżetu dla wnioskodawców, którzy zajmują się kwestią równości płci na poziomie zmiany strukturalnej. Inną możliwością jest wydzielenie części kosztów ogólnych z przeznaczeniem na strukturalne działania na rzecz równości płci.
- Ponadto, zaprasza się agencje finansujące badania do wprowadzania specjalnych funduszy dla kobiet z obszaru innowacji i technologii. Przykładem dobrej praktyki jest program Laura Bassi 4.0 Austriackiej Agencji Promocji Badań Naukowych (Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft, FFG), który zapewnia kobietom finansowanie badań i innowacji w projektach związanych z cyfryzacją.
- Granty koncentrujące się na wzmacnianiu doskonałości powinny być premią dla instytucji, które podjęły się inicjatyw w zakresie zmiany strukturalnej lub być w szczególności przyznawane za zaangażowanie i postępy w zakresie równości płci.

## Monitoring i ocena

Punktem odniesienia dla obiektywnej oceny bieżącej sytuacji oraz dla zidentyfikowania potencjalnych luk i różnic pomiędzy krajami,

są porównywalne dane. Obecnie istnieje tylko kilka wskaźników związanych ze zmianą strukturalną, dostępnych na poziomie europejskim, krajowym lub instytucjonalnym. Należy wprowadzić i doskonalić wspólne standardy i statystyki porównywalne w skali międzynarodowej. Dane służą do pokazywania rozwoju i toczących się zmian („bez pomiarów nie ma poprawy”), potrzebne są zatem zarówno dane jakościowe, jak i ilościowe, w tym odnoszące się do konkretnego obszaru i kontekstu. Na przykład dane pochodzące z raportu „She Figures” są często punktem wyjścia i czynnikiem motywującym władze krajowe do działań na rzecz równości płci. Monitoring wprowadzania zmiany strukturalnej oraz informacje na ten temat są jednak obecnie bardzo ograniczone i niewiarygodne.

- Aby udoskonalić system monitorowania w kierunku lepszego uwzględnienia postępów w zakresie równości płci, Komisja powinna wyciągnąć wnioski z niedoskonałości obecnego systemu, związanego z priorytetem 4 w EPB (zob. GENDERACTION 2018, a w szczególności GENDERACTION 2019). Obecny główny wskaźnik nie jest właściwy, wysyłając błędny komunikat i blokując działania na rzecz równości płci w państwach nieaktywnych.
- W odniesieniu do przyszłości EPB, grupa ekspertów powołana przez Komisję powinna opracować rekomendacje w sprawie sposobu oceny wdrażania zmiany strukturalnej. Powinno to nastąpić przed kolejną edycją raportu „She Figures”, przewidzianego na 2021 rok, tak aby nowa umowa mogła już je odzwierciedlać.
- Państwa członkowskie powinny wykorzystać wyniki prac powyższej grupy ekspertów w celu rewizji monitorowania na szczeblu krajowym, w odniesieniu do zmiany strukturalnej i celów priorytetu 4 EPB.
- Komisja i państwa członkowskie powinny w dalszym ciągu wspierać opracowywanie danych w podziale na płeć oraz

danych interseksjonalnych. Ważna jest wymiana dobrych praktyk oraz działania z zakresu wzajemnego uczenia się.

- Organizacje finansujące badania, w tym Komisja Europejska, powinny wydłużyć okres monitorowania i oceny wpływu finansowanych projektów dotyczących zmiany strukturalnej, co umożliwi ocenę ich długoterminowych skutków.

## Sektory objęte działaniem

Biorąc pod uwagę ogromne znaczenie przedsiębiorstw w dziedzinie badań i innowacji, wspieranie zmian strukturalnych w tym sektorze miałooby znaczący efekt mnożnikowy. Zwłaszcza w startupach i MŚP nie występuje podejście oparte na zmianie strukturalnej w odniesieniu do płci. Także sektor podwyższonego ryzyka nie jest uwrażliwiony płciowo, a w startupy, których właścicielami są kobiety, inwestuje się minimalne ilości kapitału. Jedyne narzędzie istniejące w tej dziedzinie na szczeblu UE – unijna nagroda dla kobiet innowatorów – nie jest środkiem strukturalnym. Włączenie wszystkich sektorów wzbogaci również rozumienie innowacji, rozszerzając je na innowacje społeczne.

- Zachęca się Komisję i państwa członkowskie do finansowania projektów w zakresie zmiany strukturalnej, przeznaczonych dla startupów i innowacyjnych MŚP, przy czym powinno ono być „niskoprogowe”.
- Aby zwiększać równość płci poprzez wdrażanie procesów zmiany strukturalnej, należy wprowadzić premię w programach finansowania, w szczególności dla sektora przedsiębiorstw.
- Stanowiący ważną podstawę prawną artykuł 33 w obecnym wzorze umowy o dotację dla projektów w ramach programu Horyzont 2020 musi być utrzymany w porównywalnej formie w programie Horyzont Europa. MŚP czy startupy nie mogą być wyłączone ze stosowania tego artykułu.

