



Списание за наука

„Ново знание“

ISSN 2367-4598 (Online)

Академично издателство „Талант“

*Висше училище по агробизнес и развитие на
регионите - Пловдив*

New Knowledge

Journal of Science

ISSN 2367-4598 (Online)

Academic Publishing House „Talent“

*University of Agribusiness and Rural Development -
Bulgaria*

<http://science.uard.bg>

GENDER DIFFERENCIES WITHIN THE WESTERN BALKANS RESEARCH AND HIGHER EDUCATION AREA IN THE EU ACCESSION CONTEXT

Alla Kirova

Economic Research Institute at the Bulgarian Academy of Sciences, Sofia, Bulgaria

Abstract: The article analyzes and evaluates the gender balance in research and higher education in the Western Balkan countries with a view to pre-accession procedures and the need to meet the requirement to promote gender equality, including in these spheres, and to build a competent and equitable research and educational area in the region. The study shows that the Western Balkans largely meet the criterion of promoting gender equality in higher education and research and are making decisive steps towards full integration into the European Research Area and the European Higher Education Area.

Keywords: gender equality, research and higher education, regional characteristics.

ДЖЕНДЪР РАЗЛИЧИЯ В НАУЧНООБРАЗОВАТЕЛНОТО ПРОСТРАНСТВО НА ЗАПАДНИТЕ БАЛКАНИ В КОНТЕКСТА НА ПРИСЪЕДИНЯВАНЕТО КЪМ ЕС

Алла Кирова

Институт за икономически изследвания при БАН

Резюме: В статията се извършва анализ и оценка на джендър баланса в научните изследвания и висшето образование в държавите от Западните Балкани с оглед на предприежинителните процедури и необходимостта от изпълнението на изискването за насърчване на джендър равенството, включително в тези сфери, както и на изграждането на компетентно и справедливо научнообразователно пространство в

региона. Изследването показва, че Западните Балкани в значителна степен отговарят на критерия за насърчаване на джендър равенството във висшето образование и науката и правят решителни стъпки към пълноценно вграждане в Европейското изследователско пространство и Европейското пространство за висше образование.

Ключови думи: джендър равенство, научни изследвания и висше образование, регионални характеристики.

ВЪВЕДЕНИЕ

С приключване на въоръжените конфликти на Балканите в края на миналия и началото на новия век отношението на Европа към този регион, окачествяван като зона на политическа нестабилност, съпроводена от ниско равнище на икономическо развитие на повечето западнобалкански държави, което не е в интерес на интеграционните процеси в Европейския съюз (ЕС), коренно се променя. Започва Процесът на стабилизиране и асоцииране на Западните Балкани към ЕС като политическа рамка, учредена през 1999 г., чрез която се дефинира нов приоритет на ЕС, свързан с насърчаване на процесите на стабилизиране, сигурност и развитие на икономиката на Западните Балкани, както и интеграцията им в ЕС. С цел стимулиране на транснационалното сътрудничество в региона, включително в сферите на научните изследвания и висшето образование, и на европейската и евроатлантическата интеграция на балканските държави, през 2008 г. е формиран Съветът за регионално сътрудничество като наследник на Пакта за стабилност за Югоизточна Европа и оперативна група на Процеса за сътрудничество в Югоизточна Европа, приета е и Харта за добросъседски отношения.

Тези европейски инициативи допринасят за стабилността, сигурността и сътрудничеството в региона, а също така осигуряват средата и условията за развитието на регионалното научнообразователно пространство. С техническата, финансовата и консултативната подкрепа на ЕС се постигат редица споразумения между държавите в региона, допринасящи за разбирателството в политическата сфера, развитието на ограничените икономически отношения, засилването на сигурността и стабилността на Балканите, възстановяването на прекъснатото академично сътрудничество.

Понятието „Западни Балкани“ широко навлиза в европейския политически речник след заседанието на Европейския Съвет в Солун през 2003 г., посветено на въпроса за подкрепата на Западните Балкани от страна на ЕС, и приемане на т.нар. План от Солун за Западните Балкани (Thessaloniki Agenda), който поставя основите на многостранната политическа инициатива „ЕС – Западни Балкани“ и на Европейската стратегия за Западните Балкани (EU's WBC Strategy), както и дава старт на поэтапната интеграция на държавите от региона в ЕС. Перспектива за бъдещето на тези страни в ЕС е потвърдена в Стратегията на Европейската Комисия (ЕК) за Западните Балкани, приета в началото на 2018 г. и определяща шест водещи инициативи и съответни действия за периода 2018-2020 г., а също така в Декларацията от София от срещата на върха „ЕС – Западни Балкани“ през май 2018 г. Към настоящия момент регионът обхваща 6 балкански държави, които не членуват в ЕС: Албания, Босна и Херцеговина, Косово, Република Северна Македония, Сърбия и Черна гора. Четири от тях – Албания (от юни 2014 г.), Северна Македония (от декември 2005 г.), Сърбия (от март 2012 г.) и Черна гора (от декември 2010 г.), получават официален статут на държави-кандидатки за членство в ЕС. Преговорите за присъединяване и разглеждане на главите по присъединяване на Черна гора (през юни 2012 г.) и Сърбия (през януари 2014 г.) са вече задействани. Босна и Херцеговина (от юни 2008 г.) и Косово (от юни 2013 г.) са със статут на страни потенциални кандидатки, като споразуменията за стабилизиране и асоцииране влизат в сила съответно през юни 2015 г. и април 2016 г. Решение за започване по препоръка на

ЕК на преговорите за присъединяване на Албания и Северна Македония през юни 2019 г., взето на основата на постигнатото съгласие на Европейския Съвет, беше отложено през май 2019 г. поради липсата на консенсус между държавите-членки на ЕС, като окончателното решение на Съвета се очаква през октомври 2019 г.

