

## **Пріоритет 4. Гендерна рівність і гендерний мейнстрімінг у сфері науки і досліджень**

### **Сучасний стан (Currentsituation)**

#### **А) існуючі дотичні політики, в т.ч. закони, стратегії (Referencematerial)**

- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»,
- Закон України «Про вищу освіту»,
- Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність»,
- концепція Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року,
- драфт стратегії впровадження гендерної рівності та недискримінації у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір – 2020»,
- Наказ МОН України щодо призначення радника Міністра освіти і науки України з питань політики гендерної рівності та антидискримінації в освіті (на громадських засадах).

#### **Б) Наявні успіхи та виклики (Successandchallengessofar)**

Україна належить до числа країн з традиційно високим залученням жінок у науково-дослідницьку діяльність.

Вже звичним є переважання частки жінок, які здобувають освіту у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації. Так, питома вага жінок в загальній чисельності осіб, що навчалися у 2012-2013 навчальних роках становила 52,8%.

Чисельність жінок, які виконували наукові дослідження і розробки за секторами науки і науковими ступенями, незначно, але зростає. Так у 2012 р. їх було 45,8%, в той час як у 2010 р. – 45,2%.

Серед кандидатів наук у 2012 р. жінки склали 49% (у 1995 р. – 31,6%, у 2000 р. – 34,7%, у 2009 р. – 44,3%). В той же час чисельність жінок докторів наук у 2012 р. складала лише 25,4%, хоча тенденція у цьому випадку також позитивна.

За галузями досліджень українські науковиці найбільш представлені у гуманітарній сфері – 67%.

Відсоткова вага жінок у складі дійсних членів Національної академії наук України на початок 2012 р. становила 2,15%. Представництво національних галузевих академій наук не досліджувалося.

Вперше за період незалежності України у 2016 р. Міністром освіти і науки стала жінка.

При Міністерстві освіти і науки України створено робочу групу з питань політики гендерної рівності та протидії дискримінації у сфері освіти (з числа представництва вищих навчальних закладів України).

Міжнародними організаціями надаються гранти (у т.ч. саме жінкам-науковицям) на наукові дослідження з гендерної проблематики.

Громадська рада при МОН України на своєму засіданні від 19.12.2016 р. зауважує необхідність «посилувати участь жінок у науці».

З кінця 90-х р. ХХ ст. при університетах відкриваються гендерні ресурсні центри, гендерні лабораторії, частина яких з 2012 р. об'єдналася у Всеукраїнську мережу осередків гендерної освіти ВНЗ.

Проведено дослідження щодо частки чоловіків і жінок у типовій академічній кар'єрі в Україні

У 2015 р. проведено перший гендерний аудит 15-и ВНЗ України (в межах проекту СумДУ «Гендерний мейнстримінг в українських ВНЗ» за підтримки Посольства Фінляндії).

Діє Громадська рада при МОН України, до складу якої входить експертка з гендерних питань (БО БТ «Київський інститут гендерних досліджень»)

У 2016-2019 рр. Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця бере участь у проєкті «EQUAL-IST HORIZON2020».

У 2017 р. відкрито першу магістерську програму «Гендерні студії» у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка.

На постійній основі проводиться Всеукраїнський конкурс студентських наукових робіт за напрямом «Гендерні дослідження».

Регулярно відбувається захист дисертацій, присвячених різним аспектам гендерної проблематики (у галузях педагогіки, економіки, філософії, психології, історії, політології, літературознавства, філології, соціології).

Постійно проводяться регіональні та міжнародні наукові конференції, семінари з підвищення кваліфікації викладачів/-ок вищої школи, присвячені гендерній проблематиці.

Реалізуються науково-дослідницькі теми на держзамовлення МОНУ (з включенням гендерного компоненту).

### **Проблеми:**

- Незбалансоване представництво жінок і чоловіків у сфері науки і досліджень на рівні прийняття рішень
- Недостатня інтеграція гендерного підходу у політики галузі науки і досліджень (як на державному рівні, так і на рівні закладів/установ/організацій)
- Брак гендерно-чутливих практик на рівні науково-дослідницьких закладів/установ/організацій
- Відсутність окремого напрямку гендерного спрямування у переліку тем державного замовлення досліджень
- У переліку спеціальностей магістратури відсутній напрям «Гендерні студії»
- Відсутність фемінітивів у класифікаторі професій, у т.ч. наукових звань
- Низька цінність гендерної рівності у представництві академічної спільноти України
- Відсутність серед напрямів наукових досліджень гендерної експертизи
- Відсутність інституціалізації осередків гендерної освіти при ВНЗ
- Не системний характер комунікацій всередині України та зі світовою спільнотою у площині гендерних наукових досліджень
- Відсутність чітко окресленої гендерної проблематики у суміжних дослідженнях
- Недооцінка значимості забезпечення гендерної рівності та гендерного мейнстримінгу у науково-дослідницькій діяльності
- Нестача інфраструктури, орієнтованої на підтримку гендерних досліджень
- Відсутність системи проведення наукових досліджень з гендерних питань

### **Цілі, які потрібно досягти:**

**(А)** збільшення частки жінок у STEM-науках (де жінки недостатньо представлені) на всіх рівнях ієрархії. Водночас забезпечення не менш ніж 30% представництва будь-якої статі у сферах науки і досліджень, де ця стать незбалансовано представлена

