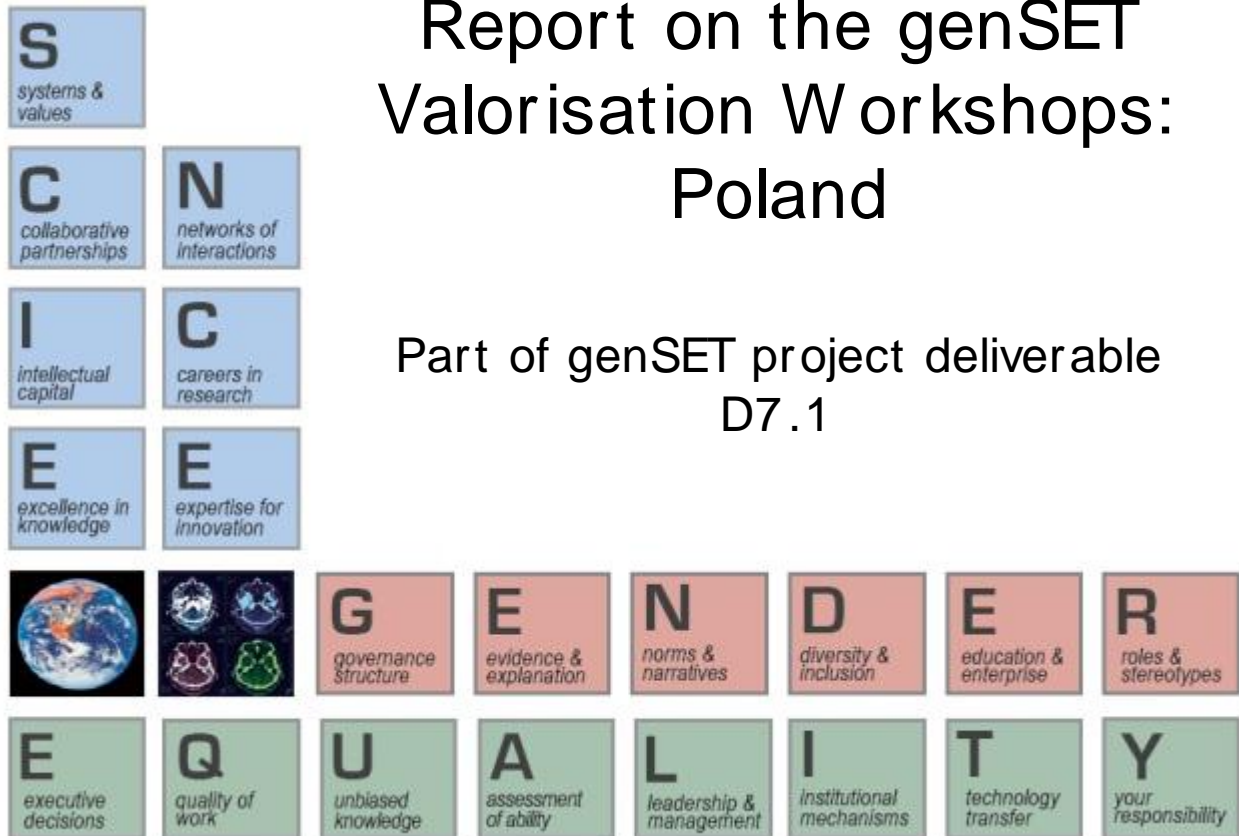


Report on the genSET Valorisation Workshops: Poland

Part of genSET project deliverable
D7.1



29.11.2010

This report documents the genSET Valorisation Workshop held in Poland on the 22nd of October 2010, at The University of Warsaw, entitled “Symposium on Gender and Research Excellence in Poland” .

