

Косило Андрій,
к.ю.н., доцент Варшавського університету,
директор Центру дослідження міжнародних злочинів, адвокат

СТРАТЕГІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ВИЩІЙ ОСВІТІ: ПІДХОДИ ПОЛЬЩІ

Польща, як член Європейського Союзу, визначаючи власну стратегію щодо забезпечення гендерної рівності у вищій освіті, в першу чергу повинна враховувати загальноєвропейські тренди. Гендерна політика ЄС в вищій освіті і науці є багаторівневою, комплексною і стратегічно інтегрованою у ширші рамки розвитку дослідницького потенціалу Європи. ЄС визнає, що забезпечення рівності між жінками та чоловіками в сфері досліджень і інновацій не лише сприяє справедливості, а й підвищує якість, ефективність і актуальність наукових досліджень.

Одним з основних нормативно-правових актів Європейського Союзу щодо забезпечення гендерної рівності є Комунікація Європейської Комісії під назвою «Союз рівності: Стратегія ЄС щодо гендерної рівності на 2020–2025 роки». Документ визначає політичні цілі та ключові дії Європейської Комісії у сфері гендерної рівності на зазначений період. Стратегія спрямована на досягнення Європи, вільної від гендерного насильства, дискримінації за ознакою статі та структурної нерівності між жінками і чоловіками. Вона встановлює пріоритети, зокрема щодо сприяння забезпеченню рівної участі жінок і чоловіків у всіх сферах життя в т.ч. і в науці [1].

Також, важливими нормативними актами ЄС, які визначають стратегію в сфері гендерної рівності, в т.ч. в вищій освіті та науці є Директива (ЄС) 2019/1158 Європейського парламенту та Ради від 20 червня 2019 року про баланс між професійним та особистим життям для батьків і осіб [2] та Положення (ЄС) № 1922/2006 Європейського парламенту та Ради від 20 грудня 2006 року про створення Європейського інституту з питань гендерної рівності [3].

Особливу роль у гендерній політиці відіграє рамкова програма ЄС з досліджень та інновацій – Horizon Europe (2021–2027). Починаючи з 2022 року, однією з вимог до

установ, які подають заявки на фінансування в межах цієї програми, є наявність Плану гендерної рівності (Gender Equality Plan, GEP). GEP має бути офіційним, публічно доступним документом, що передбачає структурні зміни в організації та містить заходи з моніторингу гендерного балансу, боротьби з дискримінацією, навчання працівників з питань інклюзивності, а також просування гендерно-чутливої мови. Такий обов'язковий підхід стимулює системні зміни в наукових інституціях і сприяє зменшенню нерівностей [6].

Для підтримки наукових установ у впровадженні цих змін Європейська комісія та Європейський інститут з питань гендерної рівності (EIGE) розробили низку інструментів, зокрема GEAR Tool – покроковий онлайн-гід з розробки та реалізації GEP. Також в ЄС реалізуються численні проєкти, такі як Gender-SMART, SUPERA, GENDERACTION та інші, які сприяють обміну досвідом, формуванню інституційних змін та поширенню найкращих практик серед університетів та наукових центрів Європи [7].

Для оцінки прогресу в гендерній рівності в науці ЄС регулярно публікує звіти, зокрема She Figures – детальний статистичний аналіз участі жінок у дослідницькій сфері, доступу до фінансування, кар'єрного росту та представленості у керівних посадах. Дані свідчать, що хоча жінки складають майже половину випускників докторських програм, їх частка серед професорів і ректорів залишається значно нижчою, що підтверджує потребу в подальших інституційних зусиллях. [8]. Загалом, гендерна політика Європейського Союзу в науці – це не лише набір формальних вимог, а цілісна стратегія трансформації дослідницького середовища у більш відкриту, справедливу і результативну систему. Вона заснована на ідеї, що гендерна рівність є не лише етичним імперативом, а також рушієм інноваційного та сталого наукового розвитку.

У Польщі питання гендерної рівності в вищій освіті і науці дедалі активніше набирає значення – як під впливом європейських політик, так і у зв'язку з трансформаціями вищої освіти всередині країни. Законодавча база, інституційні

механізми та міжнародні вимоги, такі як впровадження Планів гендерної рівності (GER), формують підґрунтя для змін у польських університетах та наукових установах. Одним із ключових нормативно-правових актів у цій сфері є Закон про вищу освіту і науку від 20 липня 2018 року (Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce). Він передбачає рівне ставлення до всіх учасників освітнього процесу незалежно від статі, віку, походження, віросповідання чи сексуальної орієнтації. Закон створює базу для формування внутрішніх політик рівності в університетах і визнає важливість запобігання дискримінації та мобінгу у науковому середовищі [4].

Доповненням до нього є Закон про впровадження деяких положень ЄС щодо рівного ставлення (Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania) від 3 грудня 2010 року, який забороняє пряму та непрямую дискримінацію у сфері праці, освіти та доступу до послуг [5].