В съответствие с критериите за присъединяване към ЕС кандидатстващите държави са длъжни да приемат и приложат в своята практика законодателството на ЕС във всички области. От 2007 г. се задейства Инструмент за подпомагане на предприесединителния процес (Instrument for Pre-Accession Assistance - IPA), включително на западнобалканските държави, който продължава да се прилага и през действащия програмен период 2014-2020 г. Чрез него се осигурява необходимата финансова помощ за провеждане на съответните реформи. Наред с други приоритети, този инструмент подкрепя двустранното сътрудничество между страните-кандидатки и членки на ЕС чрез участие в различни програми на ЕС, включително в областта на икономическото и социалното развитие, изграждането на човешкия капитал, джендър равенството, както и в сферите на науката, иновациите и ИКТ (Кирова, 2017)¹. Постигнатият напредък се отчита в ежегодните доклади на ЕК за всяка от наблюдаваните държави.

Насърчаване на джендър равенството е сред основните дейности и инициативи в ЕС, както е и едно от важните изисквания за присъединяване на държавите от Западните Балкани към него. Приетият от ЕК Стратегически ангажимент за постигане на джендър равенството за периода 2016-2019 г. (EU, 2015) представлява референтна рамка за увеличаване на усилията в тази област на всички равнища – европейско, национално, регионално или местно, като в документа се посочва необходимостта от интегриране на перспективата за джендър равенство във всички политики и програми за финансиране, реализирани от ЕС. Значението на постигането на джендър равенство се третира в редица европейски документи, свързани с разширяването на ЕС. В Пакета за разширяване - 2017 джендър равенството е включено в обсега на темите, свързани със спазване на законите и фундаменталните човешки права, социалната политика и заетостта (EU, 2018, p. 45). В ежегодните доклади на ЕК за напредъка на страните от Западните Балкани в процеса на присъединяване продължават да се посочват редица проблеми, стоящи пред тях в областта на постигане на джендър равенство, включително относно джендър неравенствата при вземане на решения („стъклен таван“); липсата на джендър мейнстриймिंग; наличие на джендър стереотипи и прояви на дискриминация на пазара на труда (Lazarevic and Tadic, 2018, p. 4).

След приемането през 2002 г. на Директива 2002/73/ЕО „За прилагането на принципа на равно третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионално обучение и повишаване, и условията на труд“, всички страни-членки на ЕС, а впоследствие и кандидатстващите за членство страни са задължени да изградят институционална инфраструктура за насърчаване на джендър равенство. В съответствие с това във всички държави от Западните Балкани през периода 2003-2011 г. са приети Закони за джендър равенството и Закони за защита срещу дискриминацията (с незначителни разлики в техните наименования) и са създадени съответни държавни органи – департаменти или директорати към министерствата на социалната политика или правата на човека (в Албания, Северна Македония, Сърбия и Черна гора) или изпълнителни агенции за джендър равенството (в Босна и Херцеговина и Косово), както

¹ Европейските инициативи и регионалното сътрудничество в Югоизточна Европа са подробно анализирани в изследването на автора: Кирова, А. (2017). Глава първа „Югоизточна Европа – иновационен потенциал и регионално сътрудничество“ (с. 13-74). – В: Кирова, А., Зарева, И., Матев, М. *България в образователното и изследователското пространство на Югоизточна Европа*. София: Е-Книги на ИИИ-БАН, 2017.

и независими институции – Комисар за защита срещу дискриминация в Албания, Омбудсман по правата на човека в Босна и Херцеговина, Комисия за защита срещу дискриминация в Северна Македония, Комисар за защита на равенството в Сърбия и Омбудсман в Косово и в Черна гора. Въпреки това, както се отбелязва в Докладите на ЕК за напредъка на Сърбия и Косово за 2018 г., институциите в Западните Балкани са недостатъчно финансирани и се определят като слаби и неефективни за процеса на осигуряване на джендър равенство и защита на човешките права, като влиянието им върху управляващите е твърде ограничено (цитирано по: *Lazarevic and Tadic, 2018*, p. 19). Този извод се допълва от констатацията, че във всички страни от Западните Балкани налице е значителното разминаване между добра нормативна база в областта на джендър равенството и прилагането ѝ в практиката, което води до съществуването на редица проблеми, свързани с ефективното използване на механизмите за неговото постигане (*Duhacek, D., Brankovic, B., Mirazic, M., 2019*, p. 12). Това се потвърждава от слабото представяне на страните от Западните Балкани в класацията на Световния икономически форум, публикувана в „Доклада за глобалните джендър различия 2017“ в 144 държави: Черна гора е на 77 място, Северна Македония и Босна и Херцеговина съответно на 67 и 66 място, като съществено по-добро е класирането на Сърбия и Албания – 40 и 38 място. Необходимо е да се подчертаят значителните усилия на Албания по преодоляването на джендър неравенствата в страната, която за периода от 12 годни се изкачва на посоченото 38 място от 61 място през 2006 г. (*Global Gender Gap Report 2017*).