Table of Contents

1. WORKSHOP AIMS

2. WORKSHOP PROGRAMME

3. SUMMARY OF THE DISCUSSION

4. APPENDIX

4.1 Consensus Recommendations in Polish

4.2 List of Invitees

1 . Symposium Aims

The Symposium was organized in collaboration with the Institute of Social Studies, University of Warsaw. The aim was to introduce to the Polish audience the genSET Consensus Report on the gender dimension in science and to discuss how the recommendations for action contained in the report could be implemented in Poland, including:

- how gender equality and research excellence issues can be addressed within the Polish institutional structures and mechanisms;
- what are the Strengths, Weakness/Threats and Opportunities for furthering gender research and expertise in Poland;
- how Poland can benefit from collaborative opportunities under the current FP7 Science in Society Programme.

Sharing the perspectives on gender issues in Poland and facilitating the discussion was Prof Renata Siemienka from the Institute for Social Studies, University of Warsaw.

The Minister for Science and Education, Prof Barbara Kudrycka agreed to open the event and talk on the topic of “Creating opportunities for the advancement of female researchers within Polish science system and -in light of the forthcoming Polish Presidency of the EU- for their greater participation in the European Research Area”. However, at the last minute, her plans had to be changed, and she sent her representative Beata Mikolajek-Zielinska, instead.

Well in advance of the event, Portia translated the Consensus Recommendations into Polish (attached at Appendix), and this document was circulated together the Report with invitations to the workshop. Renata Siemienka and her local team of organisers assisted with local communications. This was done in recognition of the fact that whilst the participants had sufficient knowledge of English, gender mainstreaming concepts and discourse are not easily translatable into Polish, for example there is no equivalent phrase for ‘gender mainstreaming’, and to enable productive discussion, it was decided to hold the event in Polish (with the exception of the talk by Elizabeth Pollitzer, which was delivered in English).

Preparations of the programmes started in May 2010, with a visit to Poland by Alex Blaszcuk from Portia’s team, to discuss with Renata Siemienka and Elzbieta Oleksy (member of genSET Gender Expert Group) what would be the best issues to discuss during the Workshop and how to best involve the participants in the discussion. Prof Oleksy had to withdraw from the organising Committee due to unexpectedly heavy workload.

The list of invitees was a joint responsibility, between the institute of Social Studies in Poland and Portia. The list included natural and social scientists and is attached at Appendix.

Speakers included Polish experts on gender issues in science, and representatives from the Ministry for Science and Education, l’Oreal, and Bertelsmann Media.

2. Workshop programme

- 09.30 - 10.00 Arrivals, coffee/tea, registration
- 10.00 – 10.15 Introductions to the event: why is it happening as part of the genSET Project?
Dr Elizabeth Pollitzer, genSET
- 10.15 - 10.50 Policy directions on Gender in Poland
Beata Mikolajek-Zielinska, Ministry of Science and Education
- 10.50 – 11.20 Gender equality issues for women and men in science in Poland
Professor Renata Siemienska , Institute of Social Studies, University of Warsaw
- 11.20 - 11.50 Promoting women scientists
Marja Majdrowicz, L'Oreal, Poland
- 11.50 – 12.10 Results of the Conference: Gender in Education – a Barrier or Opportunity
Anna Domaradzka, University of Warsaw
- 12.10 - 12.30 The genSET project and the Consensus Seminars
Dr Elizabeth Pollitzer, genSET
- 12.30 - 13.10 Lunch
- 13.10 – 15.45 Open discussion on the opportunities and treatment of men and women in science:
- Strengths (e.g. new governmental requirements for gender parity in academic circles; changes to grant management and acquisition)
 - Opportunities (e.g. European Research Area collaboration on research projects, best practice transfer opportunities from across Europe)
 - Weaknesses/Threats (e.g. religious backlash; lack of mainstreaming of gender in society; gendered language and discursive barriers)
- 15.30 – 16.00 Coffee break
- 16.00 - 16.30 Summary of the discussion and recommendations
- 16.30 – 16.45 Event closes

