



UNIVERSITY
OF WARSAW

Політика рівності у вищих навчальних закладах – методи розробки та впровадження ефективних рішень для підтримки рівності і різноманітності в університеті

Анна Грендзінска
головний спеціаліст з питань рівних можливостей
у Варшавському університеті



Факти та статистика

- ❑ Жінки-вчені проводять новаторські дослідження у всьому світі
- ❑ Незважаючи на їхні блискучі відкриття, жінки все ще становлять лише 33,3%* всіх світових дослідників і їх робота рідко отримує відповідне визнання
- ❑ Менше 4% Нобелівських премій в наукових галузях присуджували жінкам і лише 11%* провідних дослідницьких посад займають жінки в Європі.

* Наукова доповідь ЮНЕСКО: до 2030 року (2021)

Факти і статистика

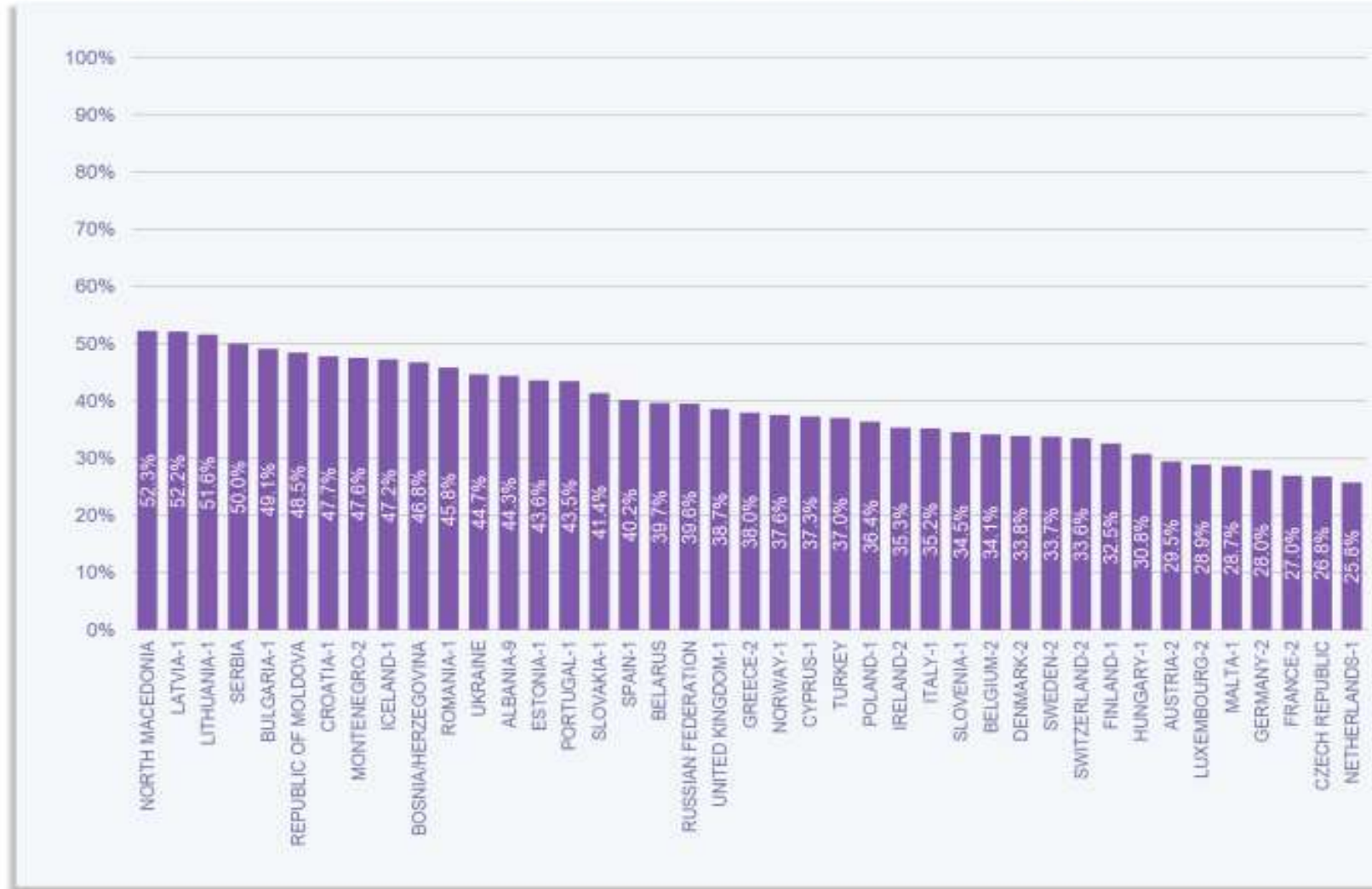
- ❑ Попри те, що нині в школах навчається більше дівчат, ніж у минулому, жінки та дівчата все ще недостатньо представлені в галузях STEM (природничі науки, технології, інженерія та математика), згідно з даними Організації Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури([ЮНЕСКО](#)).
- ❑ Лише 35% випускників у галузях, пов'язаних зі STEM, становлять жінки.
- ❑ Число це ще менше в передових галузях, таких як штучний інтелект, де лише кожен п'ятий професіонал — жінка.

