

Кар'єра науковиць у STEM: дослідження мотивації та бар'єрів





**Докторка Сабіна Фрайзер Гюнес,
представниця ООН Жінки в Україні**

Кожне відкриття, кожна інновація, кожен крок до відновлення України стає сильнішим, коли науковиці мають можливість очолювати ці процеси. Це дослідження висвітлює як бар'єри, що стримують жінок, так і стійкість жінок у STEM, яка дозволяє їм продовжувати робити свій внесок попри війну, вимушене переміщення та обмежені ресурси. Якщо ми інвестуватимемо в їхній потенціал і забезпечимо справедливі умови, ми зробимо більше, ніж просто просуватимемо гендерну рівність — ми забезпечимо інновації та лідерство, які Україна гостро потребує для відновлення. Для цього потрібні зусилля всіх — уряду, наукової спільноти, бізнесу, громадянського суспільства та міжнародних партнерів — аби жінки-науковиці були не просто присутні, а очолювали побудову інклюзивного та стійкого майбутнього України.



**Анна Орехова та Олена Скирта,
співзасновниці та партнерки
ГО «INSCIENCE»**

Від моменту свого заснування у 2018 році INSCIENCE визначила гендерну рівність у науці одним із ключових стратегічних пріоритетів. Попри те, що жінки становлять майже половину (49%) співробітниць науково-дослідних установ в Україні, лише 12% їхніх керівниць — жінки, а серед членкинь Національної академії наук жінок усього 4%. Такий дисбаланс є очевидною ознакою структурної нерівності, яку ми прагнемо змінити.

Ми переконані, що лише завдяки спільним зусиллям можна створити підтримуюче середовище для жінок у науці. І сподіваємося, що результати цього дослідження стануть основою для розробки ефективних політик і програм, спрямованих на подолання гендерних бар'єрів. Адже ми бачимо майбутнє, у якому жінки в STEM мають рівні можливості для зростання та розвитку, де їхні ідеї стають рушійною силою інновацій, а гендерні упередження та «скляна стеля» залишаються в минулому.

Подяки

Команда Cedos:

Автор_ки дизайну дослідження та дослідницького звіту:
Тетяна Жерьобкіна, Олеся Будз, Ірина Когут

Менеджерка дослідження: Тетяна Жерьобкіна

Над дослідженням також працювали:
Ольга Войтенко, Ольга Сацук, Ольга Поліщук

Рецензування: Іван Вербицький, Аліна Хелашвілі

Коректура: Роксолана Машко

Команда INSCIENCE:

Проектна команда: Анна Орехова, Анастасія Орехова, Оксана Дядюра

Комунікаційна команда: Маргарита Іваницька, Анастасія Вишневська

Дизайн та верстка: Ольга Андреева, Єлизавета Луцька, Яна Галіцька, Вероніка Кириченко

Команда ООН Жінки:

Ольга Осауленко — менеджерка програми «EU4GE: Разом проти гендерних стереотипів і гендерно зумовленого насильства», Регіональний офіс ООН Жінки в Європі та Центральній Азії

Асліхан Озджан — спеціалістка з партнерств і мобілізації ресурсів, ООН Жінки в Україні

Марина Ханова — аналітикиня з партнерств і мобілізації ресурсів, ООН Жінки в Україні

Анастасія Дерекко — аналітикиня з комунікацій, ООН Жінки в Україні

Висловлюємо подяку учасни_цям дослідження.

У цьому звіті ми використовуємо іменник з відділенням «_» гендерованим закінченням для позначення особи, гендер як_ої невідомий чи не має значення в нинішньому контексті, або групи осіб різного гендеру, гендер яких невідомий чи гендер яких не має значення в нинішньому контексті. Ми однаково поважаємо жінок, небінарних осіб і чоловіків. Оскільки в українському інформаційному просторі сьогодні набагато частіше підкреслюється існування чоловіків, ніж усіх інших (тобто більшості людей), ми, з метою урівноваження цього перекося, тут і надалі використовуємо таку форму для позначення сукупності різних людей чи людини, гендер як_ої невідомий.

Це дослідження проведене організацією INSCIENCE та аналітичним центром Cedos у межах проекту «НАУКОВИЦІ» в рамках програми «ЄС за гендерну рівність: разом проти гендерних стереотипів та гендерно-зумовленого насильства» (фаза 2), що фінансується Європейським Союзом та реалізується спільно Структурою ООН Жінки в Україні та UNFPA, Фондом ООН у галузі народонаселення.

Дослідження проведено за фінансової підтримки Європейського Союзу. Його зміст — відповідальність Структури ООН Жінки в Україні та UNFPA, Фонду ООН у галузі народонаселення, та не обов'язково відображає погляди Європейського Союзу.

Регіональний офіс ООН Жінки в Європі та Центральній Азії та Регіональний офіс UNFPA, Фонду ООН у галузі народонаселення, у Східній Європі та Центральній Азії спільно з Європейським Союзом реалізують другу фазу регіональної програми «ЄС за гендерну рівність: разом проти гендерних стереотипів та гендерно-зумовленого насильства». Мета програми — зменшити гендерно дискримінаційні ставлення та практики між жінками і чоловіками як в інституційній, так і в громадській сферах, зокрема щодо неоплачуваної домашньої та доглядової праці, у шести країнах Східного партнерства: Вірменії, Білорусі, Грузії, Молдові та Україні. Програма працює над усуненням корінних причин гендерної нерівності, залучаючи органи влади, громадські та жіночі організації, медіа, представників приватного сектору та інших партнерів. Особливу увагу приділено співпраці з громадськими організаціями та дослідженні процесів зміни соціальних норм.

Сайт програми «ЄС за гендерну рівність: разом проти гендерних стереотипів та гендерно-зумовленого насильства»: <http://eca.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/eu-4-gender-equality>

Сайт Регіонального офісу ООН Жінки в Європі та Центральній Азії: <https://eca.unwomen.org>

ООН Жінки в Україні, як провідна установа системи Організації Об'єднаних Націй із питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок, інтегрує гендерні підходи в процеси координації та ухвалення рішень ООН. ООН Жінки в Україні відіграє ключову роль у просуванні гендерної рівності та розширенні прав і можливостей жінок по всій країні, маючи понад 67 співробітниц_ь і 22 національних консультант_ок, які працюють у Києві та Дніпрі. Організація надає важливу підтримку урядовим партнерам і громадським організаціям, маючи на меті відстоювати права жінок, просувати гендерну рівність і забезпечувати розширення прав і можливостей жінок у всіх секторах. Її зусилля зосереджено на трьох ключових пріоритетних напрямках: врядування, лідерство та «Жінки, мир, безпека» (WPS), розширення економічних можливостей і масштабування, гуманітарне реагування й координація, що гарантує центральне місце для голосів і потреб жінок у цих процесах. ООН Жінки бере активну участь у підтримці інтеграції України до ЄС та перенесення гендерних норм ЄС у національне законодавство та політику. Сайт ООН Жінки в Україні: <https://ukraine.unwomen.org/uk>

Cedos — це незалежний аналітичний центр, урбаністичне бюро та спільнота, що працює над питаннями соціального і просторового розвитку з 2010 року. Команда Cedos вірить, що кожна людина має право на гідний рівень життя. Тому метою Cedos є пошук системних причин соціальних проблем і розробка стратегій їх вирішення. Підхід команди Cedos базується на дослідженнях. Організація вивчає суспільні процеси та державні політики, поширюють критичне знання, просувають та втілюють прогресивні зміни, навчають і посилюють спільноту прихильниц_ь цих змін. У своїй роботі вони керуються цінностями гідності, рівності, солідарності, партисипативності, якості та емпатійності.

Сайт Cedos: <https://cedos.org.ua>

INSCIENCE — організація, яка популяризує науку і доказову медицину та підвищує їхню цінність для суспільства, бізнесу та держави через науково-популярні проекти. INSCIENCE робить українських вчених та лікар_ок видимими та сприяє розвитку критичного мислення через просування наукового підходу до пізнання світу.

Сайт INSCIENCE: <https://inscience.io>

Зміст

Резюме дослідження.....	6
Вступ	7
Методологія.....	8
Розділ 1. Науковиці у STEM: аналіз статистики та досліджень загальних тенденцій і українського контексту	11
1.1 Загальні тенденції гендерної нерівності в STEM.....	13
1.2 Жінки у STEM в Україні: огляд ситуації	15
1.3 Робота з інноваціями	17
1.4 Приклади стратегій залучення жінок до науки та їх підтримки в Україні	18
Розділ 2. Вибір наукової діяльності у сфері STEM як професії.....	23
2.1 Поява інтересу до науки та STEM	24
2.2 Вибір спеціальності та закладу освіти	27
2.3 Задоволеність якістю навчання та заохочення займатися наукою	30
2.4 Рішення професійно почати наукову діяльність	41
Розділ 3. Умови праці та професійного розвитку науковиць у STEM.....	48
3.1 Робота з інноваціями.....	49
3.2 Інституційна культура та міжособистісна взаємодія.....	52
3.3 Матеріально-технічні умови дослідницької діяльності	58
3.4 Графік роботи, навантаження та заробітна плата.....	65
Розділ 4. Мотивація будувати наукову кар'єру в STEM і причини відмови від неї.....	83
4.1 Мотивація будувати наукову кар'єру	84
4.2 Причини відмовитися від наукової кар'єри	90
Розділ 5. Системні виклики та можливості підтримки жінок у STEM (за результатами експертних інтерв'ю)	94
5.1 Гендерна сегрегація в науці та поширені в суспільстві стереотипи	96
5.2 Відмінності в кар'єрних траєкторіях чоловіків і жінок у науці	98
5.3 Виклики у вищій та середній освіті	99

5.4 Інструменти підтримки науковиць і популяризації науки	103
5.5 Труднощі з репрезентацією жінок-науковиць у медіа.....	105
5.6 Недостатній рівень фінансового забезпечення науковиць	106
5.7 Вплив російсько-української війни на роботу у сфері науки	108
Висновки та рекомендації.....	109
1. Освіта та вибір наукової кар'єри	110
2. Умови праці в науці	111
3. Мотивація та бар'єри	112
Рекомендації для стейкхолдерів	114
Перелік джерел	119
Перелік скорочень	122
Перелік таблиць	123
Перелік графіків.....	123
Додаток 1. Портрет респонденток	124

Резюме дослідження

Дослідження спрямоване на заповнення прогалин у розумінні становища та досвіду науковиць у галузі STEM (природничі науки, технології, інженерія, математика) в Україні в умовах глибокої кризи наукової системи, спричиненої хронічним недофінансуванням, слабкою державною підтримкою та недостатнім усвідомленням ролі науки з боку частини суспільства.

