

Гендерна політика

як складова освітнього і наукового простору Європейського Союзу



Віра Троян,
доктор біол. наук,
професор Національного
університету
"Киево-Могилянська академія",
м.Київ

8-9 листопада 2012 р у Брюсселі відбувся Перший Європейський Гендерний Саміт, тема якого — всесторонній розгляд питання підвищення якості наукових досліджень та стимулювання інновацій через досягнення гендерної рівності в науці [1]. Проведення Саміту стало кінцевим етапом великої підготовчої роботи, виконаної впродовж попереднього 25-літнього періоду наукового дослідження гендерних відносин у науці.

Загалом проблема гендерної рівності в науковій галузі привернула увагу громадськості порівняно недавно, а саме: у 70-х (СІМА) — 80-х (Європа) роках минулого століття. Саме в цей час у багатьох розвинених країнах зафіксовано зростання кількості дівчат серед випускників вищих навчальних закладів, у зв'язку з чим постало питання про шляхи ефективного використання їхнього інтелектуального потенціалу. Відомо, що основною сферою реалізації освітніх знань є наука, від розвитку якої залежить технологічний, економічний та соціальний прогрес сучасного суспільства. Тому проблема залучення високоосвічених жінок до сфери наукових досліджень почала набувати актуального значення.

У політиці Європейського Союзу проведену з того часу роботу розділяють на 4 фази [2]. Фаза I охоплює 90-і роки XX ст., коли основна увага надавалася збільшенню представництва жінок у науці, або, як це було сформульовано під кінець періоду, — мобілізації жінок для збагачення європейської науки. На організаційному рівні цей процес відбувався шляхом прийняття законодавчих документів про рівні можливості для жінок у науці та створенням в усіх університетах центрів жіночих студій чи гендерної рівності та дослідницьких груп і мереж для аналізу становища жінок в науковій сфері. Окрім того, організовано спеціальні фонди, що надають фінансову підтримку дослідженням жінок і про жінок та поверненню їх у науку після перерви по догляду за дітьми, виділяються кошти для набуття ними вищої наукової кваліфікації чи зайняття керівних посад. Вперше встановлено професорські квоти для жінок і квоту про 40% участі їх у 5-й Рамковій програмі ЄС. розроблено та впроваджено програми гендерної рівності у виховних закладах, школах і вишах, організовані навчання вчителів та керівників установ. Детальну інформацію про ці та подібні заходи в різних країнах наведено в наших попередніх оглядах [3,4].

На початку фази 2, яка 2000-2005 роки, на Лісабонському саміті прийнято концепцію Європейського наукового простору, серед завдань якої — підвищення ролі та статусу у науці жінок-вчених. а сприяння розвитку науки через досягнення тендерної рівності оголошено одним із пріоритетів наукової політики ЄС на XXI ст. [5]. Основна увага у цей період фокусується на гендерних відмінностях у проведенні наукових досліджень, методах їх виявлення та оцінки. За допомогою груп експертів аналізують доступ чоловіків і жінок до наукової кар'єри та особливості її розвитку в різних секторах європейської науки, публікація результатів досліджень започаткована у спеціальному виданні [6], де регулярно публікують детальний статистичний аналіз вертикального і горизонтального розподілу жінок в дослідницьких системах 30 країн Європи. З метою поширення інформації, обміну практичним досвідом вироблення політики і механізмів прискорення гендерного діалогу в 2004 р. засновано Європейську платформу жінок- вчених як форум для об'єднання мереж і організацій, що займаються гендерною рівністю в науці.

До продовження ініціатив у цьому напрямку в 2005-2010 роках, виділених як фаза 3, додалося детальніше дослідження можливостей, умов і прикладів успішного поєднання жіночих наукових діяльності та материнських обов'язків і значення їх балансу для інноваційного розвитку, оскільки саме цей стан кар'єри є критичним і часто гальмує перехід від переважно виконавчої до креативної лідерської діяльності, пов'язаної із впливом на вироблення наукової політики. Важливим для цього періоду є прихильне ставлення колективу, підтримка чоловіка у догляді за дітьми, створення цільових робочих місць із гнучким графіком роботи, організація програм підтримки наукової компетенції жінок упродовж перерви по догляді за дітьми, наявність "грантів повернення" жінок до наукової діяльності, оплати догляду дітей тощо.