3. Summary of Discussions

1. The proportion of women senior professors in Polish academic institutions stands at around 20%.
2. It is common for full professors to hold 2 jobs, partly out of economic necessity, and partly due to opportunity. Poland has undergone tremendous change since joining the European Union. In particular, there has been great expansion of the higher education sector, with many private universities being set up in the last 10 years. These are primarily teaching institutions. One of the consequences of this growth is the pressure put on senior academic staff of established, public universities. In order to obtain a license to operate in Poland, a new university must demonstrate that it has a scientific faculty, these have to be people with full professor rank, in order to attract students. The common solution is to offer part-employment to individuals from established universities. In the near past, people held several such positions but this has been restricted to a maximum of two lately.
3. The Symposium was attended by around 30 people, and was composed largely of academic researchers and leaders from the University of Warsaw. The audience also included representatives from:

The Ministry of Science and Education
 Institute of Study of Higher Education
 Patent Office
 Institute of Industrial Chemistry
 Foundation for Polish Science
 Centre for Psychological Research
 Institute of Social Studies
 UNESCO
 L'Oreal
 Bertelsmann Media

4. In her talk on the L'Oreal fellowship scheme to promote women scientists in Poland, Marja Majdrowicz reflected on the changes that have happened during the last ten years and said that one thing she has observed is the change in the profile of the applicants. Compared to 10 years ago, they are older, may have a partner but are less likely to be married and have children. Significantly, new applicants demonstrate much greater self-efficacy skills and greater awareness of career progression opportunities open to them outside Poland.
5. A large part of the discussion was devoted to issues relating to work-life balance, from the perspective of both women and men. One of the examples discussed was a scheme whereby individuals are able to take a 3-year career break, and in these cases, the age limit when applying for a grant is increased, afterwards, by one year. So for example, if the limit is 35 years, such a woman returner could apply to the grant scheme until she is 36. One of the recommendations from the Workshop was that this kind of schemes should be equally available to working mothers, who have continued their scientific work whilst having children.
6. The issue of childcare cost was raised repeatedly as requiring action at policy level. It was highlighted that this applies to mothers and fathers. However, with women in the majority as students, the issue of childcare will likely to grow in importance.

7. An additional strong recommendation was that childcare provision should recognise the nature of scientific work and allow for sufficient flexibility in the solutions, not only kindergartens but also child minders. The range of the childcare provision solutions should be diversified otherwise women will leave research positions in order to work in sectors where working hours are more predictable and controlled.
8. There was a warning that men will leave university careers (which are badly paid) for much better jobs in the growing commercial sector.
9. A great deal of statistical data and analysis is available on the gender equality situation in Polish universities and institutions that has not been translated into English. It would be useful to learn from the Polish experience.
10. The opportunity to link the genSET Gender Summit to the activities promoted by the Polish EU Presidency was explored, and will be pursued by Portia after the Symposium.

4. Appendix

4.1 Consensus Recommendations in Polish

Wymiar płci w naukach ścisłych: Zalecenia liderów dla jednostek badawczych

Proces tworzenia wiedzy

Zalecenie nr 1: Kadra kierownicza musi być przekonana, że istnieje potrzeba wdrażania metod analizy płci z uwzględnieniem perspektywy płci społeczno-kulturowej (gender) zarówno w badaniach podstawowych jak i stosowanych; kierownictwo musi zrozumieć wagę społecznego i kulturowego wymiaru płci w procesie tworzenia wiedzy. Najskuteczniejsze w osiągnięciu tego celu jest sięgnięcie do przykładów ukazujących w jaki sposób analiza „gender” przyczynia się do poprawy jakości badań naukowych. Danymi dysponują instytucje europejskie takie jak Dyrekcja Generalna ds. Badań Naukowych czy Europejski Fundusz Społeczny. Udostępniają one informacje zakładowym „agentom zmian” (np. dziekanom, rektorom, liderom opinii, kierownikom działów).