Жінки в європейській науці

Жінки в науці - відсоток жінок серед науковців у 2017 році або за останні доступні роки

Figure 3. Participation of female researchers in Europe

Female researchers as a percentage of total researchers (HC), 2017 or latest year available



Notes:-1 =2016, -2 = 2015, -9 = 2008.

Source: UNESCO Institute for Statistics, June 2019.

Уваги: -1=2016, -2=2015, -9=2008

Джерело: ЮНЕСКО, Інститут статистик, червень 2019

Вчені та інженери в ЄС, 2021

(%% від загальної кількості, відповідно до статі)

Загальні відомості – інтенсивні сервіси

Сервіси

РАЗОМ – вся **NACE** діяльність

Поштова та кур'єрська діяльність

Авіа транспорт

Інша NACE діяльність

Водне господарство та допоміжні заходи для транспорту

Сектор високих технологій

Транспортування та magazинування

Виробництво

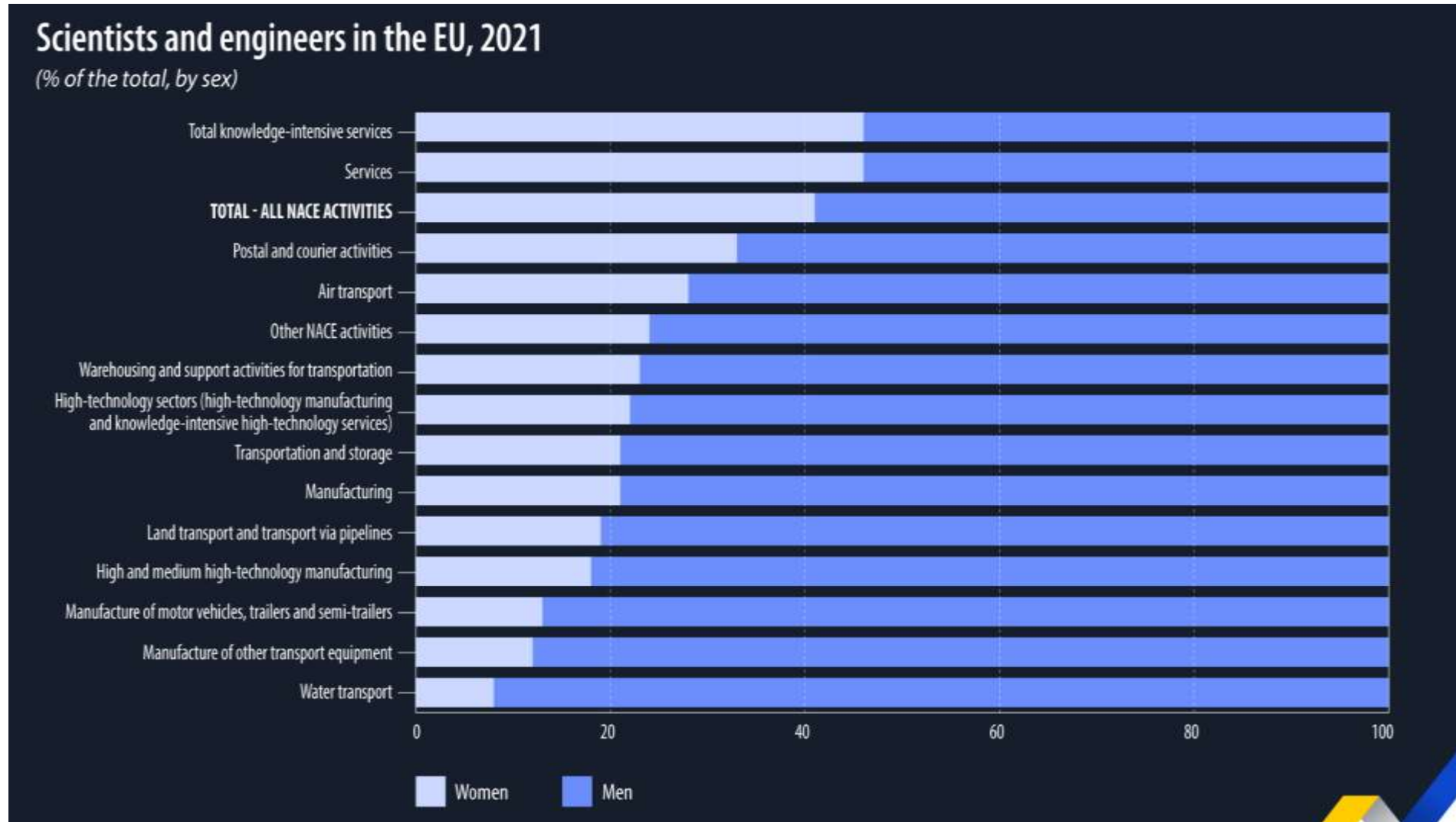
Сухопутне та трубопровідне транспортування