Аналіз результатів проведених досліджень та ефективності законодавчих і організаційних заходів упродовж описаних трьох фаз засвідчив зростання представництва жінок у науці та науковому лідерстві, але, на думку експертів, його темпи недостатні для забезпечення стійкої динаміки європейського наукового простору, який

має глобальну перевагу у формі великої пропорції жінок як у освіті, так і в науці. Наприклад, за період 2002-2006 рр. у ЄС відмічено збільшення участі жінок в усіх галузях наукових досліджень, їхня загальна частка досягла 30% [2]. Кількість жінок зі ступенем РВП зростає з 39,6% в 2001 р. до 45% в 2006 р. Однак у академічній ієрархії вертикальна сегрегація змінюється набагато повільніше: якщо звання повного професора у 2000 р. у середньому мало 15,2% жінок, то у 2007 р. — 19%, а в технічних науках — всього 7,2%. "Невикористаним капіталом" залишається і винахідницька діяльність жінок, оскільки серед тих, хто патентує результати своїх досліджень, чоловіки становлять загалом 91,7%. Дещо більша кількість жінок, понад 22%, серед винахідників у галузях хімії, фармації і біотехнологій. Тому стала зрозумілою необхідність ефективніших заходів для повнішого використання знань всіх учасників наукового процесу, зокрема шляхом зняття соціальних бар'єрів та стереотипів, щоб жінки змогли якнайкраще реалізувати свій потенціал для інновацій в європейському науковому просторі, що сприятиме поліпшенню життя загалом всього суспільства.

Розробка таких заходів стала змістом четвертої фази політики ЄС з гендерної проблеми, яка розпочалася 2009 р. Це, власне, період безпосередньої підготовки Європейського гендерного саміту, коли основну увагу було надано питанню вироблення практичних механізмів поширення й впровадження ідеї гендерної рівності. Для цього розроблено спеціальний проект 7-ої Рамкової програми "Гендер у науці", мета якого — забезпечення можливості діалогу між лідерами європейської науки, керівниками наукових закладів, розробниками наукової політики та гендерними експертами для сприяння прогресу європейської науки шляхом включення гендерного виміру в процес здобування знань [7].

На семінарах, симпозіумах, нарадах, які відбулися в межах виконання проекту, детально обговорено питання про те, які переваги може мати наука від інтеграції гендерного підходу. Надані для обговорення статистичні матеріали [2] щодо вищої освіти жінок, залучення їх до науки, процесу передачі знань від науки до бізнесу, дослідження жіночого лідерства і наукової продуктивності дали змогу виділити головні напрямки, де існують бар'єри



Учасники П'ятої міжнародної конференції "Жінка в науці та освіті: минуле, сучасність, майбутнє". Київ, НТУУ "КПІ", 4.11.2011 р.

для просування жінок. Вони охоплюють як сам дослідницький процес створення знань, так і системи залучення жінок до наукової діяльності та її оцінки. Узагальнені напрацювання панельних дискусій опубліковано на сайті проекту у вигляді доповіді "Рекомендації до дії на гендерному напрямку в науці" (The Consensus Report: Recommendations for Action on the Gender Dimension in Science), адресованої керівникам наукових установ та розробникам наукової політики, у якій визначено практичні кроки з імплементації гендерного підходу в існуючі механізми управління науковим процесом. Загалом документ містить 13 конкретних рекомендацій з обґрунтуванням дій на 4 пріоритетних напрямках гендерної стратегії: процесі здобування знань, використання людського ресурсу, інституційних практик та регулюванні й погодженості їх із гендерними підходами.

На початку 2011 р. Європейська Комісія оголосила консультацію щодо розробки загальної стратегії й змін до фінансування наукових досліджень та інновацій у бюджеті Євросоюзу після 2013 р. Одне із винесених на обговорення запитань звучало так: які дії на рівні ЄС необхідні для посилення ролі жінок у розвитку науки та інновацій? У відповідь ініціаторами проекту "Гендер в науці" організовано додаткову поглиблену консультацію про майбутнє гендеру та інновацій у Європі (Public Consultation on the Future of Gender and Innovation in Europe: Summary Report). Для дискусії сформульовано 29 запитань, на які отримано понад 300 відгуків з 42 країн світу, що засвідчило велику увагу до даної проблеми і європейського, і світового наукового простору. Окрім того, отримано понад 900 пропозицій щодо ролі тендеру у дослідницькій та інноваційній системах. Вони стосувалися головню трьох тем — підвищення якості досліджень, стимулювання ефективності інновацій та прискорення структурних змін,

які було винесено для обговорення на Європейський гендерний саміт.