Zalecenie nr 2: Naukowcy powinni być szkoleni w metodach wdrażania analizy „gender” do badań naukowych. Dotyczy to zarówno kierownictwa, jak i kadry naukowej. Szkolenie w zakresie metod analizy „gender” powinno być zawarte w programach nauczania wszystkich dziedzin nauk ścisłych.

Zalecenie nr 3: Znajomość i korzystanie z metod analizy „gender” w badaniach powinny stanowić ważne kryterium oceny i wyboru prac naukowych do publikacji, mianowaniu i awansowaniu pracowników naukowych czy przyznawaniu grantów. Odpowiedzialność za włączenie metod do procedur oceniania powinna spoczywać na agencjach grantowych, redaktorach czasopism naukowych, decydentach na wszystkich szczeblach instytucjonalnych, zwierzchnikach instytucji naukowych, a także agencjach akredytujących programy nauczania.

Kapitał ludzki

Zalecenie nr 4: Zespoły badawcze powinny być zróżnicowane pod względem płci. Natomiast instytucje naukowe powinny promować składy mieszane podejmując szereg inicjatyw, począwszy od przejrzystego procesu rekrutacji poprzez nastawienie na jakość badań, a także zwiększanie alokacji środków dla zespołów mieszanych.

Zalecenie nr 5: Instytucje badawcze powinny zwiększyć starania o wprowadzenie parytetu płci we wszystkich komisjach, szczególnie tych pełniących funkcje decyzyjne, a więc panelach rekrutacyjnych, komisjach grantowych oraz kadrach kierowniczych.

Zalecenie nr 6: Instytucje powinny dążyć do poprawy jakości kadr kierowniczych poprzez promowanie różnych stylów zarządzania. Szczególnie istotną rolę pełnią tutaj szkolenia w zakresie różnicowania pracowników, także pod względem płci.

Zalecenie nr 7: Kobiety zatrudnione w instytucjach naukowych powinny być zdecydowanie bardziej dostrzegalne. Na przykład, w działaniach promocyjnych danej jednostki kobiety powinny być reprezentowane proporcjonalnie do liczby zatrudnionych, a nie jedynie w stopniu minimalnym. Cel ten można osiągnąć poprzez włączanie kobiet do wszelkich kampanii promocyjnych na rzecz karier naukowych, nominowanie kobiet do nagród naukowych oraz przez docenianie osiągnięć obecnych kobiet-naukowców.

Procesy i praktyki

Zalecenie nr 8: W podejściu indywidualnym, jak i na wszystkich szczeblach instytucjonalnych, głównym kryterium oceny osiągnięć naukowych powinna być jakość (w przeciwieństwie do ilości) publikacji i badań. Na przykład, naukowcy, zamiast wymienić wszystkie publikacje, powinni wybierać jedynie najważniejsze artykuły opublikowane na przestrzeni określonej liczby lat. Jednak, oceny jakościowe powinny być pozbawione uprzedzeń związanych z płcią (np. poleganie wyłącznie na listach rekomendacyjnych przy mianowaniu pracowników).

Zalecenie nr 9: Naukowcy z nieproporcjonalnie dużą ilością obowiązków administracyjnych oraz wynikających z przynależności do komisji naukowych powinni mieć zapewnione dodatkowe wsparcie asystenckie lub zmniejszoną ilość godzin nauczania, by dysponować czasem niezbędnym na prowadzenie badań.