Виробництво високих та середньо-високих технологій

Виробництво моторних транспортних засобів, причепів та напівпричепів

Виробництво іншого транспортного обладнання

Водний транспорт



Джерело: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/4187653/16022092/10.02-girls-science-sectors-web.png/d3f0f65b-4c66-25ac-9ba3-5343bb9b4506?t=1675950209729>

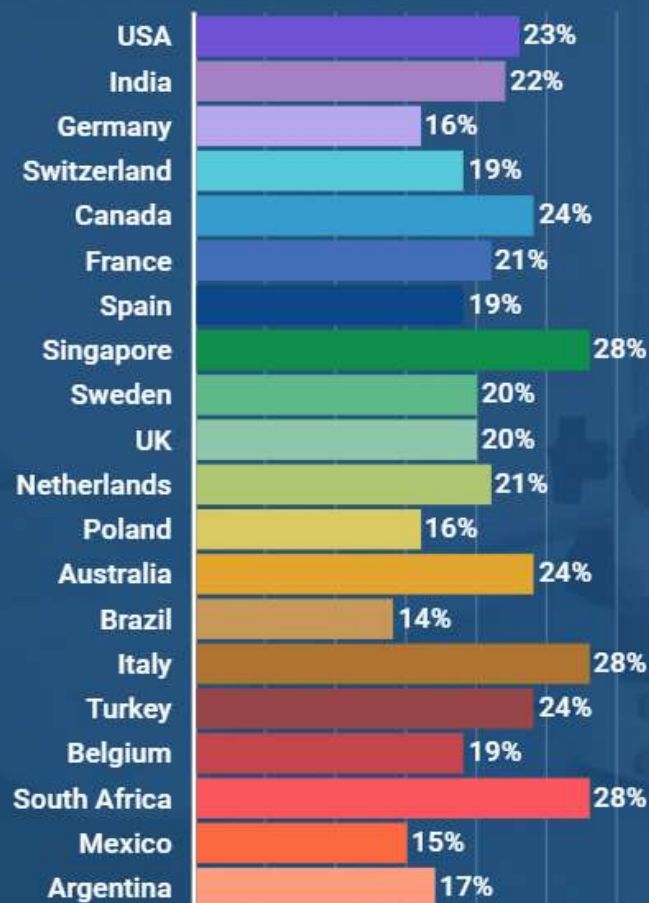
У передових галузях, таких як штучний інтелект, лише один з п'яти професіоналів (22%) – жінка

Частка жінок у топ-20 країнах за часткою професіоналів з навичками у сфері штучного інтелекту, 2017 рік (%) у порядку спадання для топ-країн

In cutting edge fields such as artificial intelligence, only 1 in 5 professionals (22%) is a woman.