**(Б)** збільшення частки жінок на рівні прийняття рішень у сфері науки і досліджень через інтеграцію гендерних аспектів у структури і політики в галузі науки і досліджень (зміна організаційної культури у науково-дослідницьких організаціях)

**(С)** формування культури та політики на основі визнання цінності гендерної рівності у сфері науки і досліджень та представництва академічної спільноти України

## Заходи та інструменти для впровадження (Measures and instruments for implementation)

| Ціль  | Заходи   | Інструменти   |
|---|--|---|
| <p>Збільшення частки жінок у STEM-науках на всіх рівнях ієрархії. Водночас, забезпечення не менш ніж 30% представництва будь-якої статі у сферах науки і досліджень, де ця стаття незбалансовано представлена</p>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Заохочення жінок до вступу/роботи/ проведення досліджень за STEM-спеціальностями, чоловіків - за спеціальностями, в яких вони незбалансовано представлені</li> <li>- Створення рівних можливостей для професійної реалізації представництва обох статей у галузі науки і досліджень</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Просвітницькі кампанії</li> <li>- Плани кар'єрного зростання жінок у науково-дослідних інституціях</li> <li>- Вдосконалення існуючої нормативної бази, розроблення нової нормативної бази (соціальна підтримка, система заохочення, особливі умови роботи тощо) та розбудова у науково-дослідних інституціях інфраструктури, що дозволяє поєднувати професійні та приватні (сімейні) обов'язки</li> </ul>                                    |
| <p>Збільшення частки жінок на рівні прийняття рішень у сфері науки і досліджень через інтеграцію гендерних аспектів у структури і політики в галузі науки і досліджень (зміна організаційної культури у науково-дослідницьких організаціях)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Впровадження політики (принципів) рівності на рівні науково-дослідних інституцій та щорічних планів її реалізації</li> <li>- Запровадження програм “позитивних” дій (спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України)</li> </ul>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Дослідження, що відстежують зміни у культурі науково-дослідних інституцій щодо рівних можливостей для жінок і чоловіків</li> <li>- Тимчасове надання жінкам переваги у конкурсах на керівні посади на рівні прийняття рішень у сфері науки і досліджень, обираючи між кандидатами/-тками з однаковим професійним рівнем</li> <li>- Навчальні семінари для майбутніх керівників/-ць з пріоритетним забезпеченням участі жінок</li> </ul>      |
| <p>Формування культури та політики на основі визнання цінності гендерної рівності у сфері науки і досліджень та представництва академічної спільноти України</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Інституціалізація та забезпечення діяльності осередків гендерної освіти при наукових і дослідних інституціях</li> <li>- Гендерний аудит діяльності наукових і дослідних інституцій із впровадженням рекомендацій аудитів</li> <li>- Вдосконалення нормативної бази з метою зміни культури та політики на основі визнання цінності гендерної рівності</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Створення платформи освітніх гендерних інновацій (веб-сайт, щорічні конференції з обміну кращими практиками)</li> <li>- Включення гендерної тематики у курси з підвищення кваліфікації для академічної спільноти України</li> <li>- Внесення змін (фемінітивів) у класифікаторі професій, у т.ч. наукових;</li> <li>- Систематизація наукових досліджень з питань гендерної рівності та визначення пріоритетних наукових розробок</li> </ul> |

## Основні етапи (Milestones)

| <b>Часові рамки</b> | <b>Заходи</b>   | <b>Вимір успішності</b>   |
|---------------------|---|---|
| 2018 - 2023         | Моніторинг проведення заходів для втілення пріоритету | Ефективність проведення заходів для втілення пріоритету на рівні науково-дослідних інституцій |

### **Необхідні ресурси та відповідальні (Resources and responsibilities)**

- Кабінет Міністрів України
- Міністерство освіти і науки України
- Міністерство соціальної політики України
- Інститут Урядового уповноваженого з питань гендерної політики
- Інші центральні органи виконавчої влади
- Національна та національні галузеві академії наук України

### **Індикатори (Indicators)**

#### **Індикатори до цілі А**

- частка жінок-дослідниць у STEM-спеціальностях; частка представництва будь-якої статі у сферах науки і досліджень, де ця стать незбалансовано представлена
- наявність планів кар'єрного зростання жінок у науково-дослідних інституціях
- наявність нормативної бази та інфраструктури у науково-дослідних інституціях, що дозволяють поєднувати професійні та приватні (сімейні) обов'язки

#### **Індикатори до цілі В**

- частка жінок на керівних посадах у науково-дослідних інституціях
- наявність гендерних політик та планів дій у науково-дослідних інституціях
- наявність процедур «позитивних дій» у науково-дослідних інституціях
- кількість навчальних семінарів для майбутніх керівників/-ць з пріоритетним забезпеченням участі жінок

#### **Індикатори до цілі С**

- ставлення до гендерної рівності як до фундаментальної цінності серед представництва академічної спільноти України
- проведення гендерної експертизи всіх проваджуваних досліджень
- внесені зміни (фемінітиви) у класифікаторі професій;
- визначені перспективні напрямки наукових досліджень