- Unijną nagrodę dla kobiet innowatorów należy rozszerzyć o innowacje społeczne.
- Komisja powinna zlecić przeprowadzenie badania na temat korzyści płynących ze zmiany strukturalnej dla startupów i innowacyjnych MŚP.

## Budowanie potencjału

Proces zmiany strukturalnej jest zjawiskiem kompleksowym, wymagającym zaangażowania różnych typów interesariuszy oraz szczególnych form ich mobilizacji i komunikacji. Warunkiem skutecznego wdrażania jest dostępność potencjału (wiedzy, umiejętności i postaw). Z tego względu, należy nadal zachęcać do wymiany wiedzy, wzajemnego uczenia się i budowania potencjału.

- Komisja i państwa członkowskie powinny w dalszym ciągu stymulować wymianę dobrych praktyk i wzajemnego uczenia się między zainteresowanymi stronami. Dotyczy to zwłaszcza sektora przedsiębiorstw, w którym do tej pory brakowało inicjatyw tego rodzaju.
- Projekty dotyczące zmiany strukturalnej powinny nadal zapewniać finansowanie działań w zakresie wzajemnego uczenia się i szkoleń, mając na celu budowanie potencjału na poziomie instytucjonalnym organizacji wdrażających oraz wymianę przykładów praktyk roboczych między instytucjami europejskimi i między sektorami.

## Podziękowania

GENDERACTION pragnie podziękować przedstawicielom następujących projektów dotyczących zmiany strukturalnej (Gender Equality Plan), finansowanych w ramach programu Horyzont 2020 i 7PR, którzy przyczynili się do dyskusji, poprzez udział w warsztatach zorganizowanych w Berlinie w marcu 2019 roku: GEECCO, TARGET, Baltic Gender, SAGE, EQUAL-IST, LIBRA, GENERA, EGERA, TRIGGER, GENOVA-

TE, GENDERTIME, INTEGER, GENIS LAB, CHANGE, R-I PEERS, SPEAR, SUPERA, GEARING ROLES, Gender-SMART, a także przedstawicielom projektów powiązanych EFFORTI i GENDER-NET. W lipcu 2019 roku uczestnicy zostali zaproszeni do zgłaszania uwag do projektu przeglądu politycznego.

## Źródła

Butler, Judith (1990) *Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity*. New York et al: Routledge.

Communication from the Commission: A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth (July 2012).

Council Conclusions on advancing gender equality in the ERA (01-12-2015).

Council Conclusions on Various issues related to the development of the ERA (28-05-2010).

European Commission (2017) *Interim Evaluation: Gender equality as a crosscutting issue in Horizon 2020*, Brussels.

European Commission (2012) *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth*. COM(2012) 392 final .

EFFORTI *The Manifold Benefits of Gender Equality and (Responsible) Research & Innovation*.

EFFORTI (2017) *A Conceptual Evaluation Framework for Promoting Gender Equality in Research and Innovation Toolbox I - A synthesis report*.

ERAC Opinion on the ERA Roadmap 2015-2020 (April 2015).

European Economic and Social Committee (EESC) Own-initiative Opinion on Women in science (2015/C 012/02). 15-10-2014.

European Parliament Resolution on women's careers in science and universities, and glass ceilings encountered (9-9-15).

GEAR tool.

GENDERACTION (2018) *Deliverable 3.1 Report on national roadmaps and mechanisms in ERA Priority 4.*

GENDERACTION (2019) *Deliverable 3.2 Monitoring of ERA Priority 4 Implementation.*

Hancock, Ange Marie (2007) *Intersectionality as a Normative and Empirical Paradigm.* Gender and Politics, 3(2): 248-254.

Linková, M. (rapporteur), Toader, A., Drew, E., Grech, J., Cassingena Harper, J. Ratzon, N., Grünenfelder, J. (2018) *Report on the implementation of Council Conclusions of 1 December 2015 on Advancing Gender Equality in the European Research Area.* Brussels: European Research and Innovation Committee – Standing Working Group on Gender in Research and Evaluation.

STAGES (2015) *Guidelines for Structural Transformation to Achieve Gender Equality in Science.* Standing Working Group on Gender in Research and Innovation (2018) *Report on the implementation of Council Conclusions of 1 December 2015 on Advancing Gender Equality in the European Research Area.*

---

## Skontaktuj się z nami:

[www.genderaction.eu](http://www.genderaction.eu)  
[info@genderaction.eu](mailto:info@genderaction.eu)  
[@GENDERACTION\\_EU](https://twitter.com/GENDERACTION_EU)



Projekt finansowany z programu Unii Europejskiej w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont 2020” na podstawie umowy o udzielenie dotacji nr 741466.

Wyłączenie odpowiedzialności: poglądy i opinie wyrażone w tym dokumencie są wyłącznie poglądami i opiniami dotyczącymi projektu, a nie Komisji Europejskiej.