Особливої актуальності питання гендерної рівності в науці набуло у зв'язку з вимогами вже згаданої програми Horizon Europe. З 2022 року польські наукові установи, які хочуть подаватися на фінансування в рамках цієї програми, зобов'язані мати План гендерної рівності (GER). Це стратегічний документ, що включає аналіз гендерного балансу в інституції, конкретні заходи щодо покращення становища жінок у науці, механізми запобігання дискримінації, просування культури рівного ставлення та застосування гендерно-чутливої мови [6]. Багато польських університетів уже впровадили або працюють над впровадженням GER. Наприклад, Університет Адама Міцкевича в Познані, Ягеллонський університет у Кракові, Варшавський університет та Гданський університет створили окремі офіси з питань рівності, призначили уповноважених з гендерної політики та розробили системи моніторингу гендерного балансу серед працівників і студентів [9].

Такі документи та політики зазвичай включають:

- статистичний аналіз структури працівників і студентства за статтю;
- навчання та тренінги з гендерної чутливості для адміністрації, викладачів і студентів;

- боротьбу з дискримінацією, сексуальними домаганнями та мобінгом;
- просування гендерно-чутливої мови в офіційній документації;
- рекомендації щодо забезпечення рівного доступу жінок до наукових грантів, посад, керівних ролей [12].

На рівні інституцій також створюються комісії або ради з питань рівного ставлення (*komisje ds. równości*), які займаються впровадженням та моніторингом політик рівності. Часто в університетах з'являються повірені з питань рівного ставлення (*pełnomocnik ds. równego traktowania*), які займаються реагуванням на скарги щодо дискримінації або нерівного ставлення.

Додатково, у польській академічній спільноті зростає увага до впровадження гендерно-інклюзивної мови, особливо у внутрішніх регламентах, офіційних документах та інформаційних матеріалах. Наприклад, деякі університети рекомендують вживати фемінітиви, подвійну граматичну форму («student/studentka») або використовувати нейтральні формулювання у формулярах і правилах внутрішнього розпорядку. Варшавський університет (UW) розробив документ під назвою «Рекомендації щодо недискримінаційної мови в Університеті Варшавському», який містить вказівки щодо використання мови без дискримінації. У ньому, зокрема, рекомендується:

- використовувати фемінітиви (жіночі форми назв посад, професій тощо),
- вживати гендерно-нейтральні формулювання у внутрішньому документообігу,
- уникати формулювань, що можуть бути сприйняті як упереджені або виключальні.

Ці рекомендації стосуються як адміністративної, так і академічної комунікації в межах університету [11].

Польські наукові установи також беруть участь у міжнародних ініціативах, таких як Gender-SMART, ACT Project чи SUPERA, які надають підтримку в розробці та реалізації стратегій гендерної рівності в дослідженнях.

Таким чином, Польща поступово впроваджує механізми гендерної рівності в науковій сфері, хоча ці зміни ще нові і нерівномірно реалізуються в різних інституціях. Однак під впливом політики ЄС та зростаючої міжнародної інтеграції ця тенденція набуває сталого характеру.

Список використаних джерел

1. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions a Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, COM/2020/152 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152> (дата звернення: 15.05.2025).

2. Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, PE/20/2019/REV/1. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1158> (дата звернення: 15.05.2025).

3. Regulation (EC) No 1922/2006 of the European Parliament and of the Council of 20 December 2006 on establishing a European Institute for Gender Equality, OJ L 403, 30.12.2006, p. 9–17. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32006R1922> (дата звернення: 15.05.2025).

4. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2018 poz. 1668 z późn. zm.). URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180001668/U/D20181668Lj.pdf> (дата звернення: 15.05.2025).

5. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. 2010 Nr 254 poz. 1700; t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1219, z 2020 r. poz. 284.). URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu20102541700> (дата звернення: 15.05.2025).

6. Horizon Europe Work Programme 2021-2022 13. General Annexes (European Commission Decision C(2021)1940 of 31 March 2021). URL: https://marie-sklodowska-curie-actions.ec.europa.eu/sites/default/files/2021-06/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf (дата звернення: 15.05.2025).

7. Gender Equality in Academia and Research – GEAR tool. URL: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear?language_content_entity=en (дата звернення: 15.05.2025).

8. Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Badań Naukowych i Innowacji, *She figures 2024: handbook*, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2025. URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/218571> (дата звернення: 15.05.2025).

9. Badanie OPI: 34 proc. polskich uczelni i instytutów ma plany równości płci, 09.03.2025. URL: <https://naukawpolsce.pl/aktualnosci/news%2C106957%2Cbadanie-opi-34-proc-polskich-uczelni-i-instytutow-ma-plan-y-rownosci-plci> (дата звернення: 15.05.2025).

10. Raport Ośrodka Przetwarzania Informacji Państwowego Instytutu Badawczego pt. Plany równości płci w instytucjach naukowych w Polsce, (2024) <https://radon.nauka.gov.pl/opendata/reports/download/pdf/Raport%20o%20planach%20r%C3%B3wno%C5%9Bci%20p%C5%82ci.pdf> (дата звернення: 15.05.2025).

11. Mirosław Bańko, Jadwiga Linde-Usiekniewicz, Marek Łaziński, *Rekomendacje dotyczące języka niedyskryminującego na Uniwersytecie Warszawskim*, Warszawa 2020. URL: https://www.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2020/01/jezyk-niedyskryminujacy.pdf?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 15.05.2025).

12. Zarządzenie Nr 194 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 27 sierpnia 2020 r. w sprawie «Planu równości płci dla Uniwersytetu Warszawskiego oraz planu działań równościowych na lata 2020-2023». URL: <https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5574/M.2020.371.Zarz.194.pdf>