Залучення жінок до STEM робить науку більш інклюзивною, позитивно впливає на економіку та сприяє розвитку нових технологій і інновацій. Проте нерівномірне представництво жінок у різних наукових галузях і низька частка на керівних посадах свідчать про необхідність запровадження цілеспрямованих політик підтримки та розширення можливостей для науковиць у STEM.

Метою дослідження було виявити чинники, що мотивують здобувачок освіти та науковиць, які навчаються чи працюють у сфері STEM, будувати наукову кар'єру або залишати її. Для цього було проведено глибинні інтерв'ю, фокус-групові дискусії та опитування жінок на різних етапах кар'єрного шляху у галузі STEM. Такий підхід дозволив комплексно розглянути, як науковиці робили вибір своєї спеціальності, як вибирали місце здобуття вищої освіти та чи були задоволені освітою, умовами праці, про відносини з колегами та керівництвом, чинники, що мотивували науковиць будувати наукову кар'єру в STEM або призводили до відмови від неї.

Крім цього, була проведена серія експертних інтерв'ю з представницями державних установ, бізнес-сектору, університетів, наукових установ, неурядових організацій і медіа, щоб окреслити їхнє бачення системних викликів для жінок у STEM та можливих шляхів їх подолання. На основі експертних інтерв'ю були розроблені практичні рекомендації для стейкхолдерів із різних секторів для покращення досвіду науковиць у STEM.

Ключові висновки

Інтерес до науки в частини інформанток дослідження формувався ще в шкільному або підлітковому віці під впливом родини, вчительства та доступу до якісної освіти. Водночас брак профорієнтаційних програм часто ускладнював вибір спеціальності, а деякі респондентки робили його майже випадково. Вища освіта ставала ключовим етапом, під час якого під впливом позитивного наукового середовища, рольових моделей серед викладач_ок і можливостей брати участь у дослідженнях **посилювалося бажання продовжувати наукову кар'єру**.

Умови праці в науці залишаються викликом для більшості науковиць. Недостатнє фінансування, застаріле обладнання, брак витратних матеріалів та відсутність базових умов, таких як, наприклад, опалення, суттєво впливали на можливість проведення досліджень. **Повномасштабне російське вторгнення ще більше загострило наявні проблеми**, спричинивши нестабільне електропостачання, руйнування інфраструктури та зростання навантаження у зв'язку з браком кадрів. А через низький рівень заробітної плати частина науковиць поєднувала кілька робіт та брала участь у додаткових проєктах, що призводило до надмірного навантаження.

Серед чинників, що **підтримують мотивацію залишатися в науці**, науковиці виділяли автономність у роботі, позитивну психологічну атмосферу, сталі професійні зв'язки, взаємопідтримку в колективі тощо. Натомість низька заробітна плата, перевантаження, погане матеріально-технічне забезпечення та проблеми в колективі суттєво знижують мотивацію та часто **призводять до роздумів або рішення припинити наукову діяльність**.

Також серед бар'єрів, з якими стикаються науковиці, є **гендерна дискримінація та сексизм**, які проявляються у вигляді сексистських висловлювань, упередженого розподілу завдань за гендерною ознакою, випадків сексуальних домагань. Крім цього, викликом для науковиць є **поєднання материнства з науковою кар'єрою**, що вимагає врахування багатьох факторів і часто обмежує професійну діяльність через умови роботи та соціальні стереотипи.

Вступ

Для формування ефективних політик підтримки науковиць важливо розуміти, яким є їхнє становище на цей час і якими є причини, чому жінки вибирають або залишають наукову кар'єру. В Україні не існує досліджень, які б системно аналізували умови праці, мотивацію науковиць у STEM та виклики, з якими вони стикаються, зокрема в умовах війни. Наше дослідження спрямоване на заповнення цієї прогалини та надання рекомендацій для покращення становища науковиць в Україні.

Наука в Україні, зокрема в галузі STEM¹ (природничі науки, технології, інженерія та математика), перебуває в стані глибокої системної кризи. До 2022 року загальна кількість дослідниць зменшувалася, а також зменшувалися видатки на фінансування науки (Писаренко, Куранда та ін., 2023). Науков_иці стикалися з побутово-економічними труднощами, а саме з низьким рівнем доходів, який впливав на можливість науковиць забезпечувати свої особисті потреби. Також у них виникали професійні труднощі, зокрема через погане матеріально-технічне забезпечення установ, у яких вони працювали (Жабін & Казьміна, 2020). Окрім недофінансування науки, на думку експерт_ок, які працюють у науковій сфері, криза в цій галузі пов'язана з низькою зацікавленістю держави в наукових розробках, недостатньою підтримкою з боку бізнесу, нерозумінням ролі науки з боку частини суспільства (Шульга, 2018).

Повномасштабне вторгнення Росії в Україну у 2022 році ще більше загострило наявні проблеми. У звіті Національної академії наук України (НАН) йдеться про значний вплив війни на діяльність Академії через ускладнення та погіршення умов для ведення повноцінної наукової роботи, вимушений переїзд науков_иць за кордон і ускладнення міжнародної співпраці (Національна академія наук України, 2023).

Окрім цього, науковиці стикаються з додатковими викликами: перешкодами через суспільні стереотипи, які впливають і на наукову сферу (Фонд ООН у галузі народонаселення (UNFPA), 2023), та значним навантаженням через поєднання наукової діяльності з доглядовою працею, яку часто виконують саме жінки (Стрельник, 2021).

Для науки в Україні характерна горизонтальна сегрегація — жінки неоднаково представлені в різних галузях науки, а також вертикальна сегрегація — зі зростанням кваліфікації частка жінок у багатьох наукових галузях стає меншою (Cedos, 2024). До прикладу, у НАН України станом на 01.01.2025 жінки становили майже полови-

ну серед усіх наукових працівни_ць, але їх частка значно менша на керівних посадах: серед заступни_ць керівни_ць наукових установ — 27,9%, серед керівни_ць — 12,8%, а також 4% — серед дійсних член_кинь (академік_инь) (Національна академія наук України, 2025). Це спричиняє недопредставленість жінок у певних наукових галузях і на вищих посадах, зокрема й у STEM.

Додаткові перепони ще більше ускладнюють шлях жінок, які хочуть будувати кар'єру у STEM, і перешкоджають реалізації їхнього людського потенціалу. Водночас залученість жінок до STEM-спеціальностей сприяє інклюзивності підходів до вивчення різних проблем і розширенню методів дослідження, а також позитивно впливає на економіку через внесок жінок у наукову сферу (McKinsey & Company, 2023). Окрім того, створення кращих умов роботи й більше залучення жінок-науковиць може бути корисним для забезпечення життєздатності держави в той час, коли відбувається мобілізація чоловіків.

¹ S — science, T — technology, E — engineering, M — mathematics.

Методологія

Мета дослідження — виявити чинники, що мотивують здобувачок освіти та науковиць, які працюють у сфері STEM, будувати наукову кар'єру або залишати її.

Основні дослідницькі завдання:



Визначити фактори, що мотивують жінок будувати наукову кар'єру в STEM.



З'ясувати, з якими професійними викликами стикаються жінки в межах наукової кар'єри в STEM.



Визначити, якою є різниця в умовах праці жінок у STEM залежно від типу інституцій, у яких вони працюють, зокрема відмінності в умовах праці приватних і державних установ.



З'ясувати, які фактори впливають на рішення науковиць, які працюють у STEM, залишати їхню наукову кар'єру.

У межах дослідження ми аналізували досвід **жінок, які здобували освіту або працювали як науковиці у сфері STEM**, зокрема:



студенток бакалаврських і магістерських програм²;



наукових і науково-педагогічних працівниць закладів вищої освіти (далі — ЗВО) та наукових установ, які були залучені до проведення фундаментальних чи прикладних досліджень;



науковиць, які працювали у приватних установах (підприємствах, лабораторіях тощо);



колишніх науковиць, які завершили кар'єру в науці у сфері STEM або перейшли в іншу сферу (не пізніше 2020 року).

Дослідження стосувалося досвіду українських студенток і науковиць, які на момент його проведення проживали й навчалися/працювали в Україні та які проживали за кордоном, працюючи/навчаючись в українських установах³.

У межах цього дослідження для визначення терміну «науковиці» ми послуговувалися ЗУ «Про на-

укову і науково-технічну діяльність», що дає таке пояснення:

«[Н]ауковий працівник — вчений, який має вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня, відповідно до трудового договору (контракту) професійно провадить наукову, науково-технічну, науково-організаційну, науково-педагогічну діяльність та має відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтверджену результатами атестації у випадках, визначених законодавством».

Для реалізації дослідницьких завдань ми вибрали змішаний дизайн дослідження — воно мало **кількісницький компонент**, який передбачав проведення онлайн-опитування, та **якісницький**, у межах якого ми провели глибинні інтерв'ю, фокус-групові дискусії та експертні інтерв'ю.

Польовий етап дослідження відбувався в листопаді 2024 — квітні 2025 року.