Политиката на ЕС за насърчаване на джендър равенството обхваща всички сфери на обществения живот, включително научно-образователната сфера, формираща изграждащото се европейско изследователско пространство. Постигането на справедливо и равностойно участие на жените и мъжете във всички области на науката и научни дисциплини на различни йерархични равнища на академична заетост, както и осигуряването на равен достъп до ръководните позиции в науката и висшето образование, представляват фундаментална част от политиката на ЕК в сферата на научните изследвания и е основание за обособяване първоначално на жените в науката, а впоследствие на джендър равенството като неин задължителен обект.

В този контекст *целта на статията* е да се извърши оценка на представянето на жените и мъжете в научните изследвания и висшето образование в държавите от Западните Балкани с оглед на предприемчивите процедури и необходимостта от изпълнение на критерия за насърчаване на джендър равенството, включително в тези сфери, както и на изграждане на справедливо изследователско пространство в региона.

Изследването се основава на прилагане на методологията на аналитичен, емпиричен, сравнителен и качествен анализ, базиран на информацията от Евростат и специализирани аналитични доклади на ЕК по изследваната тематика. От съществено значение са издаваните от 2003 г. веднъж на три години публикации на Главната Дирекция по научни изследвания и иновации към ЕК “She Figures”, предоставящи индикатори за джендър различията в сферите на научните изследвания² и иновации в ЕС, като публикацията “She Figures 2015” (*EU, 2016*) за първи път включва данните за страните-кандидатки и асоциираните страни, сред които са държавите от Западните Балкани. За съжаление, данните за Албания са твърде ограничени, а за Косово – практически липсват. Въпреки това, макар и с известна доза условност, направените изводи и заключения могат да се отнесат към целия регион Западни Балкани поради

² Важно е да се подчертае, че според прилаганата в тези публикации методология, понятието „изследовател“ включва както учени в научноизследователските институции в различни икономически сектори, така и преподаватели в системата на висшето образование. Това се отнася и към понятието „изследователска сфера“.

посочените в европейските документи близки тенденции в развитието на държавите в него, включително в областта на джендър равенството.

НАСЪРЧАВАНЕ НА ДЖЕНДЪР РАВЕНСТВОТО В НАУЧНО-ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКАТА СФЕРА В ЕС

Многобройните документи, аналитични доклади и изследвания, отразяващи близо 20-годишния опит на ЕК и станите-членки на ЕС в областта на джендър равенството в научноизследователската сфера, са резултат от разработването и прилагането на последователни и постоянно развиващи и допълващи се съобразно социално-икономическите промени в Европа политики за неговото насърчаване (Кирова, 2014)³. Предприеманите в тази област европейски инициативи са насочени към:

- преодоляване на хоризонтална и вертикална сегрегация по пол;
- повишаване броя на жените във всички дейности на всички равнища, свързани с участието, финансирането и осъществяването на научните изследвания по Рамковите програми (РП) за научни изследвания на ЕС;
- равностойна оценка на научната компетентност на жените и мъжете с цел осигуряването на равен достъп до финансиране на научните проекти;
- стимулиране участието на жените в изследователските инициативи в частния сектор;
- разработване на система от индикатори за оценка на степента на равнопоставеност и представителност на двата пола в научноизследователската сфера;
- изграждане на европейски интердисциплинарни научни мрежи и експертни групи като приоритетен инструмент за наблюдение и оценка на прилаганите мерки и механизми за заетост, израстване и задържане на жените в науката;
- налагане на убеждението, че джендър равенството в академичната сфера е катализатор за научната креативност и компетентност, които на свой ред са в основата на равностойна реализация на иновативния потенциал на жените и мъжете с оглед на един от основополагащите приоритети на Стратегията „Европа 2020“ - постигане на интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж чрез изграждане на икономика, основаваща се на знания и иновации, както и чрез пълноценно използване в този процес на човешкия капитал на представителите на двата пола.

Така поставените цели намират фактическа реализация чрез прилагане на **интегрирана политика за джендър равенството в науката в ЕС** при осъществяване на рамкови програми за научни изследвания и по-конкретно в 5, 6 и 7 РП, които обхващат периода 1998-2013 г. Постоянното усъвършенстване на тази политика в съответствие с промените в ситуацията на жените и мъжете в академията се изразява в последователното преминаване на нейния фокус от „жените в науката“ (5РП), през „фиксиране на администрацията“ – структурни промени в академичните институции, в които работят жени (6РП), към „джендър и науката“ – осигуряване на равенството в науката, изхождайки от интересите на двата пола с цел изграждане на справедливо Европейско изследователско пространство (7 РП). С оглед на това е разработен специализиран наръчник за използване на джендър подхода в 7 РП във всички научни области и направления на програмата (EU, 2011).

Прилаганите в ЕС подходи към политиките за постигане на джендър равенството в академичната сфера се допълват от предложеното от страна на експертите на ЮНЕСКО

³ Европейските политики, подходи и мерки за насърчаване на джендър равенството в сферите на науката и висшето образование са подробно анализирани в друго изследване на автора: Кирова, А. (2014). Трета глава „Жените и мъжете във висшето образование и науката в България“ (с. 197-277). – В: Зарева, И., Матов, М., Кирова, А. *Висшето образование и науката в България. Икономически, социални и джендър измерения*. София: АИ „Проф. Марин Дринов“.