Share of women in top 20 countries for share of professionals with AI skills, 2017 (%) in descending order for top countries:



Despite a shortage of skills in most of the technological fields driving the Fourth Industrial Revolution, women still account for only:



28%

28% of **engineering** graduates



40%

40% of graduates in **computer science and informatics**

Women are typically given smaller research grants than their male colleagues, and:



33.3%

while women represent 33.3% of **all researchers**



12%

only 12% of members of **national science academies** are women.

Women and Girls in Science

Незважаючи на нестачу навичок у більшості технологічних галузей Четвертої промислової революції, жінки все ще становлять лише

28 % випускників інженерних спеціальностей

40 % випускників комп'ютерних та ІТ наук

Жінкам зазвичай надають менші дослідницькі гранти, ніж їхнім колегам чоловікам

В той момент, коли жінки представляють лише 33,3 % усіх дослідників

тільки 12 % жінок є членами національних академій наук

Джерело: United Nations
<https://news.un.org/en/story/2023/02/1133367>

Ситуація в Польщі

- ❑ Лише 35% студентів державних технічних університетів у Польщі — жінки, але є галузі (наприклад, автоматизація та промислова робототехніка), де кількість студенток становить менше 5%.
- ❑ Навіть у тих університетах, де жінки становлять більшість, нові технологічні галузі домінуються чоловіками (як у державних, так і в приватних університетах частка жінок серед студентів ІТ-спеціальностей не перевищувала одну п'яту; найвищий показник був на другому освітньо-кваліфікаційному рівні навчання в державних університетах: 23%).

Феномен «Дірявої труби»

- ❑ Жінки втрачають свій науковий потенціал у процесі розвитку наукової та викладацької кар'єри.
- ❑ Статистично, жінки переважно навчаються на бакалавраті, магістратурі, докторантурі, але чим вище вони просуваються в науковій кар'єрі, тим менше їх стає.
- ❑ У Європейському Союзі жінки становлять близько 48% випускників докторських програм, але лише 40% асоційованих професорів і 26% повних професорів (Європейська Комісія, 2021)
- ❑ Помітне незначне збільшення частки жінок, які обіймають найвищі академічні посади: з 24,1% у 2018 році до 26,2% у 2021 році (Європейська Комісія, She Figures 2021).

Причини гендерної нерівності в академічному середовищі

Основні причини нерівності:

- Стереотипи та неявні гендерні упередження
- Упередження, які впливають на поведінку
- Бар'єри та перешкоди у створенні мереж наукових контактів/доступу до міжнародної мобільності через сімейні обов'язки/обов'язки пов'язані з доглядом
- Доручення менш амбітних завдань
- Відсутність всебічної підтримки на інституційному рівні (наприклад, соціальна інфраструктура та підтримка)
- Відсутність, або мала кількість прикладів для наслідування, дотримання традиційних ролей

Причини гендерної нерівності в академічному середовищі

Усе це призводить до:

- Чоловіки займають функціональні/вищі посади
- Чоловіки частіше отримують гранти та стипендії
- Жінок-науковців рідше цитують
- Жінок рідше запрошують до дослідницьких груп, створених чоловіками
- Жінки мають набагато менший вплив на ключові рішення, зокрема на визначення складу університетських дослідницьких груп та наукових комітетів/рад

Жінки в науці



<https://www.youtube.com/watch?v=wqyfIAzI-JI>

Що можна зробити для покращення ситуації – мозковий штурм

Подумайте про заходи спрямовані на подолання гендерної нерівності в академічному середовищі

Позитивні дії для подолання нерівності

- Позитивні регулювання, включаючи квоти або паритети (у керівних органах та наукових комітетах)
- Ініціативи, такі як стипендії, стажування та навчальні програми
- Підвищення обізнаності: розширення компетенцій у сфері різноманітності, протидія дискримінації, включаючи переслідування та сексуальні домагання
- Заохочувальні та менторські програми для жінок
- Програми мережування для жінок-науковців
- Розвиток соціальної інфраструктури та рішень, спрямованих на підтримку батьків і осіб, які доглядають за залежними людьми
- Заохочення жінок (активний пошук жінок-науковців, інклюзивна мова/прозорі процедури набору)
- Створення списків жінок-експертів у різних галузях науки
- Моніторинг співвідношення чоловіків і жінок (отримувачів грантів, складу органів управління тощо)