Узагальнюючи пропозиції, висловлені у процесі підготовки і проведення Саміту, необхідно відмітити, що респонденти особливо відзначили важливість гендерного виміру як механізму з покращення якості досліджень і інноваційного потенціалу для таких галузей: інформаційні технології, біотехнології, репродуктивні технології, фармацевтика, інженерне проектування, а також охорона здоров'я, старіння населення і соціальні виклики: зміна клімату та навколишнє середовище. Доведено, що саме у цих сферах гендерний підхід є ключем до якісних знань і надає нові конкурентні переваги, які сприяють удосконаленню європейської науки.

Підтвердження цього положення чітко продемонстровано на прикладі ситуації в медицині. У період з 1997 по 2000 рр. з аптечної мережі відкликано 10 лікарських препаратів, які визнані небезпечними для лікування, оскільки 8 із них у жінок викликали більше побічних шкідливих реакцій, ніж у чоловіків, а 4 — пришвидшували настання таких реакцій. Це зумовлено тим, що випробування низки ліків проводилося тільки на чоловіках. Наприклад, вивчення доцільності застосування аспірину для лікування серцево-судинних захворювань охоплювало понад 22 тисячі чоловіків, але жодної жінки, це ж стосується ліків від тиску, куріння, для зниження рівня холестерину та ін. Виходить, що неврахування гендеру викривило результати наукових досліджень, внаслідок чого лікування жінок у цих випадках було менш обґрунтованим.

Протилежна ситуація із захворюванням на остеопороз, яке донедавна вважалося специфічним для жінок старшого віку і саме для них розроблено схеми лікування. Однак новими дослідженнями, що охоплювали Європу і США встановлено: третина зумовлених остеопорозом переломів стегна спостерігається у чоловіків. Отже, необхідна розробка нових діагностичних та лікувальних протоколів і у цьому випадку. Є також окремі повідомлення про вплив статі на здатність стовбурових клітин до проліферації та диференціювання, що важливо у разі використання їх як терапевтичних агентів.

Наведені дані засвідчили, що наука не є гендерно-нейтральною і стали підставою для організації дослідницьких центрів з гендерної медицини в університетах, а також Європейського товариства та національних наукових асоціацій. При розвитку цього напрямку важливо не зупинятися лише на констатації фактів, а використовувати їх як джерело нових знань, що приведе до виникнення гендерно-відповідальної науки та технологій і в результаті сприятиме поліпшенню життя як чоловіків, так і жінок. Тому Єврокомісія підтримала проект "Гендеровані інновації в науці, охороні здоров'я та інженерії", метою якого є не лише розповсюдження таких знань, але й надання методів, термінології і прикладів для дослідження впливу біологічних та соціокультурних (гендерних) факторів на здоров'я чоловіків і жінок. Інший спеціальний проект ЕПОІМ об'єднав сім європейських університетів для вироблення модуля "Гендерна медицина", який можна було б інтегрувати в підготовку бакалавра чи магістра з метою вивчення гендерної різниці у перебігу та лікуванні широко розповсюджених хвороб, що сприятиме прискоренню інновацій та гармонізації біомедичних структур у Європі.

Важливу роль на Саміті було надано проблемі лідерства в науці. Наголошено, що на сучасному етапі для отримання якісних знань необхідно замінити традиційну модель наукового лідерства типу "лідер — учень" на "команду лідерів", або "колективне лідерство", що сприятиме зменшенню власне наслідування чи "клонування" знань.





Кар'єра жінок-вчених краще реалізується у невеликих міждисциплінарних командах, ніж при традиційній моделі лідерства. Підтверджено перебування жінок на нижчих лідерських позиціях в академічних закладах, незважаючи на відсутність статевої різниці у здатності до проведення наукових досліджень. Це може негативно впливати на результативність колективу, оскільки існує гендерна різниця у лідерському стилі. Отже, включення гендерного виміру як інтегральної частини процесу здобування наукових знань потребує зміни культури досліджень.