въвеждане на подхода „*джендър в образованието*“, който се изразява в преминаване от джендър тематиката като предмет на изследване/преподаване към включването ѝ в университетските учебни програми по всички изучавани дисциплини с цел преодоляване на проявите на джендър неравенства и повишаване на чувствителността към тях във всички общества и култури (Grunberg, L., 2011). Както отбелязват експертите, това има особено значение за региона Западни Балкани, характеризиращ се с все още патриархални възгледи относно ролите на жените и мъжете и съответни джендър стереотипи в обществото, включително в сферата на образованието, въпреки че се наблюдава известен напредък по отношение въвеждане на джендър съдържанието в университетските програми, например в Албания и Македония, чийто пример е анализиран в посоченото изследване на ЮНЕСКО. Въвеждането на джендър перспективата в образователния процес във висшите учебни заведения, особено в страните в преход, каквито са западнобалканските държави, по мнение на университетските преподаватели от региона, ще съдейства за повишаване на ролята на висшето образование за формиране на социални ценности, една от които е джендър равенството (Lutovac, M.V., Ostojic, B., Jovanovic, Z., Matic, M., 2016, p. 36).

По-конкретно изброените по-горе цели рефлектират върху **три основни насоки на актуалната стратегия на ЕК в областта на джендър равенството в научните изследвания и иновационната политика** – насърчаване на джендър равенството при реализиране на академичната кариера; осигуряване на джендър баланс в процеса на вземане на решения и в органите на управление на научно-образователните институции и програми; *интегриране на джендър измерения в изследователския и иновационен контекст* (EIGE, 2016, p. 6). Последното е израз на нов подход в европейската наука, който означава, че джендър подходът е неразделна част от дизайна на всяко изследване, като прилагането му се контролира в процеса на целия период на изследователския процес, без задължително да представлява основен фокус на анализа (Korsvik, T.R., Rustad, L.M., 2018, p. 12), което съдейства за повишаване на качеството на научните изследвания и на обществената приложимост на произведените знания, технологии и иновации. Формулираните три стратегически насоки формират съответните цели на текущата програма на ЕС за научни изследвания „Хоризонт 2020“, в която джендър равенството в тази сфера се третира като ключов елемент на програмата, представляващ многопрофилен проблем, засягащ всички етапи и раздели на работната програма, с цел осигуряване на интегриран подход към изследванията и иновациите, включително тяхното джендър измерение. Особено внимание в Хоризонт 2020 се отделя на въпроса за осигуряването на джендър баланс в процеса на вземане на решения, като се поставят следните ориентири: да се постигне 40%-то участие на по-ниско представения пол (възприет критерий за джендър баланс) във всички проектни и програмни групи (включително експертни) и панели (включително за оценяване на проекти); да се постигне пълен паритет при участие на представителите на двата пола в консултативни групи чрез повишаването му до 50%; всяка група да включва поне един експерт, притежаващ джендър експертиза; всички джендър експерти от различни групи да се събират на редовни срещи. Насърчаването на балансирано представителство на жените и мъжете в изследователските дейности на всички етапи на проектния цикъл е още една характерна черта на Хоризонт 2020. Нов елемент тук спрямо предишните рамкови програми на ЕС се състои в признаването на разходите за включване на джендър обучението в предвидените дейности по всеки финансиран проект.

Неоходимо е да се отбележи обаче, че въпреки предприеманите в ЕС мерки и инициативи и постигнатия известен напредък през последните години, отчетен във вече споменатите специализирани доклади на ЕК “She Figures”, джендър

различия/неравенства в научните изследвания и иновации все още съществуват в страните-членки, особено на високите равнища на академичната кариера.

Успоредно с процеса на реализиране на програмите за научни изследвания в ЕС започват инициативите за интегриране на страните-кандидатки, включително на тези от Западните Балкани в Европейското изследователско пространство чрез включването на изследователски колективи и институции от региона в рамковите програми чрез участието им в съвместни проекти, което пряко рефлектира върху натрупването на опит, свързан и с прилагането от тях на принципа за джендър равенството в науката. Доколко това се проявява в академичната практика в държавите от Западните Балкани, ще покаже оценката на степента на равнопоставеност и представителност на половете в научноизследвателските институции и висшите учебни заведения в региона.

ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ В НАУЧНИТЕ ИЗСЛЕДВАНИЯ И ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ В ДЪРЖАВИТЕ ОТ ЗАПАДНИТЕ БАЛКАНИ

В отговор на препоръката на Съвета на ЕС да се подкрепят практиките за джендър равенството в науката и висшето образование (*Council of the EU, 2012*), академичните институции в някои от държавите от Западните Балкани приемат План за джендър равенство – по данни за 2013 г. това са 50% от наблюдаваните в цитирания доклад “*She Figures 2015*” (с. 116) съответни институции в Албания (което е сериозно постижение⁴ с оглед на средния им относителен дял в ЕС-28 - 36%) и 18% - в Сърбия, докато в Черна гора и Босна и Херцеговина техният дял се равнява на нула. Сред предприеманите мерки са тези за насърчаване на гъвкава траектория на академичната кариера; осигуряване на джендър баланс при наемане на работа и кариерно израстване; подкрепа на жени изследователи; мерки за съвместяване на професионалния и личния живот, като тяхното приоритизиране варира между различните държави.