Інтеграція гендерного підходу у наукові дослідження та інновації

- ❑ Гендерний підхід передбачає аналіз та врахування можливих відмінностей між чоловіками та жінками (біологічні характеристики, соціальні та культурні особливості), хлопчиками та дівчатками/чоловічою і жіночою статтю, у змісті досліджень та інноваційних проектів.
- ❑ Інтеграція гендерного підходу тепер є обов'язковою вимогою у всіх дослідницьких та інноваційних проектах у рамках Horizon Europe, якщо тема явно не вказує на інше.
- ❑ Приклади відсутності врахування гендерного підходу у науковій діяльності:
 - ✓ манекени, що використовуються в краш-тестах
 - ✓ медичні дослідження та тести
 - ✓ розробка діагностичних інструментів (наприклад, для діагностики аутизму)
 - ✓ створення програмного забезпечення (наприклад, розпізнавання голосу/обличчя)

Гендерний аналіз: що це таке і чому це важливо?



<https://www.youtube.com/watch?v=p6w-d1mmjFU>

Гендерний баланс

- ❑ Гендерний баланс — це рівновага між жінками та чоловіками у певній групі/установі/дослідницькій команді тощо.
- ❑ Проєкти Horizon Europe повинні намагатися досягти рівного, 50/50, ступеня участі чоловіків та жінок в складі груп і на керівних посадах.
- ❑ У Horizon Europe гендерний баланс серед дослідників є критерієм ранжування для проєктних пропозицій з однаковими оцінками.

Чому рівність має значення і приносить результати?

- ❑ Справедливість – рівні права, можливості та обов'язки.
- ❑ Гендерна рівність призводить до значних культурних змін, що сприяють розвитку більш різноманітного, креативного та інклюзивного робочого середовища.
- ❑ Її важлива роль у дослідженнях та інноваціях дозволяє задовольняти різноманітні потреби користувачів.
- ❑ Вона підвищує суспільну значимість знань, технологій та інновацій, що створюються і сприяє виробництву більшої кількості товарів та послуг.
- ❑ Методи аналізу статі та гендеру в дослідженнях сприяють підвищенню наукової досконалості та покращенню якості життя чоловіків і жінок.

Чому рівність має значення і приносить результати?

- ❑ Інтеграція гендерного аспекту у дослідження та інновації підвищує відтворюваність результатів і сприяє розвитку бізнес-можливостей. Це також призводить до виробництва товарів та послуг, які краще відповідають потребам нових ринків.
- ❑ Гендерно різноманітні команди вирізняються кращими навичками вирішення проблем і більшою креативністю, а також здатністю враховувати ширший спектр потреб, очікувань і застосувань у своїх дослідженнях та інноваційних процесах.
- ❑ Агентства Європейської дослідницької зони (ERA) дедалі частіше враховують гендерну рівність як критерій доступу до державного фінансування при фінансуванні програм та заходів.

Чому рівність має значення і приносить результати?

- ❑ Все більше наукових журналів звертають увагу на те, чи враховують автори публікацій гендерний аспект при аналізі досліджуваної проблеми (наприклад, *Journal of Inorganic Biochemistry*, *Trends in Biochemical Sciences* [укр. *Журнал неорганічної біохімії, тренди в біохімічних науках*]) - врахування цього аспекту гарантує більші шанси на публікацію наукових статей у престижних журналах.
- ❑ Це допомагає науковцям та інноваторам ставити під сумнів шкідливі гендерні норми та стереотипи, переосмислювати стандарти та еталонні моделі, що призводить до зменшення гендерних розбіжностей.
- ❑ Інтеграція гендерної рівності у дослідження та інновації є ключем до забезпечення лідерства у науці та технологіях, а також підтримки інклюзивного та сталого розвитку.

Інституційні рішення – обмін найкращими практиками

- Який вид дискримінації/ нерівного ставлення є найбільш помітним/значущим у Вашій установі/ на Вашому факультеті/підрозділі?
- Які рішення щодо протидії дискримінації та забезпечення рівності доступні у Вашій установі?
- Чи є у Вашій установі фахівці, або відділи, до яких можна звернутися з проблемами, пов'язаними з нерівним ставленням?
- Чи існують у Вашій установі процедури протидії дискримінації?
- Чи впроваджує Ваш університет план гендерної рівності?