Глибинні інтерв'ю були проведені протягом листопада 2024 — березня 2025 року. Вони відбувались онлайн за допомогою Zoom. Пошук інформанток та інформантів відбувався через соціальні мережі (LinkedIn, Facebook) та сайти установ, пов'язаних із науковою діяльністю, а також за допомогою методу снігової кулі (тих людей, які вже взяли участь в дослідженні, просили поділитися контактами їхніх знайомих, які б також могли долучитися до дослідження).

Усього в межах дослідження було проведено 29 глибинних інтерв'ю з представницями таких груп:



наукові та науково-педагогічні працівниці державних ЗВО й наукових установ, які були залучені до проведення фундаментальних чи прикладних досліджень у сфері STEM — 9 інтерв'ю;



науковиці, що співпрацюють у сфері STEM з бізнесом (приватні підприємства, лабораторії) — 6 інтерв'ю;

² Відповідно до Постанови КМУ «Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої та фахової передвищої освіти», включені такі галузі як «Природничі науки», «Математика та статистика», «Інформаційні технології», «Інженерія», «Виробництво та будівництво».

³ У кількісницькому етапі дослідження брали участь також студентки й науковиці, які проживали й навчалися/працювали за кордоном, але через невелику наповненість цих груп (менше 50 людей) їхні відповіді не включені в загальний аналіз.



здобувачки освіти та науковиці, які протягом останніх 5 років вирішили залишити кар'єру у STEM – 8 інтерв'ю;



чоловіки-науковці у STEM – 6 інтерв'ю.

Фокус-групові дискусії були проведені в грудні 2024 – лютому 2025 року. Вони відбувались онлайн за допомогою Zoom. Рекрутинг учасниць на фокус-групові дискусії відбувався за допомогою методу снігової кулі – інформантки, які взяли участь у дослідженні, ділилися контактами інших, хто відповідали характеристикам вибірки.

У межах дослідження було проведено 6 фокус-групових дискусій. На кожній із них було по 3-6 учасниць, які представляли такі групи:



студентки, які навчаються на магістерських програмах за STEM-галузями в українських ЗВО (2 фокус-групи);



студентки аспірантури з програм за галузями, що належать до STEM (2 фокус-групи);



науковиці, які займалися інноваційними⁴ (прикладними) дослідженнями (2 фокус-групи).

Опитування відбувалося з 13 березня до 12 квітня. Збір даних був проведений онлайн за допомогою опитувальника для самозаповнення в Google Forms. У ньому взяли участь 276 людей.

Вибірка включала представниць таких груп:



студентки бакалаврських і магістерських програм за STEM-спеціальностями, які навчаються в українських ЗВО;



студентки бакалаврських і магістерських програм за STEM-спеціальностями, які навчаються в іноземних ЗВО;



науковиці, які працюють в українських установах;



науковиці, які працюють в іноземних установах⁵.

Під час проведення опитування не вдалося набрати достатню для статистичного аналізу кількість людей із групи студенток бакалаврських і магістерських програм за STEM-спеціальностями, які

навчаються в іноземних ЗВО, та науковиць, які працюють в іноземних установах. Тому відповіді цих людей не аналізувалися. Так, результати кількісної частини дослідження представляють досвід 234 респонденток.

Поширення опитувальника відбувалося через різні канали:



INSCIENCE розповсюджували інформацію про опитувальник через ЗВО та наукові установи, громадські організації, ініціативи, науковомісткі бізнеси, вчених тощо.



У Facebook та Instagram було запущено таргетовану рекламу.



INSCIENCE і Cedoss розміщували запрошення заповнити анкету на своїх сторінках у соціальних мережах, команда проєкту поширювала через свої особисті сторінки в соціальних мережах.

Детальний розподіл соціально-демографічних характеристик респондентів і респонденток опитування, інформанток та інформантів наведено в Додатку 1 «Соціально-демографічні характеристики учасниць та учасників дослідження».

Також у межах дослідження було проведено 16 **експертних інтерв'ю** з представницями інституцій, що формують та реалізують політики у сфері науки, а також сприяють досягненню гендерної рівності у STEM. Метою цих інтерв'ю було зібрати погляди та досвід представниць різних секторів, які можуть впливати на розвиток наукової кар'єри жінок та забезпечення підтримки для науковиць.

До участі в експертних інтерв'ю були залучені представниці таких груп:



державні установи;



бізнес-сектор (зокрема наукомісткі компанії, які надають або потенційно можуть надавати можливості для стажувань, менторства та кар'єрного розвитку науковиць);



університети та наукові установи;



неурядові організації та фонди, що працюють у сфері гендерної рівності, під-

⁴ Згідно з ЗУ «Про інноваційну діяльність», під інноваціями маються на увазі новостворені (застосовані) і/або вдосконалені конкурентоздатні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і/або соціальної сфери.

⁵ В опитуванні також брали участь науковиці, які тимчасово не працюють, але займалися науковою діяльністю в українській або іноземній установі.

тримки жінок у науці або фінансування досліджень, медіа, які висвітлюють ці теми.

Інтерв'ю проводились у квітні-червні 2025 року, з них 12 — в онлайн-форматі з використанням платформи Zoom, 4 інтерв'ю було проведено віч-на-віч.

Під час запрошення на глибинні інтерв'ю, експертні інтерв'ю та фокус-групові дискусії потенційні учасниці й учасники були поінформовані про мету та завдання дослідження, використання його результатів, теми, навколо яких буде йти розмова, і захист їхніх даних. На початку кожної фокус-групової дискусії та інтерв'ю учасниці були поінформовані повторно. Окрім цього, ми наголошували на можливості не відповідати на будь-яке з поставлених запитань і можливості відмовитися від участі у дослідженні на будь-якому етапі без пояснення причин.

Задля забезпечення конфіденційності учасниць та учасників дослідження отримані дані були доступні лише дослідницькій команді. Цитати, використані у звіті, були анонімізовані та не містять інформації, за допомогою якої можна ідентифікувати людину.

Онлайн-опитування також містило інформацію про мету дослідження, теми, які порушуються в анкеті, захист та анонімність даних.

Дослідження має низку обмежень:



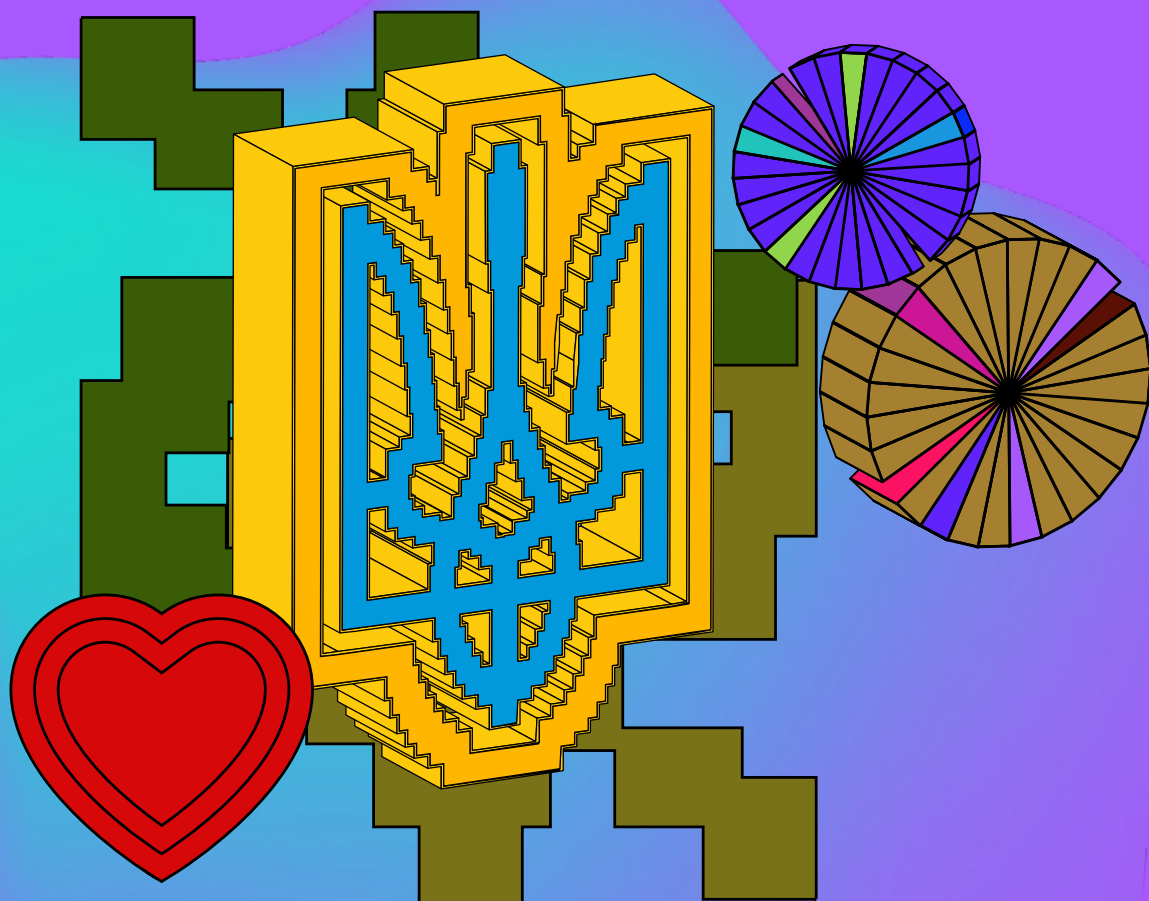
Вибірка опитування не є репрезентативною для всієї сукупності здобувачок освіти та науковиць у сфері STEM, адже точні межі цієї групи невідомі, а наявна статистика — обмежена. Через це неможливо оцінити, наскільки отримані результати можна узагальнити на всю спільноту. Водночас зібрані дані дозволяють виокремити ключові тенденції, поширені досвіди та проблеми, з якими стикаються жінки в науці. Ці результати надають розуміння про контексти, в яких науковиці будують свою кар'єру.