През последните години Западните Балкани започват да преодоляват характерното за тях най-ниско в Европа **участие на жените в работната сила**, а сред заетите с висше образование е постигнат почти пълен джендър паритет (*Atoyun, R., Rahman, J., 2017*, р. 11). Относителният дял на жените в работната сила, изчислен по данни от цитирания „Доклад за глобалните джендър различия 2017“, стига 55% в Сърбия, 52.7 – в Северна Македония, 51.6 – в Черна гора, 47.5 - в Албания и 42.7% – в Босна и Херцеговина. Освен Черна гора, всички държави в региона регистрират по-висок дял на жените спрямо мъжете във висококвалифицирана работна сила, който е 8.6 и 9.9% (спрямо 8.1 и 8.8 при мъжете) в Босна и Херцеговина и Албания, 12.1% (12.9 при мъжете) в Черна гора, 13.1 и 13.4% (11.7 и 11.0 при мъжете) в Северна Македония и Сърбия. Заетостта на жените в общия брой заети в НИРД варира между 47% в Босна и Херцеговина и 51% в Северна Македония, което отразява близка до пълно равенство тяхна представителност в този сектор и значително надвишава средната стойност на този показател в ЕС-28, където дялът на жените по последни налични данни на Евростат за 2016 г. е едва 35%.

Също така балансирана, а в Сърбия и Северна Македония равна, е **представителността на жените изследователи в общия брой изследователи в НИРД** сектора в страните от Западните Балкани, като те отново „изпреварват“ средното европейско равнище.

⁴ Този извод не трябва да се приема безусловно поради посочения в доклада нисък брой на участващите в наблюдението изследователски институции в Албания.

Таблица 1. Относителен дял на жените изследователи в общия брой изследователи в НИРД сектора (%)

	2013	2014	2015	2016	2017
ЕС-28	33.2	-	33.4	-	-
Черна гора	50.9	49.1	47.6	-	-
Северна Македония	-	-	49.0	50.8	-
Сърбия	50.5	49.1	49.2	48.4	50.0
Босна и Херцеговина	38.9	44.3	-	-	-

Източник: Изчислено по данни от Eurostat [rd_p_persocc]: <http://ec.eurostat.eu/>

Позитивен с оглед равнопоставеността на жените в научноизследователската сфера в Западните Балкани е фактът, че в общия брой заети в НИРД жени преобладават жени изследователи – средно над 70% и над 50% в Босна и Херцеговина.

Таблица 2. Относителен дял на жените изследователи в общия брой жени, заети в НИРД сектора (%)

	2013	2014	2015	2016	2017
ЕС-28	62.1	-	62.3	-	-
Черна гора	66.4	68.2	70.4	-	-
Северна Македония	-	-	85.5	83.3	-
Сърбия	68.5	68.6	68.8	69.6	71.0
Босна и Херцеговина	50.7	53.5	-	-	-

Източник: Изчислено по данни от Eurostat [rd_p_persocc]: <http://ec.eurostat.eu/>

По данни от доклада “She Figures 2018” (EU, 2019) за 2015 г., в изследователската сфера жените от Западните Балкани са представени също така значително по-добре от европейските (те са 33.4% от изследователите в ЕС-28), като във всички държави от региона е налице постигнатият джандър баланс по индикатора **относителен дял на жените сред изследователите от всички сектори**: те са близо половината от изследователския състав в Сърбия (49.2%), Северна Македония (49.0%) и Черна гора (47.6%). Малко по-нисък, но отново в рамките на балансирана представителност е техният дял в Босна и Херцеговина – 44.4%, където явно са предприети мерки за постигане на джандър равенството в тази сфера, тъй като средногодишният темп на нарастване на жените изследователи за периода 2012-2015 г. в тази страна е най-висок в Европа и бележи 23.7%. Тук трябва да се има предвид обаче, че според констатацията в “She Figures 2018” (с. 106), в страните с ниско равнище на разходите за един изследовател от НИРД сектора жените имат по-голямо присъствие: например, в страните с размер на тези разходи под 80 000 PPS⁵, включително в Босна и Херцеговина, Черна гора и Северна Македония делът на жените изследователи приближава 50%.

⁵ PPS (Purchasing Power Standard) е хипотетична обща валутна единица „стандартна покупателна сила”, която по методологията на докладите „She figures“ се използва с цел извършване на междудържавни сравнения в Европа. Един PPS позволява да бъде закупено еднакво количество стоки и услуги във всяка наблюдавана държава.

Въпреки посочените тенденции, участието и на двата пола в сферата на научните изследвания в Западните Балкани е значително по-ниско от средноевропейското при отчитане на *относителния дял на изследователите на 1000 души от работната сила* – при средното му равнище за ЕС-28 от 8.6% за жените и 14.5% за мъжете, той е съответно 6.9 и 6.3% в Черна гора, 5.9 и 4.7% в Сърбия и на предпоследното преди Кипър място в Европа – 4.9 и 3.3% в Северна Македония (She Figures 2018, с. 62). Както може да се забележи, за разлика от ЕС-28 изследователската сфера в региона е по-предпочитано място на заетост за жените, отколкото за мъжете.

Интересни са данните за *джендър разпределението на изследователите по трите основни икономически сектора* на научноизследователската сфера – във висшето образование (ВО), държавните изследователски институции (ДС) и в частния сектор (БС).

Таблица 3. Относителен дял на жените в общия брой изследователи по икономически сектори през 2015 г. и средногодишен темп на нарастване през периода 2008-2015 г. (%)

	ВО	Средногодишен темп	ДС	Средногодишен темп	БС	Средногодишен темп
ЕС-28	42.1	3.08	42.5	3.44	20.2	6.5
Босна и Херцеговина	43.6	43.42 (2012-2015 г.)	48.0	91.90	47.8	43.42
Черна гора	44.6	0.45	55.0	2.9	36.4	- 2.20
Северна Македония	47.9	12.9	49.8	- 8.75	57.2	21.74
Сърбия	49.0	6.0	57.2	3.25	33.8	17.2

Източник: She Figures 2018. Luxembourg: POEU, 2019, pp. 65-67, 69-71.