Zalecenie nr 10: Zasady i procedury dotyczące warunków pracy, a mające jednocześnie odmienny wpływ na rozwój osobisty i zawodowy mężczyzn i kobiet, powinny zostać zmodyfikowane i zaadaptowane w taki sposób, by zapewnić równouprawnienie. Potrzebne są głównie zmiany dotyczące: i) wprowadzenia urlopów macierzyńskich i ojcowskich na poziomie instytucjonalnym; ii) zwiększenia mobilności naukowców, ułatwiającej partnerom pracującym w instytucjach naukowych znalezienie pracy w tym samym regionie (jednocześnie unikając nepotyzmu); iii) strategii instytucjonalnych dla osób powracających do pracy naukowej po przerwie lub rozpoczynających karierę naukową w późniejszym okresie życia (np. poprzez utrzymywanie stałego kontaktu lub granty zachęcające do powrotu lub rozpoczęcia w późniejszym czasie pracy naukowej); iv) uskutecznienia strategii negocjowania wynagrodzenia (np. poprzez warsztaty i szkolenia dla kobiet).

Zalecenie nr 11: Instytucje powinny zachęcać kobiety do ubiegania się o stanowiska naukowe, publikując m. in. odpowiednio sformułowane ogłoszenia o rekrutacji – najlepiej o charakterze ogólnym. Jednak wymagania na dane stanowisko powinny być obiektywne i przejrzyste. Ponadto kierownictwo powinno zbać, by zgłoszenia o pracę napływały w trybie ciągłym, nie tylko w momencie publikacji ogłoszeń. Co więcej, gdy w puli kandydatów brakuje kobiet, ogłoszenie o pracę powinno zostać ponownie opublikowane.

Regulacje i nadzór

Zalecenie nr 12: Konkretnie cele zmierzające do zapewnienia równouprawnienia płci i plany działania niezbędne do ich osiągnięcia muszą być zawarte w nadrzędnej strategii instytucji badawczych ukierunkowanej na kwestie płci. Postępy w tym kierunku powinny być regularnie nadzorowane i publicznie udostępniane.

Zalecenie nr 13: Zagadnienia związane z płcią muszą stanowić integralną część zewnętrznych i wewnętrznych ocen instytucji naukowych. Zasada ta dotyczy praktyk na wszystkich szczeblach. Za efektywne funkcjonowanie polityki równości płci i wdrażanie odpowiednich strategii w tym zakresie powinien odpowiadać przedstawiciel kadry kierowniczej.

www.genderinscience.org
FP7 Science in Society project

4.2 List of invitees to the Symposium

List of potential participants at the Symposium on Gender and Research Excellence in Poland, Warsaw, 25th October 2010

Minister Prof Barbara Kudrycka	Ministry of Science and Education		
Beata Mikolajek-Zielinska	Representative from the Ministry		Contacted by A.B
Prof Jacek Namieśnik	Chemistry Department Head (Politechnika Gdanska)	chemanal@pg.gda.pl	Contacted by A.B
dr Magdalena Roszak	assistant prof Poznan Uni of Med Sciences; coordinator of 'European Women in Maths' for Poland	mnr@ump.edu.pl	contacted by E.O and by genSET
dr Ilona Ilowiecka-Tanska	head of Partners Polska - org devoted to promoting expansion of study and higher education		Contacted by A.B
Bianka Siwińska	in charge of "Girls as Engineers!" campaign in Poland	ilona.tanska@partnerspolska.pl b.siwinska@perspektywy.pl	Contacted by A.B
dr Elzbieta Czerwosz	Representative for Women's Division of Polish Physical Society; Polish partner in BASNET FP6 Project (2006-2007)	Elzbieta.Czerwosz@pie.edu.pl	Contacted by A.B
dr Aleksandra Leliwa - Koptynska	Representative for Women's Division of Polish Physical Society; Prof at Uni of Warsaw; participated in BASNET	akopyst@fuw.edu.pl	Contacted by A.B
dr Monika Agnieszka Kusiak	Member of Institute of Geological Sciences, Polish Academy of Sciences (http://bit.ly/96y7ie)	mkusiak@twarda.pan.pl	Contacted by A.B
Alicja Adamczak	Head of Patent Office, Poland	aadamczak@uprp.pl	Contacted by A.B
dr inż Ewa Szlachcic	Prof Wroclaw Uni of Technology; vice-dean Electronics division	ewa.szlachcic@pwr.wroc.pl	Contacted by A.B
Jolanta Warchol	chemist f/m Rzeszow University of Technology	jwarchol@prz.edu.pl	Contacted by A.B
dr Jadwiga Widziszewska	Director of the Technology Transfer Centre at Krakow Uni of Tech	widziszewska@transfer.edu.pl	Contacted by A.B
Urszula Grzyb	Member of Technology Transfer Center at Krakow Uni of Tech	grzyb@transfer.edu.pl	Contacted by A.B
Monika Polinska	point of contact for FEMSTART project - University Support of Female Scientists to Start a Business	monika.polinska@pwr.wroc.pl	Contacted by A.B
Patrycja Chudzicka		mihrican@wp.pl	Suggested by E.O. (Women in Physics)
Prof Irena Borowik		borowik@nomos.pl	Suggested by E.O.(Religion)
Agnieszka Graff		abgraff@go2.pl	Suggested by E.O.(Religion)
Prof Obierek		obirek@onet.pl	Suggested by E.O.(religion)