Деякі групи науковиць менше представлені. Серед учасниць глибинних інтерв'ю та фокус-групових дискусій більше представлені студентки й науковиці, які проживали й навчалися/працювали у великих містах (зокрема в Києві, Харкові та Львові). Тоді як досвід науковиць із інших, зокрема менших населених пунктів, представлений у дослідженні меншої мірою. Також у вибірці більше науковиць, які мають такі спеціальності : біологія, біоінженерія, хімія.

Звіт складається з 5 тематичних частин. У першій ми наводимо результати кабінетного дослідження — опис ситуації з гендерною нерівністю в STEM, про бар'єри, з якими можуть стикнутися жінки у своїй науковій кар'єрі як на глобальному рівні, так і в Україні, а також наявні приклади стратегій залучення більшої кількості жінок до STEM. У наступних трьох частинах аналізуються результати глибинних інтерв'ю, фокус-групових інтерв'ю з українськими науковицями та опитувань українських науковиць і студенток у STEM, проведених у межах цього дослідження. Зокрема, у другому розділі ми описали, як науковиці робили вибір своєї спеціальності й науки загалом, як вибирали місце здобуття вищої освіти та чи були задоволені освітою. У третьому розділі йдеться про умови праці, зокрема про роботу з інноваціями, про відносини з колегами та керівництвом, а також про умови наукової діяльності. У четвертому перераховуються чинники, що мотивували науковиць будувати наукову кар'єру в STEM або призводили до відмови від неї. У п'ятому розділі представлені результати експертних інтерв'ю з представницями державних органів, університетів і наукових установ, бізнес-сектору, неурядових організацій та медіа про їхнє бачення поточних обмежень для побудови жінками наукової кар'єри в STEM та дочерні кроки для їх вирішення.

Розділ 1



**Науковиці в STEM:
аналіз статистики
та досліджень загальних
тенденцій і українського
контексту**

У цьому розділі представлені результати кабінетного дослідження — огляд вторинних даних і раніше проведених досліджень. У ньому описуються тенденції гендерної нерівності в STEM-галузях у світі та в Україні, а також можливі шляхи для залучення більшої кількості жінок до STEM і забезпечення для них кращих умов для розвитку кар'єри. Інформація з цього розділу надає контекст загальної ситуації, зокрема структурних бар'єрів, з якими доводиться стикатися жінкам у побудові кар'єри.

1.1 Загальні тенденції гендерної нерівності в STEM

Тривалий час наука вважалася переважно чоловічою сферою. До XX століття жінки здебільшого були виключені з академічної освіти, доступної чоловікам. Позбавлення жінок можливості здобувати формальну освіту серйозно обмежувало їхню участь у науці та підживлювало суспільні стереотипи про «роль і місце жінки у світі». Більш відкритими видами діяльності для жінок вважалися, зокрема, мистецтво, переклад і письмо іноземними мовами. Це зрештою закріпило в уявленнях людей сфери мистецтва, філології, лінгвістики як «жіночі» галузі знань.

У 2023 році в дослідженні впливу повномасштабної війни на вибір професії серед україн_ок 55% чоловіків і 49% жінок погодилися з твердженням, що є професії, які підходять виключно для чоловіків і виключно для жінок (UNFPA, 2023). **Дослідни_ці стверджують, що сьогодні на дівчат-підліток при виборі спеціальності має значний вплив соціокультурний простір, у якому вони зростають** (Master, Meltzoff & Cheryan, 2021). При цьому освітня система загалом і школи зокрема відіграють центральну роль у визначенні їхнього інтересу до STEM-предметів, а також у забезпеченні рівних можливостей доступу до якісної STEM-освіти й отримання від неї користі (UNESCO, 2017).

За повідомленням Європейської комісії щодо нового Європейського дослідницького простору, гендерного балансу серед випускни_ць докторських програм майже досягнуто (European Commission, 2022). Проте на різних етапах подальшої кар'єри відбувається втрата частки жінок. У дослідницькій галузі у Європейському Союзі жінки суттєво недопредставлені — їх лише 33% від загальної кількості дослідницької спільноти регіону. Нерівність найбільше стосується науково-технічних сфер, зокрема STEM (European Commission, 2022). У деяких країнах кількість жінок фактично зрівнялася з кількістю чоловіків у таких науках як біологія, ботаніка, зоологія, біохімія та суміжних предметах. Але жінки залишаються в меншості в цифрових інформаційних технологіях, обчислювальній техніці, фізиці, математиці та інженерії (Громадський простір, 2022). Так, згідно з дослідженнями, серед інженер_ок у Великобританії лише 16% — жінки (EngineeringUK, 2022). Схожа ситуація спостерігається і в США (Fictiv, 2023).

Причинами нерівного становища жінок і чоловіків у STEM-професіях називають гендерні упередження та дискримінацію, що є бар'єрами в залученні дівчат до навчання на відповідних спеціальностях, доступі жінок до фінансування до-

сліджень і керівних посад. Серед проблем, з якими стикаються науковиці, можна назвати такі:



«Скляна скеля» — невидимі й непрописані бар'єри в доступі до керівних чи управлінських посад. Згідно з дослідженнями, у країнах Європейського Союзу жінки займають лише одну чверть (26%) посад класу А (еквівалент посади професор_ки), а серед очільни_ць ЗВО жінок 24% (European Commission, 2021). Жінкам важче, ніж чоловікам досягти посади професорки, яка є умовою для того, щоб стати керівницею факультету або й університету.



«Прохолодний клімат» — заплутані академічні процеси для жінок, що робить академічне середовище неприязним.



«Дірявий трубопровід» — втрата частки жінок протягом етапів академічної кар'єри з різних причин.



«Ефект Матильди» — сексистське упередження щодо визнання досягнень науковиць, чиїм працям часто приписують авторство їхніх колег-чоловіків. Показовим є доведений факт, що статті, написані науковицями, отримували менше цитувань, ніж статті, авторами яких були чоловіки (Burleson & Brant, 2011).

Окрім цього, перешкодами для розвитку наукової кар'єри жінок можуть виступати дисбаланс роботи й особистого життя (наприклад, внаслідок того, що жінки частіше виконують обов'язки догляду за дитиною), сприйняття суспільством гендерних ролей і спеціальностей, які стереотипно вважаються жіночими або чоловічими, та інші упередження, що можуть викривлювати оцінку жіночих досягнень у науці (European Commission, 2021). Оцінка наукової діяльності жінок відповідними комісіями, члени яких можуть мати подібні упередження, також відбувається не на користь жінок, зменшуючи шанси їхнього просування кар'єрною драбиною.

Відмінності у вихованні дівчат і хлопців, соціальні стереотипи про сфери діяльності, які вважаються жіночими або нежіночими, гендерно зумовлені труднощі під час побудови кар'єри для науковиць **гальмують розвиток науки, економіки та інновацій у світі та в Україні зокрема.**

Залучення більшої кількості жінок до науки — це не лише питання справедливості, адже більша представленість жінок і дівчат у STEM спонукає більший технічний прогрес та економічний розвиток країни (United Nations Development Programme, 2023). Дослідження підтверджують, що **наукові команди з інклюзивним підходом** щодо гендеру, раси й орієнтації **мають більше можливостей для створення, тестування та втілення нових ідей** (Great Place to Work, 2020).

Також подолання гендерних розривів у STEM-освіті створює додаткові можливості для залучення жінок до швидкозростаючого ринку праці. До 2050 року кількість робочих місць у цьому секторі в ЄС може зрости до 1,2 мільйона (BBC StoryWorks, n.d.), і залучення більшої кількості жінок допоможе заповнити цей попит на фахів_чинь. Крім цього, вважається, що збільшення частки жінок у сфері технологій приблизно до 45% може принести від 260 до 600 млрд євро у

ВВП (McKinsey & Company, 2023), а **подолання розриву в оплаті праці може збільшити сукупний дохід жінок на 299 мільярдів доларів протягом наступних десяти років, що прискорить глобальний економічний розвиток** (Council on Foreign Relations, 2021).

Ці дані є надзвичайно актуальними для українського контексту, де сектор STEM продовжує розвиватися попри триваючі виклики, пов'язані з повномасштабним російським вторгненням. Подолання гендерного розриву в STEM може суттєво посилити середовище фахів_чинь і інноваційний потенціал України.

У міру того, як країна поглиблює європейську інтеграцію, **орієнтація на тенденцію ЄС щодо стимулювання зайнятості в STEM** — зокрема шляхом зменшення гендерного розриву — **є стратегічним шляхом до сталого економічного зростання та досягнення гендерної рівності.**

1.2 Жінки в STEM в Україні: огляд ситуації

В Україні для ситуації з науков_цями загалом характерна тенденція до зменшення їхньої кількості: з 313 тисяч у 1990 році — до 63,9 тис. у 2015 році⁶. За даними UNESCO Statistics, **у 2021 році в Україні частка жінок-дослідниць становила 48,2%, що перевищувало показники багатьох інших європейських країн** (UNESCO Institute for Statistics, 2020). В Україні у 2023 році 27,7 тисячі жінок були задіяні до виконання наукових досліджень і розробок (Державна служба статистики України, 2023)⁷. З них 17,4 тисячі належали власне до категорії дослідниць (поруч із допоміжним персоналом і техніками), що становило майже 45% від загальної кількості дослідників і дослідниць.

Попри це, характерними для сфери науки є як вертикальна, так і горизонтальна сегрегація. **Горизонтальна сегрегація** полягає в нерівномірній представленості жінок за галузями науки. Дослідження гендерної сегрегації у фаховій передвищій і вищій освіті, проведене у 2024 році, показало: **починаючи з перших освітніх рівнів жінки є менш представленими в багатьох STEM-галузях порівняно з чоловіками** (Cedos, 2024).