У зв'язку з викликами, що виникають у охороні здоров'я, довкілля, використанні енергії та забезпеченні соціального розвитку, Євросоюзом оголошена нова програма для науки "Стратегія 2020" (або "ЄС-2020"), у якій важлива роль відводиться інноваціям. При обговоренні проблеми стиmulювання ефективності інновацій

доповідачі відзначали, що у наш час значно розширилося коло споживачів наукових знань і результатів, особливо тих, які виникають на стику різних дисциплін і мають соціальне значення. Отримання таких знань потребує організаційного поліпшення інноваційного середовища, підвищення його конкурентоздатності та заміни традиційних моделей інновацій. Однією із рекомендацій для підвищення ефективності науково-дослідницького консорціуму є підбір гендерно різноманітної команди, тоді є більше різних поглядів, стилів менеджменту і лідерства. Недавні дослідження показали, що колективний інтелект групи людей вищий, ніж пізнавальні здатності окремих індивідумів, а тенденція до їх кооперування пов'язана з кількістю жінок у групі, оскільки вони мають вищий рівень соціальної чуйності, більшу здатність до сприйняття невербальних сигналів та до власне обговорення проблеми. Все це сприяє інно-

ваціям, які частіше базуються не на принципово новому науковому відкритті, а на використанні різних знань у процесі співпраці та взаємодії зі споживачами, консультантами, дизайнерами тощо. Для зростання ж кар'єри самих жінок гнучкий графік роботи та допомога у поєднанні професійних і сімейних навантажень мають важливе, але не визначальне значення, для цього необхідним також є прагнення до постійного фахового розвитку.

У ході дискусій, об'єднаних під темою "сприяння структурним змінам", зроблено огляд різних практик щодо впровадження гендерної рівності в наукову політику та модернізацію дослідницьких установ. На прикладі досвіду швейцарських університетів продемонстровано, що змішані команди дослідників успішніші і генерують більш креативні та інновативні рішення, хоча важче піддаються управлінню. До підтримки поширення гендерних знань та позитивних практик у цій країні залучена Національна наукова фундація, а започаткована 2000 р. в університетах Федеральна програма рівних можливостей допомогла подолати кількість жінок-професорок.

У контексті гендерної рівності в науці обговорено досвід Норвегії по запровадженню квот для жінок-вчених і створенню відповідних комітетів на урядовому рівні, у муніципалітетах та приватних компаніях. Головним інструментом у цій практиці є законодавчі акції та фінансова підтримка заходів. Існує також спеціальна програма для просування кар'єри жінок у тих галузях, де їхнє представництво невелике. А реформування магістерських інженерних програм для того, щоб зробити їх притягальними для дівчат-студенток, є змістом відповідного шведського проекту. Аналогічна програма Національної наукової фундації США підтримує жінок на ранніх етапах академічної кар'єри — під час навчання в аспірантурі та після здобуття наукового звання. Німецький Фонд Роберта Боша з партнерами заснували інформаційний банк даних видатних жінок-вчених різних професій, які можуть виступати кандидатами на вищі позиції, консультантами, входить до відповідних комітетів чи рад з вироблення рішень. З міжнародних організацій значного досвіду у сприянні розвитку наукової кар'єри жінок набула фундація Л'ОРЕАЛЬ, яка разом з ЮНЕСКО впродовж багатьох років проводить конкурс "Жінки в науці" (у 2009 р. грант цього конкурсу отримала представниця нашої організації *С. Яблонська*).

Окрема тема дискусій на Саміті стосувалася врахування гендерного підходу у видавничій політиці та висвітленню у наукових публікаціях.

На підставі аналізу практик "позитивних дій" зроблено висновки про необхідність ефективного впровадження гендерного напрямку в дослідження, інновації та наукові системи на різних рівнях управління, що задекларовано у документах Саміту, у тому числі в Маніфесті "Інтегровані дії на гендерному напрямку у наукових дослідженнях та інноваціях" (Manifesto for integrated Action on the Gender Dimension in Research and Innovation). Зокрема, на рівні Європейської Комісії необхідно:

— впевненіше і відповідальніше інтегрувати гендерні підходи в усі дослідницькі програми, у тому числі в законодавчий пакет нової Рамкової програми ЄС з досліджень та інновацій "Горизонт 2020", прийнятий 30.11.2011 р;

— організувати і надавати цільову фінансову підтримку спеціальній програмі щодо гендерних проблем в науці та інноваційному розвитку, оскільки прямі інвестиції в гендерні дослідження сприятимуть закріпленню структурних змін і готовності враховувати гендерний вимір;

— при розгляді проектів на грантову підтримку враховувати тендерний баланс серед керівників і виконавців, квотування участі жінок не менше 40% позицій прийняття рішень, наявності, окрім бізнес-плану, "гендерного плану" та гарантування корисності продуктів чи сервісу проекту для обох тендерних груп;

— забезпечити гнучкість грантової системи з тим, щоб створенню родини чи народженню дитини не загрожувала втрата фінансової підтримки наукового дослідження; сприяти створенню культури досліджень, яка надаватиме середовище рівної підтримки кар'єри і чоловіків, і жінок;