ПОЛІТИКА РІВНОСТІ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У ВАРШАВСЬКОМУ УНІВЕРСИТЕТІ

Основні положення інституціональної політики рівності

- Комітет з питань гендерної рівності
- Команда освітнього омбудсмена
- Представники з питань рівності на факультетах та в докторських школах (інші організаційні одиниці – незабаром)
- Команда координаторів з протидії нерівному ставленню, дискримінації, мобінгу та іншим небажаним проявам
- Комісія з питань нерівного ставлення та дискримінації
- Комісія з питань мобінгу та інших небажаних проявів
- Центр з вирішення спорів та конфліктів
- Клініка права
- Центр психологічної допомоги (CPP UW)
- Відділ з питань осіб з інвалідністю
- Welcome Point

ПОЛІТИКА РІВНОСТІ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У ВАРШАВСЬКОМУ УНІВЕРСИТЕТІ

Рівність у стратегічних документах і заходах

- ❑ Статут Варшавського університету
- ❑ HR Excellence in Research Strategy [укр. *Стратегія кадрової досконалості в дослідженнях*] та План дій
- ❑ Стратегія Варшавського університету на 2023–2032 роки
- ❑ План гендерної рівності для Варшавського університету 2020-2024
- ❑ Ініціатива досконалості – Дослідницький університет (2020-2026) - програма Міністерства науки і вищої освіти (субвенція)

Освіта і навчання

Семінар з розвитку рівноправних підходів у викладанні у Варшавському університеті

Онлайн-курс: Розуміння рівності

Онлайн-курс: Запобігання сексуальним домаганням в університеті

Курс: як взаємодіяти з людьми, які пережили сексуальне насильство

Онлайн-курс: Мобінг на роботі - запобігання, виявлення та реагування

NA UNIwersYTECIE
WSZYSCY JESTEŚMY

RÓWNO WAŻNI



NIE AKCEPTUJEMY
DYSKRYMINACJI.
REAGUJ. POMOŻEMY CI

www.tknnowa.wzniu.edu.pl
osk@kultura.wzniu.edu.pl




AT THE UNIVERSITY

WE ARE ALL EQUAL




WE DON'T TOLERATE
DISCRIMINATION.
SEE IT, SAY IT.
WE WILL SUPPORT YOU




www.sobieski.uw.edu.pl
osk@kultura.uw.edu.pl


WE ARE ALL EQUAL



Anti-discrimination Guidebook
for students and employees
of the University of Warsaw

GUIDE TO THE PREVENTION OF SEXUAL HARASSMENT AT UNIVERSITY OF WARSAW



Підготовка Плану гендерної рівності

- ❑ Міжнародні вимоги (HR Excellence in Research, Horizon Europe)
- ❑ Підтримка з боку керівництва
- ❑ Особа/підрозділ відповідальний за План гендерної рівності
 - добре інтегрований (спеціально відведена посада/и)
 - забезпечене фінансування
- ❑ Достатнє та стає фінансування (довгострокова перспектива)
 - ЄС, національні, власні ресурси.

Створення Плану гендерної рівності

- ❑ Контекст має значення
- ❑ Виявлення (потенційних) союзників і противників
- ❑ Широка співпраця та консультації (студенти, студентські організації, докторські школи, декани, адміністрація, викладачі, профспілки)
- ❑ Комунікація (співпраця з Відділом промоції та Прес-центром)
- ❑ Підхід зверху вниз і знизу вгору [*англ. Top-down and bottom-up approach*].

Компоненти Плану гендерної рівності

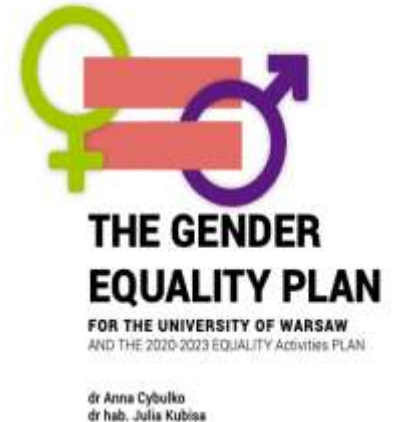
- ❑ Діагностика та аналіз (контекст)
- ❑ Визначення цілей
- ❑ Встановлення чітких дій та відповідальних за виконання осіб/підрозділів
- ❑ Визначення показників (якісних, кількісних)
- ❑ Визначення термінів
- ❑ Оцінка та моніторинг
- ❑ Відповідне затвердження Плану гендерної рівності (напр. розпорядження ректора).