Хоча в деяких галузях і спеціальностях частка жінок є більшою, таких ситуацій менше. Наприклад, на бакалаврському рівні деякі STEM-галузі були сегрегованими на користь жінок (біологія) або на користь чоловіків (механічна інженерія, електрична інженерія, аграрні науки та продовольство, інформаційні технології). Натомість у деяких інших галузях представленість жінок і чоловіків є майже однаковою — це стосується математики та статистики, виробництва та технологій, хімічної інженерії та біоінженерії. На рівні магістратури та доктора філософії кількість галузей, сегрегованих на користь чоловіків, була вищою.

Вертикальна сегрегація виражена в тому, що зі зростанням кваліфікаційного рівня частка жінок на ньому зменшується. У звіті НАН України за 2024 рік були представлені гендерні співвідношення в Академії у звітному році (див. Таблицю 1.1) (Національна академія наук України, 2025). Серед керівництва наукових установ, їхніх заступни_ць і керівництва наукових підрозділів більшість — чоловіки.

ГЕНДЕРНІ СПІВВІДНОШЕННЯ В НАН УКРАЇНИ У 2024 РОЦІ

Категорія	Жінки	Чоловіки
Усі працівни_ці наукових установ	49,7%	50,3%
Учені секретар_ки	56,0%	44,0%
Кандидат_ки наук/доктор_ки філософії	43,2%	56,8%
Наукові працівни_ці	41,3%	58,7%
Заступни_ці керівни_ць наукових установ	27,9%	72,1%
Доктор_ки наук	26,4%	73,6%
Керівни_ці наукових структурних підрозділів	25,7%	74,3%
Член_кині-кореспондент_ки НАН України	14,0%	86,0%
Керівни_ці наукових установ	12,8%	87,2%
Дійсні член_кині (академіки_ні) НАН України	4,0%	96,0%

Таблиця 1.1. Гендерні співвідношення в НАН України у 2024 році (станом на 01.01.2025). Джерело: Національна академія наук України, 2025.

6 Згідно з даними Державної служби статистики України. Дані за 2015 рік — без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції. https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/ni/ind_rik/ind_u/2002.html.

7 Дані наведені без урахування тимчасово окупованих територій та частини територій, на яких ведуться бойові дії.

Однією з причин гендерної сегрегації, зокрема в освіті, можуть бути гендерні стереотипи та стереотипи щодо професій, які вважаються «жіночими» або «чоловічими». Результати дослідження, в якому взяло участь учнівство шкіл і закладів профтехосвіти в межах Програми ООН із відновлення та розбудови миру, показали, що 59% опитаних погодилися або скоріше погодилися з думкою, що деякі професії є суто «чоловічими», а деякі — «жіночими» (ПРООН, 2021). Водночас більше 60% опитаних вважали, що не існує залежності від статі учня чи учениці в успішності опанування природничих, математичних і гуманітарних дисциплін.

Наука вимагає системності та значного часового ресурсу, і без підтримки з боку близьких або з інших джерел поєднання такої діяльності з доглядом за дитиною, яку часто виконують саме жінки, може бути складним завданням (Стрельник, 2021). Викликом можуть бути поїздки, участь у конференціях в інших містах або за кордоном, закордонні стажування, особливо якщо науковиця водночас є матір'ю. Результати дослідження Фонду народонаселення ООН показують, що станом на 2020 рік лише у 2% сімей батько був тим, хто переважно доглядав за дітьми до 3 років. Окрім того, 35% опитаних не знали, що батько дитини має право взяти відпустку з догляду за дітьми до 3 років замість матері дитини. Більшість чоловіків повідомили, що не розглядали можливість взяти декретну відпустку навіть у випадку, коли це буде економічно вигідно для родини, і здебільшого пояснювали таке рішення такими переконаннями, як-от: «Догляд за дітьми — це жіночий обов'язок» або «Неприпустимо, щоб жінка утримувала сім'ю» (Фонд народонаселення ООН, 2020). **Закріплені в суспільстві стереотипи щодо декретної відпустки (наприклад, переконання, що догляд за дитиною є виключно жіночою відповідальністю, або що чоловік у декреті — це щось незвичне) та водночас брак державної чи інституційної системи підтримки для жінок, які потребують допомоги по догляду за дитиною, створює умови, в яких жінки можуть бути змушені жертвувати науковою кар'єрою.**

Також існує низка інших складнощів, з якими можуть стикатися всі, хто працює в науковій сфері.

Зокрема, ще до повномасштабного вторгнення Росії в Україну загальна кількість науков_иць, зокрема й молодих науков_иць, зменшувалася, як і видатки на фінансування науки (Жабін & Казьміна, 2017). Результати опитування молодих учених НАН України, проведеного у 2015 та 2016 роках, продемонстрували, що на той момент вони стикалися з низкою побутово-економічних, а також професійних труднощів, а саме:



низький рівень доходів: за даними опитування, майже половина опитаних вчених мали додаткові джерела доходів;



труднощі з орендою або купівлею житла: 29% опитаних молодих вчених у 2015-му та 26% — у 2016 році проживали з батьками;



брак потрібного устаткування (приладів, матеріалів, реактивів): з цим стикнулося 63% опитаних молодих вчених.

Попри те, що опитування було проведене у 2015–2016 роках, можна припустити, що ці труднощі є досі актуальними для молодих науков_иць.

Окрім перелічених вище проблем, повномасштабне вторгнення створило додаткові перешкоди для розвитку сфери науки в Україні. У звіті НАН України йдеться про значний вплив війни на діяльність Академії, а саме через ускладнення та погіршення умов для ведення повноцінної наукової роботи, вимушений переїзд науков_иць за кордон і ускладнення міжнародної співпраці (Національна академія наук України, 2023). Серед різних сфер найбільше з України виїхало науков_иць-фізик_иць — близько 500 осіб. Деякі установи, організації та підприємства Академії опинилися на територіях, які були тимчасово окупованими. Інші будівлі постраждали внаслідок вибухів і ракетних ударів. Окрім цього, з введенням воєнного стану в Україні планові видатки загального фонду Державного бюджету України НАН України було скорочено на 1 млрд 54,3 млн грн, тобто до 5 млрд 108,8 млн грн, що призвело до скорочення фінансування академічних установ, зокрема й видатків на придбання або покращення наукового обладнання (Національна академія наук України, 2023).

1.3 Робота з інноваціями

Ще одним важливим питанням щодо жінок у науці є їх залучення до розвитку інновацій⁸, оскільки це має суттєве значення для наукового прогресу та економічного зростання.

Дослідження показують, що **гендерно різноманітні команди є більш інноваційними**. Такі команди приходять до більш новаторських і креативних рішень, особливо у випадку складних або «радикальних» інноваційних викликів (Díaz-García et al., 2012; González-Moreno et al., 2018; Nielsen та ін., 2017). Більш гендерно збалансований управлінський склад компанії пов'язаний з вищими показниками інноваційної діяльності (Ritter-Hayashi et al., 2019; Teruel et al., 2015). Проте досліджень і загалом даних про зайнятість науковиць у роботі з інноваціями в Україні бракує, зокрема й інформації про їхні потреби й запити.

Загалом станом на 2025 рік, Україна має три чинні стратегії, які визначають розвиток інноваційної діяльності, а саме:



Стратегію розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року (МОН) від 10 липня 2019 року: вона має на меті розбудову національної інноваційної екосистеми для забезпечення швидкого та якісного перетворення креативних ідей в інноваційні продукти та послуги, підвищення рівня інноваційності національної економіки, що передбачає створення сприятливих умов для розвитку інноваційної сфери (Кабінет Міністрів України, 2019).



Національну економічну стратегію 2030 (Мінекономіки) від 3 березня 2021 року: одним з орієнтирів стратегії є розвиток підприємництва, інновацій і талантів, що передбачає зміцнення інноваційного потенціалу в різних сферах економіки (Кабінет Міністрів України, 2021). Одна зі стратегічних цілей передбачає забезпечення рівних прав і можливостей для всіх, розвиток інклюзії та безбар'єрності, а також належний рівень соціального захисту. Вона охоплює, зокрема, підвищення рівня зайнятості жінок і чоловіків у відповідних вікових групах та скорочення гендерного розриву в оплаті праці. А серед ключових орієнтирів стратегія визначає гендерну рівність, передбачаючи гарантування дотримання її принципів під час формування та реалізації державної політики.



Стратегію цифрового розвитку інноваційної діяльності України на період до 2030 року від 31 грудня 2024 року (ініційована Мінцифри): вона визначає бачення України як держави-лідерки у сфері технологій та інновацій та окреслює стратегічні цілі, принципи, напрями та завдання державної політики в цій сфері (Кабінет Міністрів України, 2024). Серед іншого, стратегія ставить за мету створення сприятливих умов для жінок-підприємниць та інноваторок, зокрема забезпечення їх доступу до фінансових ресурсів, програм наставництва та професійних мереж, що сприятимуть ефективному залученню жінок до інноваційного підприємництва. Крім цього, стратегія передбачає впровадження гендерночутливих освітніх курсів і матеріалів для вчителів, спрямованих на подолання несвідомих упереджень, стереотипів та гендерних диспропорцій у викладанні STEM-дисциплін (Кабінет Міністрів України, 2024).

Як йдеться в Стратегії цифрового розвитку інноваційної діяльності, інновації є критично важливими для відбудови та підтримки процесу трансформації України, зокрема для розвитку оборонних технологій (defense-tech) для захисту держави, відбудови інфраструктури, повернення якості життя україн_кам та розвитку фахів_чинь через розвиток освітніх технологій (edtech). Окрім цього, інновації можуть допомогти Україні зробити економічний стрибок шляхом створення інноваційних продуктів, товарів і послуг, а також стати регіональним лідером і драйвером інновацій у Європейському союзі (WINWIN, 2024).

У Глобальному інноваційному індексі 2024 року Україна посіла 60-те місце серед 132 країн (World Intellectual Property Organization (WIPO), 2024). Цей результат свідчить про наявність інноваційного потенціалу. Водночас він підкреслює потребу в посиленні інституційної підтримки, розвитку науково-дослідної інфраструктури та ефективнішому залученні фахів_чинь, зокрема науковиць, до інноваційного процесу.