dr Monika Bogdanowska		nika.bogdanowska@wp.pl	Suggested by E.O.(discriminatory discourse in academia)
Prof Janusz Rachon	Rector, Gdansk University of Technology, Poland	rachon@chem.pg.gda.pl	Suggested by Prof Namiesnik
Prof Edmund Wittbrodt, Mr Leszek KIENIEWICZ	COSAC, Chairman of the European Union Affairs Committee (EW), Director of the Office for International and European Union Affairs (LK)	LK: kieniewicz@nw.senat.gov.pl kaja.krawczyk@sejm.gov.pl	Suggested by Prof Namiesnik
Joanna Hernik	The West University of Technology in Szczecin	joanna.hernik@zut.edu.pl	Suggested by genSET: member of EPWS
Maria Zielecka	INDUSTRIAL CHEMISTRY RESEARCH INSTITUTE ul. Rydygiera 8 01-793 Warsaw	maria.zielecka@ichp.pl	Suggested by genSET: member of EPWS
Lidia Zakowska	Krakov University of Technology, Krakow	lzakowsk@usk.pk.edu.pl	Suggested by genSET: member of EPWS
Elzbieta Zakrzewska-Manterys	Institute of Applied Social Sciences, Warsaw University	elzbieta.manterys@wp.pl	Suggested by genSET: member of WOSISTER project
Jadwiga Chudzicka	Faculty of Management Warsaw University of Technology	J.Chudzicka@wz.pw.edu.pl	Suggested by genSET: member of WOSISTER project
Tadeusz Krupa	Faculty of Management Warsaw University of Technology	T.Krupa@wz.pw.edu.pl	Suggested by genSET: member of WOSISTER project
Jan Monkiewicz			Suggested by genSET: member of WOSISTER project
Dr Daria Golebiowska-Tataj	Founder and Managing Partner, EMF (Enterprise Management & Finance) Consultancy Professor/Researcher, Warsaw University of Technology Business School	daria.golebiowska@gmail.com	Suggested by genSET: Board member of EIT; founder of Fundacja DIADEM
Dorota Warakomska		dorota.warakomska@gmail.com	suggested by genSET: member of PWnet
Malgorzata Kalinowska-Iszkowska		malgorzata@iszkowski.pl	Suggested by genSET: member of EPWC
Malgorzata Tarasiewicz	NGO	Tarasiewicz@neww.org.pl	Suggested by genSET: director of NEWW
Katarzyna Piaskowska	University of Warsaw	kpiaskow@mini.pw.edu.pl	Suggested by genSET: Vice Chair of Conference on Young Scientists, Warsaw Sept 13-16, 2010
Elzbieta Pyza	Department of Cytology and Histology, Institut of Zoology, Jagiellonian University	elzbieta.pyza@uj.edu.pl	suggested by genSET: European Brain Awareness week