Както в цяла Европа, джендър дизайнът на сектора ВО в Западните Балкани се характеризира с балансирана представителност на половете. В ДС жените са близо половината от всички изследователи, а в Черна гора и Северна Македония значително надвишават броя на мъжете. Босна и Херцеговина отново регистрира изключително високи темпове на нарастване на жените в цялата изследователска сфера, особено в държавния сектор, докато в Северна Македония е налице отлив на изследователите и от двата пола от ДС. За разлика от ЕС-28, участието на жените изследователи в БС е значително по-високо в балканските държави, като в Босна и Херцеговина доближава равенството, а в Северна Македония е дори по-голямо от това на мъжете, което е прецедент за европейската практика. По този начин двете държави се нареждат на върха на европейската стълба по този индикатор. Интересен факт е, че при средното равнище на *джендър различията в заплащането в НИРД сектора* в ЕС-28 от 17.0% в полза на мъжете, Северна Македония и Сърбия са сред петте европейски държави с по-високо заплащане на жените в този сектор със съответни стойности на този индикатор – минус 21.8% в Македония и минус 0.8% в Сърбия (She Figures 2018, с. 102)⁶.

Стремежът на жените от Западните Балкани към изследователска кариера проличава при анализ на участието им в *докторантското обучение*. Според данните от “She Figures 2018” (с. 20-21), техният относителен дял сред завършилите докторантура през 2016 г. е доста висок и надвишава този на мъжете: в Черна гора той е 67.9% (жените са свръхпредставени), в Северна Македония - 56.3%, в Албания - 55.6% и в Сърбия -

⁶ Минусът означава, че различията са в полза на жените.

54.9%. В Босна и Херцеговина е постигнат значителен напредък в тази област – от 33.1% през 2007 г. участието на жените в докторантското обучение нараства с 11.8% и стига 44.9% през 2016 г. Постигнатите в Западните Балкани резултати са в унисон с тенденциите в страните от ЕС, в които този дял варира в рамките на 40-60%, което е израз на наличието на джендър баланс в докторантурите в Европа. Полаганите усилия в държавите от Западните Балкани за привличане на жените към докторантско обучение намират израз във високите средногодишни темпове на нарастване на броя на жените докторанти за периода 2007-2016 г., надвишаващи тези на мъжете, от една страна, както и средните за ЕС-28 за жените (2.3%): най-високи са те в Албания – 91.9% (периодът е 2011-2016 г.), следвана от Сърбия – 28.2 (2014-2016 г.), Босна и Херцеговина – 12.3% и Северна Македония – 11.1%.

Джендър различията се наблюдават обаче при анализ на *предпочитанията към научни области и направления на завършилите докторантура* през 2016 г. жени. Както в повечето държави в ЕС, и в Западните Балкани жените са свръхпредставени (над 60%) в докторантското обучение в областта на образованието, изкуствата и хуманитарните науки, те са над 50% в обществените, медицинските и селскостопанските науки. Близко до паритет е представителността им в правните, естествените и точните науки, но твърде ниско е участието в ИКТ и инженерните науки (средно за ЕС-28 то е съответно 21 и 29%). Изключение правят Северна Македония, в която жените докторанти в обществените науки са едва 25%, докато в селскостопанските науки те стигат 71%; и Сърбия, където жените докторанти в ИКТ са наравно с мъжете - 50% (което бележи значителен ръст от 104.4% средногодишно за периода спрямо 2013 г., когато те са едва 23.1%), а в инженерните науки са представени балансирано – 42% (She Figures 2018, с. 23).

В отличие от балансираното джендър разпределение на изследователите в академичната сфера в трите икономически сектора, известни джендър различия се констатира в участието на жените и мъжете по научни направления и дисциплини, което е проява на т. нар. *хоризонтална джендър сегрегация*.

Таблица 4. Относителен дял на жените изследователи в общия брой изследователи по икономически сектори и по области на науката през 2015 г. (%)

Научни области	Черна гора			Северна Македония			Сърбия			Босна и Херцеговина		
	ВО	ДС	БС	ВО	ДС	БС	ВО	ДС	БС	ВО	ДС	БС
Естествени науки	48	54	54	40	41	-	52	62	28	52	48	-
Инженерни науки и технологии	37	50	26	37	-	28	36	46	35	38	44	-
Медицински науки	53	57	-	61	53	91	46	58	85	66	76	-
Селскостопански науки	50	0	71	43	-	-	59	73	83	47	-	-
Обществени науки	37	60	24	44	65	-	51	48	80	40	-	-
Хуманитарни науки	59	19		56	49	-	56	56	-	57	19	-

Източник: She Figures 2018. Luxembourg: POEU, 2019, p. 78, 83, 88.

Данните не потвърждават наложилото се в обществото мнение за пълно феминизиране на сферата на висшето образование в Югоизточна Европа: налице е явна тенденция към балансирано джендър композиране (между 40 и 60%-то участие на всеки пол) в естествените, селскостопанските, медицинските и обществените науки, като в последните участието на жените с изключение на Сърбия е дори относително ниско – между 37 и 44 %. Джендър дисбаланс в полза на мъжете е характерен за инженерните науки във всички страни от региона и в обществените науки – в Черна гора. Свръхпредставянето на жените е присъщо на медицинските науки в Северна Македония и Босна и Херцеговина.