⁸ Згідно із Законом України «Про інноваційну діяльність» під інноваціями маються на увазі новостворені (застосовані) і/або вдосконалені конкурентоздатні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і/або соціальної сфери.

1.4 Приклади стратегій залучення жінок до науки та їх підтримки в Україні

Оскільки для наукової сфери в Україні характерними є вертикальна та горизонтальна гендерна сегрегація, важливим аспектом покращення становища жінок в науці є запровадження механізмів для уникнення дискримінації, залучення більшої кількості жінок до науки та створення задовільних умов для їхньої наукової діяльності.

Наприкінці 2022 року Уряд України ухвалив **Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року** (Кабінет Міністрів України, 2022). Вона спрямована на всі рівні освіти й передбачає низку стратегічних цілей, зокрема такі:



комплексне впровадження принципів, політики й заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності та недискримінації в нормативно-правових документах;



забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидія будь-якій дискримінації, впровадження практик інклюзивності у сфері освіти як основи для подолання наслідків воєнних дій і післявоєнної відбудови України.

Окрім цього, **стратегія цифрового розвитку інноваційної діяльності України (WINWIN) до 2030 року**, передбачає роботу над розвитком людського капіталу, навчання й перекваліфікацію в контексті екосистеми інновацій в Україні (Кабінет Міністрів України, 2024). Серед актуальних викликів у сфері інновацій були виокремлені й такі, що стосуються жінок, а саме не представленість жінок у сфері через гендерні стереотипи, а також гендерні стереотипи щодо жінок у закладах професійно-технічної освіти. Для подолання цих викликів, розробники стратегії поставили перед собою завдання запроваджувати гендерночутливі освітні курси для боротьби з гендерними упередженнями.

Також окремі наукові установи та ЗВО запроваджують власні політики і стратегії задля сприяння гендерній рівності, запобігання та протидії дискримінації, сексуальним домаганням і булінгу. Прикладами таких інституцій є:



Національний технічний університет «Дніпровська політехніка». В університеті був розроблений План розвитку ген-

дерної рівності на 2023–2025 роки. Він містить індикатори гендерної рівності, досягнення яких прагне університет, у межах таких ключових цілей: баланс роботи й особистого життя, гендерний баланс у лідерстві та прийнятті рішень, рівність при прийомі на роботу та просуванні по службі, інтеграція гендерного виміру в науково-дослідницький і викладацький зміст, заходи проти гендерного насильства, зокрема сексуальних домагань, запобігання гендерного розриву в системі оплати праці (Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», 2023).



Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна. В університеті була розроблена гендерна стратегія на 2023–2033 роки, що передбачає гендерний аналіз внутрішніх документів та освітніх програм, розвиток гендерної компетентності через лекції, семінари, тренінги, впровадження гендерночутливої мови, регулярний гендерний моніторинг і кадровий аудит, підтримку наукових досліджень у сфері гендерної рівності, юридичну та психологічну допомогу тим, хто зазнали гендерної дискримінації (Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, 2023).



Національний університет «Одеська політехніка». У 2022 році в університеті було затверджено положення про гендерну рівність, що встановлює принципи рівноправності, недискримінації та запобігання гендерному насильству. Документ регулює механізми запобігання дискримінації, сексуальним домаганням, а також забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень. Університет гарантує конфіденційність у розгляді випадків дискримінації (Національний університет «Одеська політехніка», 2022).

Окрім політик для захисту від дискримінації та гендерно зумовленого насильства, у Національному університеті «Львівська політехніка», наприклад, обговорювали потребу створення просторів для працівниць університету, які мають дітей і мають запит брати їх із собою на роботу. Проте реалізація такої ідеї станом на початок 2025 року

РОЗМІРИ АКАДЕМІЧНИХ СТИПЕНДІЙ ДЛЯ МОЛОДИХ УЧЕНИХ

Рівень освіти/науковий ступінь	Розмір стипендії, грн/місяць	Розмір стипендії, дол США/місяць
Для студентства професійно-технічного коледжу	1250	30
Для студентства закладу фахової передвищої освіти *підвищена стипендія	1510 *2198	36 *53
Для студентства закладу вищої освіти *підвищена стипендія	2000 *2910	48 *70
Для здобувач_ок освітнього рівня «доктор філософії»	8023	192
Для здобувач_ок освітнього рівня «доктор наук»	9835	235

Таблиця 1.2. Розміри академічних стипендій для молодих учених. Джерело даних: МОН.

залишалася в планах (Національний університет «Львівська політехніка», 2025). Натомість у Київському національному університеті будівництва і архітектури такий простір на запит працівни_ць університету був створений у грудні 2024 року (Київський національний університет будівництва і архітектури, 2023).

В Україні при Міністерстві освіти і науки діє Рада молодих учених, яка є консультативно-дорадчим органом, покликаним сприяти реалізації конституційних прав молодих учених щодо їхньої участі у формуванні та реалізації державної політики у сфері наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності (Рада молодих учених, n.d.). На рівні університетів та інститутів НАН України діють схожі представницькі органи. Вони, серед іншого, надають інформацію про можливості стажувань і грантові можливості для молодих науков_иць у закордонних інституціях, а також доступні світові лабораторії для роботи україн_ок. Держава також забезпечує виплати академічних стипендій молодим вченим. Під час здобуття освітніх рівнів у професійно-технічному коледжі можна отримувати 1250 грн⁹, у закладі фахової передвищої освіти – 1510 грн (підвищена стипендія – 2198 грн), у ЗВО – 2000 грн (підвищена стипендія – 2910 грн). Для здобувач_ок освітніх рівнів «доктор філософії» та «доктор наук» також передбачено стипендії, що становлять 8023 грн і 9835 грн відповідно¹⁰.

Окрім академічних стипендій, студентство та молоді вчені можуть отримати додаткові стипен-

дії Президента, Кабінету Міністрів України, іменні стипендії Верховної Ради України, НАН України, імені академіка НАН України Б. Є. Патона для молодих вчених НАН України, іменні стипендії найкращим молодим вченим для увічнення подій Революції Гідності та вшанування подвигу Героїв України – Героїв Небесної Сотні, а також різноманітні стипендії та премії від місцевих та державних органів влади в регіонах.

Додаткове фінансування у вигляді стипендій може бути вагомим причиною не покидати наукової діяльності для молодих науков_иць, адже загальне становище з фінансування науки в Україні є доволі складним, а молоді вчені під час навчання в аспірантурі та в перші роки зайнятості в державних наукових установах займають найнижчі посади лаборант_ок та інженер_ок.

У 2025 році посадовий оклад науково-педагогічних працівни_ць визначався згідно з Єдиною тарифною сіткою (Кабінет міністрів України, 2002), відповідно до якої старш_а лаборант_ка у ЗВО могла претендувати на зарплату 3934–4195 грн, а викладач_ка – 7464–9287 грн. В інститутах НАН України технік_иня або лаборант_ка з вищою освітою могла отримувати 4455–5265 грн, інженер_ка – 4745–7001 грн, молодш_а науков_а співробітн_ця (після отримання ступеня доктора філософії) – 5699–9894 грн¹¹.

Також передбачені щомісячні доплати за вислугу років: понад три роки – 10%; понад 10 років – 20%; понад 20 років – 30% посадового окладу

⁹ Розмір стипендії з 01.01.2023, згідно з даними МОН. <https://mon.gov.ua/osvita-2/vishcha-osvita-ta-osvita-doroslikh-studentski-stipendii>.

¹⁰ Курс долара США 41,8 (станом на 15.05.2025).

¹¹ Курс долара США 41,8 (станом на 15.05.2025).

РОЗМІРИ ПОСАДОВИХ ОКЛАДІВ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИЦЬ

Посада	Розмір посадового окладу, грн/місяць	Розмір посадового окладу, дол США/місяць
Заклад вищої освіти		
Старш_а лаборант_ка	3934–4195	95–101
Викладач_ка	7464–9287	179–223
НАН України		
Технік_иня, лаборант_ка	4455–5265	107–127
Інженер_ка	4745–7001	114–168
Молодш_а науков_а співробітни_ця (після отримання ступеня доктора філософії)	5699–9894	137–238

Таблиця 1.3. Розміри посадових окладів науково-педагогічних працівни_ць.
Джерело даних: Кабінет міністрів України.

(Верховна Рада України, 2017), і за науковий ступінь: доктор_ка наук – 25% та кандидат_ка наук/доктор_ка філософії – 15% посадового окладу (Кабінет Міністрів України, 2002). Важливо пам'ятати, що науково-педагогічні працівни_ці мають щороку публікувати наукові статті з результатами своїх досліджень не лише у вітчизняних журналах, а й у закордонних. Публікація у фаховому виданні, як правило, потребує оплати, при чому в закордонному журналі це коштує більше, ніж в українському¹². Висока вартість може спонукати науков_иць шукати співавтор_ок, готових платити, але не писати статтю, або подаватись у безоплатні журнали з терміном очікування розгляду та виходу статті щонайменше пів року. Це створює умови додаткового тиску на молодих вчених і може бути фактором, який спонукатиме залишити наукову діяльність.