— відслідковувати ефективність упровадження гендерного підходу, наголошуючи на його інноваційному характері, популяризувати і відзначати кращі практики просування гендерної рівності як європейської перспективи;

На рівні дослідницьких та інноваційних систем:

— впроваджувати принцип гендерної рівності в модернізацію дослідницьких інституцій і в їх структурні зміни;

— організувати навчання керівників і науковців з гендерного напрямку та міждисциплінарне співробітництво вчених і гендерних експертів;

— забезпечити включення гендерного підходу у процес здобуття знань, інноваційні цикли та оцінку результатів; враховувати не кількість, а якість наукових публікацій, оскільки через сімейні обставини кількісні показники у жінок можуть бути нижчими:

— сприяти створенню гендерно збалансованих колективів, які враховують різні лідерські стилі, прискорюють розв'язання різноманітніших проблем, адаптують критерії для врахування ширшого кола цінностей і поліпшують можливості різних членів суспільства отримувати вигоду від наукових знань;

— запровадити інституційну звітність щодо інтегрування гендеру у практичну діяльність, популяризувати досягнення жінок-вчених, сприяти тісному співробітництву між школами і університетами з метою широкого залучення випускниць у сферу наукової та інноваційної діяльності.

Отже, численні заходи, що відбулися у процесі підготовки і проведення Першого Європейського гендерного саміту, а також наведені аналітичні матеріали і плани на перспективу свідчать, що в освітній і науковій політиці Європейського Союзу проблемі гендерної рівності надають все більшого значення як механізму поліпшення якості досліджень, підвищення потуж-

ності інноваційного середовища та створення збалансованого і продуктивного наукового потенціалу. Повністю очевидно, що проблема ця стоїть не тільки жінок, оскільки врахування гендерного підходу запобігає втратам інтелектуальної потуги науки та суспільства загалом, а тому робота у даному напрямку буде активно продовжуватися. Це засвідчує нова ініціатива ЄС — конференція щодо тендеру та інновацій, яка відбулася у Німеччині вже після саміту, автори проекту надали їй гасло "гендерна ера" [19-20.03.2012. 8].

В Україні за роки Незалежності проведена ініційована переважно громадськими організаціями, велика робота з гендерної просвіти нашого суспільства, створюються гендерні центри, видаються підручники і посібники, впроваджуються гендерні курси, захищаються дисертації, врешті прийнято закон "Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків". Безпосереднім знайомством з міжнародним досвідом щодо гендерної політики в освіті та науці відбувається на конференціях "Жінка в науці та освіті: минуле, сучасність, майбутнє", які регулярно, починаючи з 1999 р. проводить наша організація разом з Українським центром тендерної освіти при НТУУ "КПІ" та іншими громадськими організаціями. Чергова, п'ята така конференція, відбулася перед початком Європейського гендерного саміту [9] і засвідчила, що ідея гендерної рівності все ще неоднозначно сприймається в українському суспільстві, особливо на управлінському рівні. Очевидно, настав час нам реально оцінити важливість розвитку як української науки загалом, так і необхідність використання тих важелів, які здатні сприяти реалізації інтелектуального потенціалу особистості в наукових закладах і поліпшити якість знань.

Цитування:

- European Gender Summit: Quality Research and Innovation Through Equality.
- <http://www.gender-summit.eu>
- The Gender Dimension in Science. Briefing Notes.
- <http://www.genderinscience.org>
- Троян В. Жінка і наука: світовий досвід, українська реальність // Матеріали Другої Міжнародної науково-практичної конференції "Жінка в науці та освіті: минуле, сучасність, майбутнє". — К. — 2002. — С. 22-34.
- Віра Троян, Наталія Таран, Ірина Вавилова. Європейський науковий простір: роль жінок - вчених та український аспект // Світогляд. 2009, — С. 34-39.
- Science policies in the European Union: promoting excellence through mainstreaming gender equality. European Commission Research Directorate-General: Luxembourg. — 2000,— 156 p.
- She Figures. Women and Science. Statistics and Indicators. European Commission Directorate-General for Research, Science and Society: Luxembourg. - 2003.
- Gender in Science. <http://www.genderinscience.org>
- Maximising Innovation Potential through Diversity in Research Organisations. <http://www.gendera.eu>
- Матеріали П'ятої Міжнародної науково-практичної конференції "Жінка в науці та освіті: минуле, сучасність, майбутнє". — К. — 2011. — 408 с.