В държавния изследователски сектор налице е видим „отлив“ на мъжете практически по всички научни направления, като делът на жените в повечето случаи приближава 60%, а в традиционно „мъжките“ области се приближава към пълното равенство. Едни от най-високите са стойностите на този показател в Сърбия, което, по мнение на експертите от тази страна, е проява не на еманципация в науката, а на тотално феминизиране на професията поради ниския ѝ социален и икономически статус (*Lutovac, M.V., Ostojic, B., Jovanovic, Z., Matic, M., 2016*, р. 35). Явно този извод е валиден и за бизнес сектора в сферата на научните изследвания в Сърбия, защото жените там са видимо свръхпредставени в него – над 80% в медицинските, селскостопанските и обществените науки. Това се отнася и за Северна Македония, в която медицинските науки са почти изцяло „превзети“ от жените (91%). В противовес на всички представи и данни за преобладаването на жените в Европа в хуманитарните науки, Черна гора и Босна и Херцеговина представляват своеобразен феномен в този контекст – участието на жените изследователи е само 19%.

Основната диспропорция, характерна за джендър дизайна на сферата на научните изследвания, засягаща практически всички европейски държави, е значителна **вертикална сегрегация** на жените: по данни от „She Figures 2018“ за 2016 г. (с. 118), при 46% жени на академична длъжност асистенти и 41% жени доценти, относителният дял на жените професори е едва 24% средно за ЕС-28. Освен при академичните длъжности, вертикалната сегрегация се проявява по отношение участието на жените в административното и научното управление на академичните институции. През 2017 г. средно за ЕС-28 само 14.3% от техните ръководители са жени, което бележи нарастване едва от 0.2% спрямо 2014 г. (She Figures 2018, с. 130). Участието на жените в научните бордове на изследователските институции и висшите учебни заведения на ръководни и членски позиции от 27% (с. 131) е крайно недостатъчно и е индикатор за запазване на джендър стереотипи в научно-образователната сфера, влияещи, от една страна, върху наличието на негативни нагласи за „разбиване на стъкления таван“, доминиране на мъжете при вземането на решения, научното лидерство и отпускането на грантове, което в известна степен рефлектира и върху кариерния ръст на жените академични служители, а от друга, върху тяхното самоподценяване. Вертикалната сегрегация води и до загуби на творческия потенциал на жените, което е в ущърб както за науката, така и за икономиката и обществото (*LERU, 2018*, р. 3). За отбелязване е, че критерий за оценка на участието на жените и мъжете в управлението са определените в европейската Стратегия за равенството на жените и мъжете за периода 2010-2015 г. (*EU, 2010*) цели за постигане на 25% представителност на жените на висши ръководни позиции в научноизследователския сектор, както и на участие на най-малко 40% от единия пол в научните бордове в академичните институции, както и в комисиите и експертните групи към ЕК в тази сфера. Представените данни показват значителното им разминаване с посочения ориентир средно в ЕС-28.

Достоверният анализ на вертикалната джендър сегрегация в Западните Балкани и сравнението на нейните прояви с европейските е затруднен поради твърде ограничената

налична информация. В доклада „She Figures 2018“ има данни за джендър разпределението на академичните длъжности през 2016 г. само за Босна и Херцеговина, която се представя добре по този индикатор и бележи балансирана представителност на жените по академични длъжности – те са 54.4% от асистентите, 40.4% от доцентите и 45.1% при професорите (с. 118). По последния показател тази държава е на второ място в Европа след Румъния. Още по-значителни са стойностите му за Северна Македония при налична информация само за 2013 г. (She Figures 2015, с. 129), когато регистрираният относителен дял на жените професори достига 66.7%, но тук трябва да се отчете niskият обхват на наблюдаваните професори – само девет лица, от които шест са жени.

По отношение жените глави на академичните институции, налична е информация само за Босна и Херцеговина, където те са 19.5% през 2016 г., а при жените ръководители и членове на научните бордове те са 28% (She Figures 2018, с. 130). По данни от предишния доклад „She Figures 2015“ (с. 141-143) жени ректори на висшите учебни заведения в Черна гора са 27.1%, докато Сърбия постига своеобразен рекорд спрямо цяла Европа, като делът на ректорите жени през 2013 г. достига 53.8% (но броят на наблюдавани учебни заведения там е само 13). Общо жените глави на академичните институции през 2014 г. са 33.3% в Черна гора и 15.7% в Сърбия, а жените ръководители и членове на научните бордове са съответно 9 и 34%. Представените данни отразяват по-високи относителни дялове спрямо средните в ЕС-28, но също така по-ниски стойности от въведените в Европа критерии.

ИЗВОДИ

Страните от Западните Балкани отбелязват значителен напредък при постигане на джендър балансираната представителност на изследователите в сферата на научните изследвания, като в отделни случаи изпреварват стойностите на съответните индикатори в държавите от ЕС. Джендър неравнопоставеността в трите икономически сектора на научните изследвания в Западните Балкани е почти преодоляна във висшето образование и държавния изследователски сектор, а бизнес секторът се характеризира с видимо стесняване на джендър различията и дори преодоляването му в отделните държави в региона. Лекото „изоставане“ на Босна и Херцеговина се компенсира от високите темпове на нарастване на участието на жените изследователи по всички анализирани показатели. Това означава, че държавите от Западните Балкани в значителна степен отговарят на критерия за насърчаване на джендър равенството във висшето образование и науката и правят решителни стъпки към пълноценното им вграждане в Европейското изследователско пространство и Европейското пространство за висше образование.