Одним із варіантів додаткового фінансування для молодих вчених є також участь у грантових проєктах. В Україні діє Національний фонд досліджень України (далі – НФДУ), який у 2023 році профінансував 98 проєктів на суму понад 255 млн грн

(Національний фонд досліджень України, 2024). У 2020 році за конкурсом «Підтримка досліджень провідних і молодих учених» НФДУ погодив фінансування 141 проєкту на суму 975,162 млн грн (Національний фонд досліджень України, 2020). Виплати відбувалися до 2022 року. Окрім грантів від НФДУ, молоді вчені можуть отримати також гранти Президента України для підтримки наукових досліджень молодих учених, Президента України для докторів наук, Президента України для обдарованої молоді (для молодих вчених НАН), НАН України на реалізацію проєктів науково-дослідних робіт молодих учених НАН України. Однак гранти не можна назвати повноцінним вирішенням проблеми низького фінансування наукової діяльності з різних причин. Зокрема, конкурсна основа означає, що частина проєктів не буде реалізована, що може сповільнювати науковий прогрес та інновації. Також фундаментальні дослідження, що не можуть мати швидкого практичного застосування, залишатимуться без додаткових джерел фінансування, адже гранти переважно направлені на практичні розробки. Не всі можуть отримати грант на дослідження

¹² Публікація у міжнародних Open Access журналах станом на 2025 рік коштують більше 1000 доларів. Наприклад, публікації у журналах Springer Open коштують від 3000 до 6000 доларів (від 125400 грн до 250800 за курсом долара США 41,8 станом на 15.05.2025) <https://resource-cms.springernature.com/springer-cms/rest/v1/content/26206380/data/v16>.

Вартість публікації в українських журналах варіюється:

- у журналі «Техніка і наука сьогодні» – від 1200 грн (28,7 доларів США) (<http://perspectives.pp.ua/index.php/nts/authors>),
- у журналі «Вісник Одеського національного університету» – від 1500 грн (35,9 доларів США) (<http://www.visnyk-onu.od.ua/index.php/uk/kriteriji-dlya-publikatsiji>),
- натомість вартість публікації у журналі «Наукові горизонти» – 32000 грн (765 доларів США) (<https://sciencehorizon.com.ua/uk/editorial-fees>).

Останнє видання індексується у Scopus.

через брак навичок грантрайтингу та менеджменту проєктів. Поза цим, **гранти – нестабільне джерело фінансування, а невизначеність і регулярна потреба шукати фінансування для досліджень створюють додатковий стрес** для наукових команд.

Окрім цього, недержавні організації та приватні компанії також впроваджують ініціативи для підтримки жінок-науковиць і залучення дівчат до STEM.



Ініціативи ООН. Наприкінці 2022 року була запущена пілотна програма стажування при Міністерстві цифрової трансформації України для дівчат у STEM (UNDP, 2023). Також була започаткована програма жіночого лідерства, в якій брали участь спеціалістки, залучені в цифровізацію державних послуг у центральних органах. Крім цього, Організація Об'єднаних Націй реалізує програми, спрямовані на підтримку жінок у науці та сприяння гендерній рівності в STEM та інноваціях, — наприклад, «Наука – це вона» є освітнім арт-проєктом, підтриманим ООН-Жінки в Україні та ЮНІСЕФ, який розповідає про здобутки українських жінок-вчених і заохочує молодь до науки. У 2019 році Фонд ООН у галузі народонаселення організовував конкурс біографічних статей для сайту «Вікіпедія» про жінок-науковиць у галузі STEM. Метою проєкту було зробити досягнення жінок у науці більш видимими.

«НАУКОВИЦІ» — проєкт, який реалізується громадською організацією INSCIENCE в рамках програми «ЄС за ґендерну рівність: разом проти ґендерних стереотипів та ґендерно-зумовленого насильства» спільно зі структурою ООН Жінки в Україні та UNFPA, Фондом ООН у галузі народонаселення, за фінансування Європейського Союзу. Мета проєкту «НАУКОВИЦІ» — сприяти гендерній рівності в STEM, підтримувати жінок у побудові наукової кар'єри та підвищувати їхню видимість у суспільстві.

У 2023 році в межах проєкту вийшло два документальних відео про українських науковиць під час повномасштабної війни. Героїнями відео стали радіобіологиня Олена Паренюк та біологиня Катерина Шаванова. Крім цього, було опубліковано 12 текстових історій про жінок у різних наукових галузях — від астрофізики до морської біології (INSCIENCE, n.d.).

«Випадкові події» — мистецько-інноваційна ініціатива, реалізована Port of Culture спільно з ГО INSCIENCE в ролі партнера в науковій частині виставки також у межах програми «ЄС за ґендерну рівність: разом проти ґендерних стереотипів та ґендерно-зумовленого насильства». Проєкт об'єднав 20 жінок — мисткинь та інноваторок — в артлабораторії, що включала співпрацю, обмін ідеями, розробку концептів, пітчінг та реалізацію мистецьких проєктів (Український Дім, n.d.).



Підтримка від L'Oréal. Компанія L'Oréal спільно з ЮНЕСКО заснували премію «Для жінок у науці», яка має на меті визнання досягнень жінок-дослідниць і покращення їхніх позицій у науковій спільноті. Ця премія надається видатним науковицям, які роблять значний внесок у розвиток науки (L'Oréal Україна, n.d.).



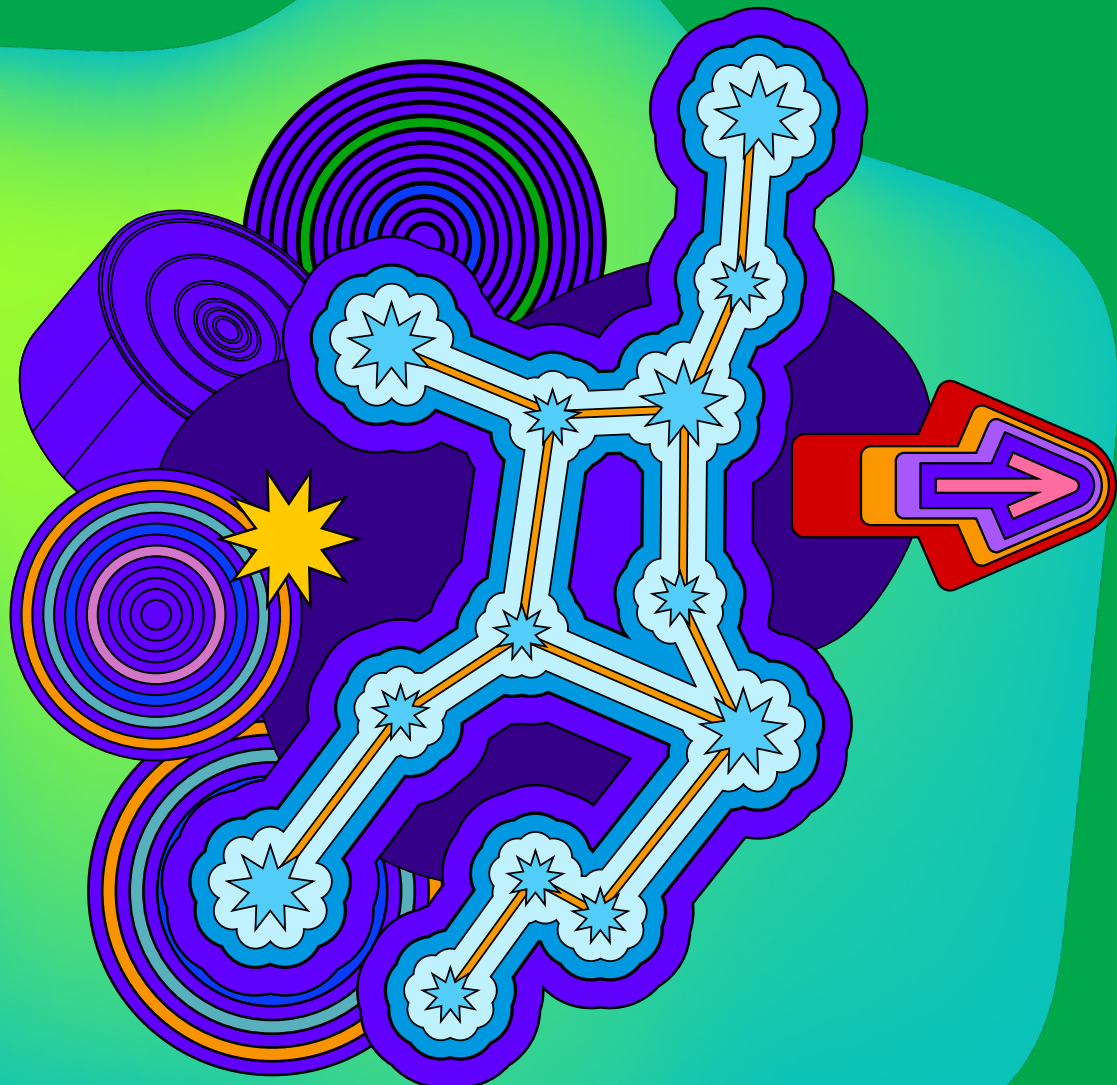
Бізнес-ініціативи. Деякі компанії підтримують розвиток STEM-освіти, оновлюючи лабораторії та надаючи ресурси для закладів освіти. Наприклад, ініціатива «Дівчата STEM», заснована Центром «Розвиток КСВ»¹³ у 2016 році, була спрямована на залучення дівчат до природничо-наукових і технічних дисциплін та розвитку в STEM-професіях (Дівчата STEM, n.d.).

Уже через три тижні після початку повномасштабної війни онлайн-інститут із навчання професій у креативних та IT-індустріях Projector Institute заснував Projector Creative & Tech Foundation. Метою ініціативи було навчити 5000 жінок із числа внутрішньо переміщених людей нових творчих і технологічних професій. Цю ініціативу підтримала ПРООН за фінансової допомоги Уряду Швеції (UNDP, 2023). Влітку 2022 року Міністерство цифрової трансформації України спільно з блокчейн-екосистемою Binance та Львівським IT-кластером запустили національний проєкт IT Generation. Він надавав можливість україн_кам безоплатно опанувати нову професію та розпочати кар'єру в IT-сфері. Проєкт було реалізовано також за підтримки Програми розвитку ООН в Україні та за фінансової підтримки Швеції, а також Програми USAID «Конкурентоспроможна економіка України». Жінки становили 54% від загальної кількості студентства (UNDP, 2022).

13 CSR Ukraine — експертна організація в Україні, що об'єднує понад 40 великих компаній, спільно з якими понад 15 років просуває принципи сталого ведення бізнесу та соціальної відповідальності.