Дослідження

Сфера досліджень охоплює такі аспекти:

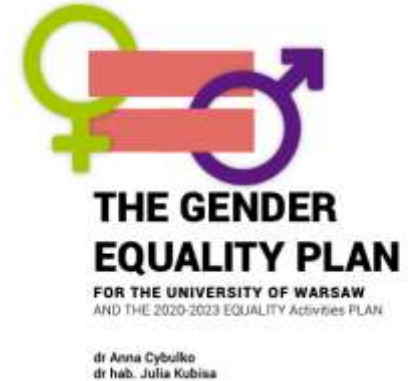
- ❑ бар'єри та відмінності у кар'єрному розвитку жінок і чоловіків
- ❑ бар'єри та відмінності у доступі жінок та чоловіків до керівних посад
- ❑ досвід дискримінації та насильства
- ❑ можливість поєднання роботи, сім'ї та особистого життя
- ❑ Кабінетне дослідження щодо норм рівності у Варшавському університеті.

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ДЛЯ ВАРШАВСЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ



- План дій щодо рівності, різноманітності та запобігання дискримінації на 2020-2024 роки. Перший План гендерної рівності в університеті в Польщі.
- Створено на основі:
 - Внутрішнього аналізу, підтриманого якісними, кількісними та кабінетними дослідницькими проектами
 - Внутрішніх семінарів та консультацій
 - Кращих практик закордонних університетів
 - Внутрішніх та зовнішніх експертних оцінок.
- **Сформульовано у** п'яти цілях, які включають дії та показники.

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ДЛЯ ВАРШАВСЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ - НА ОСНОВІ 5 ЦІЛЕЙ



- 1. Підвищення обізнаності про важливість питань рівності та зміцнення позитивного ставлення до різноманіття
- 2. Підтримка розвитку наукових кар'єр жінок
- 3. Забезпечення гендерної рівності при наборі жінок і чоловіків на роботу, а також до докторських шкіл
- 4. Поєднання роботи та сімейного життя
- 5. Підвищення збалансованого представництва факультетів та комітетів університету, керівництва, експертних та рецензентських груп, а також керівників наукових і громадських заходів.

Розробка інклюзивного плану гендерної рівності для Варшавського університету

- ✓ Оцінка першого Плану гендерної рівності – висновки та рекомендації
- ✓ Широкі консультації із зацікавленими сторонами
- ✓ Багатометодне дослідження – кількісне (онлайн-опитування) та якісне (фокусовані інтерв'ю)
- ✓ Комплексний підхід
- ✓ Залучення всієї академічної спільноти
- ✓ Забезпечення видимості дій (просування, поширення, легкий доступ, оновлений вебсайт з питань рівності).

Інші ініціативи щодо забезпечення рівності у Варшавському університеті

- ✓ Група мережування для жінок PhD кандидатів у Варшавському університеті
- ✓ Підтримка трансгендерних осіб (<https://rownowazni.uw.edu.pl/en/activities-for-the-lgbtq-community/>)
- ✓ Підтримка нейрорізноманітних осіб (програма наставництва, довідник, клуби) : <https://rownowazni.uw.edu.pl/en/activities-for-neurodiverse-persons/>)
- ✓ Підтримка для батьків (дослідження, діагностика, заходи підтримки: <https://rownowazni.uw.edu.pl/en/parenthood-at-university/>)
- ✓ Подання скарг: <https://rownowazni.uw.edu.pl/en/filing-a-formal-complaint-of-discrimination/>
- ✓ Детальніша інформація: <https://rownowazni.uw.edu.pl/en/>
- ✓ Підтримка соціальних кампаній: [Girls as Engineers!](#) Girls go Science!