Масшабите на хоризонталната джендър сегрегация са ограничени, като се проявяват най-вече спрямо жените в инженерните науки и технологии в сектора висше образование и в бизнес сектора. В публичните изследователски институции се наблюдава видимо намаляване на броя на мъжете, което не е благоприятна тенденция с оглед на факта, че изкривяването на джендър баланса в каквато и да е насока е във вреда за икономиката на страната, която трябва да използва пълноценно професионалния човешки капитал и потенциал и на двата пола с цел постигане на напредък относно изпълнение на целите на Стратегия „Европа 2020“ и изграждане на икономиката на знанието. По отношение на вертикалната сегрегация, както всички държави в ЕС, така и тези в Западните Балкани са още далече от постигането на критериите за джендър равенство.

В заключение трябва да се подчертае, че комплексният анализ на джендър различията в научно-образователното пространство на целия регион Западни Балкани е трудно осъществим поради ограничените налични данни за всички държави и периоди. Западнобалканските държави все още не са изградили пълна джендър дезагрегирана

статистическа база в анализиранията област, като информацията за Албания е твърде оскъдна, а за Косово практически изцяло липсва. Това възпрепятства препоръчаното от Съвета на ЕС провеждане на джендър мейнстрийминг в научно-изследователската сфера на национално равнище и в самите академични институции [EIGE, 2016, p. 6]. С оглед на факта, че българските статистически органи имат голям натрупан опит в разработването на джендър статистика през последните години, те биха могли да окажат техническа и консултантска подкрепа на западнобалканските страни в това отношение.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кирова, А. (2014). Трета глава „Жените и мъжете във висшето образование и науката в България“ (с. 197-277). – В: Зарева, И., Матов, М., Кирова, А. Висшето образование и науката в България. Икономически, социални и джендър измерения. София: АИ „Проф. Марин Дринов” / Kirova, A. (2014). Treta glava “Jenite i majete vav vissheto obrazovanie i naukata v Bulgaria” (p. 197-277). – V: Zareva, I., Matev, M., Kirova, A. Vissheto obrazovanie i naukata v Bulgaria. Ikonomicheski, socialni i gender izmerenia. Sofia: AI “Prof. Marin Drinov”.
2. Кирова, А. (2017). Глава първа „Югоизточна Европа – иновационен потенциал и регионално сътрудничество“ (с. 13-74). – В: Кирова, А., Зарева, И., Матов, М. България в образователното и изследователското пространство на Югоизточна Европа. София: Е-Книги на ИИИ-БАН, 2017 / Kirova, A. (2017). Glava parva “Jugoiztochna Evropa – inovacionen potencial i regionalno satrudnichestvo” (p. 13-74). – V: Kirova, A., Zareva, I., Matev, M. Bulgaria v obrazovatelnoto i izsledovatelското prostranstvo na Jugoiztochna Evropa. Sofia: E-books of the ERI-BAS. Достъпно на: <https://www.iki.bas.bg/balgaria-v-obrazovatelnoto-i-izsledovatelското-prostranstvo-na-jugoiztochna-evropa-0>
3. Atoyán, R., Rahman, J. (2017). Western Balkans: Increasing Women’s Role in the Economy. *IMF Working Paper*, European Department, August.
4. Council of the EU (2012). Council Conclusions on “A reinforced European Research Area partnership for excellence and growth”. Available at: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/intm/134168.pdf
5. Duhacek, D., Brankovic, B., Mirazic, M. (2019). Women’s rights in Western Balkans. Study. Policy Department for Citizens’ Rights and Constitutional Affairs, European Parliament. European Union.
6. EIGE (2016). Gender Equality in Academia and Research. GEAR tool. Luxembourg: POEU, European Institute for Gender Equality.
7. EU (2010). EU Strategy for Equality between Women and Men (2010-2015). COM (2010) 491 final
8. EU (2011). Toolkit: Gender in EU-funded research. Luxembourg: POEU.
9. EU (2015). Strategic engagement to gender equality 2016-2019. Luxembourg: POEU.
10. EU (2016). She Figures 2015. Gender in Research and Innovation. Luxembourg: POEU.
11. EU (2019). She Figures 2018. Gender in Research and Innovation. Luxembourg: POEU.
12. EU (2018). 2018 Report on equality between women and men in the EU. Luxembourg: POEU.
13. Global Gender Gap Report 2017. WEF, 2017.
14. Grunberg, L. (Editor). (2011). From Gender Studies to Gender IN Studies. Case Studies on Gender-Inclusive Curriculum in Higher Education. Bucharest: UNESCO Series, UNESCO – CEPES Studies on Higher Education.

15. Korsvik, T.R., Rustad, L.M. (2018). What is the gender dimension in research? Cases studies in interdisciplinary research. Kilden genderresearch.no Norway.

16. Lazarevic, M. and K. Tadic (2018). Gender Issues in Western Balkans. CSF Policy Brief (prepared for the Western Balkns Summit in London 2018), № 4. *Civil Society Forum of the Western Balkan Summit Series*, April.

17. LERU (2018). Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women's careers – And what to do about it. *Advice Paper* № 23 – January, League of European Research Universities (LERU).

18. Lutovac, M.V., Ostojic, B., Jovanovic, Z., Matic, M. (2016). Human Resources and Gender Equality in Education of the Western Balkans. *Международный научно-исследовательский журнал*, № 2 (44), часть 4, Февраль, с. 33-36. Екатеринбург, 2016.