Приклади українських ініціатив з рівності

- ✓ Ольга Маслова, кандидат біологічних наук, веде програму «[Наука як по маслу](#)» і є співзасновницею багатьох ініціатив, що популяризують науку, особливо відкриття, які отримали Нобелівську премію. Також вона є лектором проекту «[STEM is FEM](#)», присвяченого мотивації якомога більшої кількості українських дівчат обирати професії, пов'язані зі STEM.
- ✓ Однією з багатьох освітніх ініціатив у рамках проекту є «[She is science](#)» [«Вона - наука»], яка розповідає про досягнення.
- ✓ Документальний проєкт "[Жінки в науці](#)". Його чотири епізоди розкривають історії кожної учасниці жінки-науковця. Головна героїня, Маша, 15-річна дівчина, яка мріє про наукову кар'єру та шукає відповідних жіночих прикладів для наслідування, запитує своїх співрозмовниць про їхні дослідження, відкриття, захоплення та виклики, з якими їм довелося стикнутися.
- ✓ [Girls STEM](#) - українська ініціатива долає гендерні стереотипи у науці та технічних спеціальностях
- ✓ У 2018 році в Україні була заснована премія «[Для жінок у науці](#)». Вона є частиною глобальної програми L'Oréal-UNESCO з тією ж назвою, заснованої ще у 1998 році.

Посилання

Корисні публікації та вебсайти:

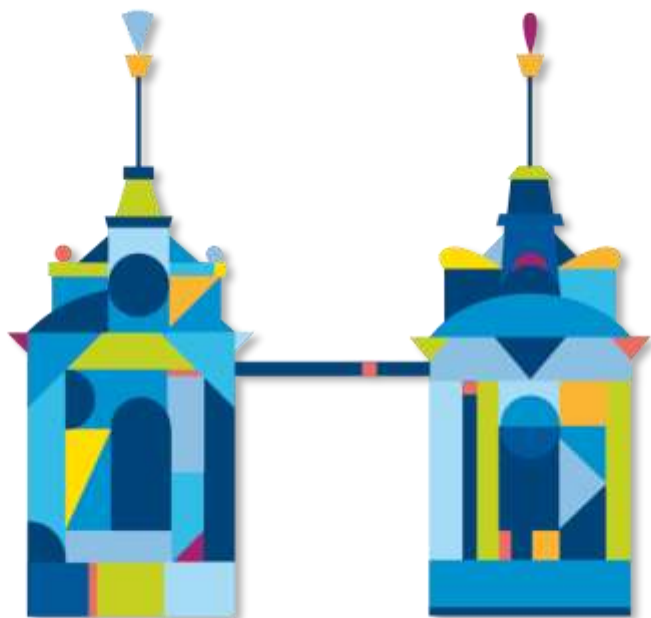
- ❑ [Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans](#)
- ❑ [European Institute for Gender Equality](#)
- ❑ [Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool](#)
- ❑ [Toolkit for Integrating Gender Sensitive Approach into Research and Teaching](#)
- ❑ [Developing gender statistics: A Practical Tool](#)
- ❑ [Gender Impact Assessment: Gender Mainstreaming Toolkit](#)
- ❑ [Gender Equality Audit and Monitoring \(GEAM\) tool](#)
- ❑ [Gender equality in research and innovation](#)
- ❑ [Gendered innovations 2, How inclusive analysis contributes to research and innovation, policy review](#)
- ❑ [She Figures 2021](#)

Посилання

Проекти ЄС :

- [GEPARD](#) - Gender Equality Programme in Academia – Raising Diversity
[Програма гендерної рівності в академічному середовищі – Підвищення різноманітності]
- [GENDER ACTION](#)
- [ACTonGender](#)
- [MINDtheGEPs](#)
- [INSPIRE](#)
- [GEinCEE](#) - Gender Equality in Central and Eastern Europe
[Гендерна рівність у Центральній та Східній Європі]
- [CEE Gender Network](#) - The Central and Eastern European Network for Gender Issues
[Гендерна рівність у Центральній та Східній Європі]
- [GENERA](#) - Gender Equality Network in the European Research Area
[Мережа гендерної рівності в Європейському дослідницькому просторі]

Дякую за Вашу увагу!



Варшавський університет

Краковське Пшедмєшчє 26/28
Варшава, Польща

<https://en.uw.edu.pl>

am.gredzinska@uw.edu.pl