Ще однією стратегією для залучення більшої кількості жінок до науки, зокрема у STEM, є введення квот. В Україні сьогодні немає загально-обов'язкових законодавчих вимог щодо гендерного складу наукових команд, які подаються на гранти для досліджень, або щодо складу наукових рад інституцій. Є свідчення, що науковиці загалом рідше подаються на грантове фінансування, ніж їхні колеги-чоловіки (Schmaling & Gallo, 2023), тому в деяких країнах впроваджуються гендерні квоти на дослідницькі гранти (частина грантів можуть бути призначені лише для жінок, встановлюються вимоги до формування гендерно збалансованих дослідницьких команд тощо). Міжнародний досвід і дослідження показують, що така практика є корисною для залучення більшої кількості жінок у STEM: впровадження гендерних квот при розподілі посад у наукових установах сприяє більшому проявленню науковиць, підвищенню ефективності їхньої праці (Nicolo, Maggiani & Montinari, 2020; Park, 2020). Грунтуючись на дослідженнях, Європейський інститут гендерної рівності розробив гендерно-чутливі процедури грантового фінансування досліджень і заохочує їх використання серед європейських дослідницьких фондів (European Institute for Gender Equality, n.d.).

Розділ 2



**Вибір наукової
діяльності у сфері STEM
як професії**

2.1 Поява інтересу до науки та STEM

Ми питали в учасниць дослідження, коли виник їхній інтерес до STEM і що цьому сприяло. Перший інтерес до дослідження світу загалом або STEM в інформанток проявлявся по-різному й у різні періоди життя. Наприклад, у когось сильне зацікавлення виникало в дитячі роки, в інших — під час навчання в школі або в університеті. Цьому сприяли різні чинники: оточення (хобі або професія членів родини, вплив вчитель_ок і викладач_ок), книги, фільми та серіали на наукові теми, індивідуальні риси характеру та захоплення майбутніх науковиць, конкретний предмет у школі, якість освіти в закладі, де вони здобували освіту.

”

«В нас була книга “Вступ до біології” Кемпа і Армса. [...] Вона була кольорова. Дуже якісно надрукована [...]. І в ній було дуже багато картин. [...] І ми ту книжку просто з братом роздивлялись, як, ну, просто книжка з картинками. І мучили маму питаннями. [...] А мені було тоді років 2–3».

Науковиця, яка працює в державній установі

Поява інтересу до науки та STEM у дитинстві

Значна частка інформанток розповіли, що їхня **зацікавленість виникла в дитинстві завдяки родині, друзям, знайомим, книгам, кінематографу, хобі**. Цей інтерес проявлявся в бажанні дізнатись, як влаштований світ, або через асоціацію себе з персонаж_ками кіно чи літератури.

”

«Можна сказати, з дитинства, навіть коли я ще не розуміла, що це таке, мені подобалися якісь там фільми, наукова фантастика, люди в білих халатах, які роблять якісь експерименти. Я не розуміла, що вони там роблять, але мені здавалося — це неймовірно круто. І я уявляла себе такою же людиною в майбутньому».

Науковиця, яка завершила наукову кар’єру

”

«Напевно, все ж таки, ключову роль зіграла все ж таки мама. Тому що вона хоч не мала біологічної освіти, проте дуже багато всього знала. З нею завжди було цікаво гуляти, вона розповідала, що це за рослини і що це за комахи, і тварини. [...] в дитинстві був і город. [...] наприклад, копали картоплю і знайшли там личинку бражника метелика. Щоб він не помер — його там у чашку, у вологе середовище, і потім це розвивається. І це дуже цікаво».

Науковиця, яка працює в державній установі

За словами частини інформанток, їхня **зацікавленість у STEM з’являлася й підтримувалася завдяки батькам та/або іншим членам сім’ї**. Вони розповідали, наприклад, про рослини та тварин, які оточували дитину. Також члени родини подавали приклад своїми хобі, професією або кар’єрним шляхом. Деякі інформантки говорили, що з дитинства цікавилися певними галузями знань, бо їхня родина мала кілька поколінь фізик_инь, хімік_инь або кібернетик_инь. Кільком інформанткам батьки пізніше допомогли визначитись зі спеціальністю для вступу в університет, запропонувавши допомогу спеціаліст_ки в профорієнтації або безпосередньо порадивши спеціальність для вступу, коли донька була розгублена через потребу вибору.

”

«Перше — це моя мама. Вона мене надихнула тим, що вона не одразу після школи розпочала свій шлях, як я. А вона після школи вступила в технікум, спробувала одну спеціальність. Потім вийшла заміж, народила мене [...]. Вона вступила до університету радіоелектроніки. [...] Я, уже ходячи до садочку, школи, я з цим, ну, жила у цьому середовищі».

Науковиця, яка працює в державній установі

Однак **батьки частини інформанток були байдужими до їхньої зацікавленості в STEM** або навіть виступали проти їхніх інтересів, закликаючи вступати на більш «зрозумілі» чи «практичні» спеціальності під час вибору місця здобуття ви-

”

«Коли в кінці школи [...] я була дуже розгублена, коли куди вступати. І мої батьки порадили мені вступати на якусь практичну професію. [...] Батьки теж не сприймали науку серйозно із-за того, що зарплати низькі в науці зазвичай були в той час. І тому вони вважали це непрактичною професією».

Науковиця, яка завершила наукову кар'єру

щої освіти. Наприклад, одна науковиця розповіла, що під час вибору ЗВО для вступу мала конфлікт з бабусею, яка працювала в медицині й наполягала на медичній освіті для онуки, ігноруючи її інтерес до іншої спеціальності. На думку інформанток, **це відбувалося через стереотипне бачення науки як сфери, де більшою мірою зайняті чоловіки, нерозуміння, у чому полягає робота науков_иці, хвилювання про неприбутковість науки.**

”

«Там, швачка — це зрозуміло. Ну, моїй родині. Якийсь там вчитель — це ще якось зрозуміло. А от біолог, ну, єдиний варіант — працювати в школі вчителем. Тобто що таке наука і так далі, ну, люди просто не в курсі, скажімо. Вони досі не розуміють, чим я там займаюсь, чим я там займалась і так далі».

Науковиця, яка завершила наукову кар'єру

Поява інтересу до науки та STEM під час навчання в школі

Деякі інформантки розповіли, що їхній інтерес виник у шкільні роки, коли вони почали вивчати нові предмети або певну тему в межах навчальної програми. До цього їх заохочувало оточення та цікаві підручники.

”

«Ну, насправді, можливо, коли ми вчили молекулярну біологію, то мене дуже захопив підручник, там були дуже прикольні виноска додаткові. І okazało się, що мені подобається молекулярна біологія та генетика».

Студентка магістерської програми

Під час навчання в школі **на інтерес деяких інформанток** загалом до науки та до STEM також впливала **можливість проводити науково-дослідні роботи та відвідувати заходи в Малій академії наук (МАН)**. Завдяки такому досвіду майбутні науковиці проводили свої перші наукові дослідження та могли зрозуміти, яка тема чи напрям їх цікавить. Окрім того, вони вважали заходи МАН місцем соціалізації для себе, де могли знайомитись і спілкуватися з однодум_ицями. На цьому етапі також була важлива підтримка сім'ї та вчитель_ок. Декілька учасниць дослідження розповіли, що розпочата в МАН співпраця з науков_ою керівни_цею продовжилася в університеті й привела їх до вибору наукової кар'єри.

”

«Тому я вступила на біомедичну інженерію — мій МАНовський проєкт був з цим пов'язаний. Я познайомилась там з завідувачим кафедри вже у 10–11 класі. І ми з ним просто продовжували працювати. З першого курсу я приймала участь у всіх конференціях, у всіх можливих конкурсах наукових робіт. [...] Тобто це вже такий був зі школи намічений шлях, із якого я просто уже не звертала».

Науковиця, яка працює в державній установі

Важливу роль у підтримці інтересу деяких інформанток до науки відігравали вчитель_ки. Науковиці згадували про тих вчитель_ок, які доступно пояснювали матеріал, показували прикладну цінність науки та заохочували брати участь в олімпіадах, конкурсах МАН, інших наукових конкурсах і заходах. Такі вчитель_ки надихнули їх вибрати навчання у сфері STEM, незалежно від профілю навчання в школі. Також для науковиць було важливо мати вчитель_ок, які допомагали учнівству розвиватися поза їхнім навчальним предметом.

Однак **частина учасниць дослідження згадували про байдужість учитель_ок, низьку якість шкіль-**

”

«Біологією я почала цікавитися зі школи, з 6 класу. Все це, як би, заслуга вчительки, яка прививала любов до біології, яка дуже все зрозуміло розповідала. [...] І дійсно, вона змогла зацікавити. І тоді, як би, вже далі продовжила, там, олімпіади шкільні, здається, з 7 чи з 8 класу вони почалися з біології».

Науковиця, яка завершила наукову кар'єру

”

«В моїй другій школі була вчителька [математики], яка вміла закохувати в предмет. Вона була просто [...] прикладом людини, яка робить з людей, які не розуміють, нащо їм це, в людей, які закохані в це. [...] в нас склалося таке, знаєте, уявлення про себе як людину, яка займається успішно математикою».

Науковиця, яка працює в приватній установі

ної освіти, а також випадки дискримінації дівчат за статевою ознакою — наприклад, дівчат менше запрошували до участі в олімпіадах із **природничо-математичних предметів** і відповідних гуртках, ніж їхніх однокласників-хлопців. Одна інформантка розповіла, що поглиблено вивчала цікавий їй предмет завдяки книгам своєї матері, але в школі не отримала очікуваної нею підтримки інтересу та здібностей від учительства. У деяких інформанток такі ситуації знижували мотивацію до навчання, натомість в інших посилювали бажання здобути кращі оцінки з предмета, поглибити свої знання з теми.

”

«І ти навчаєшся тут, в гімназії, яка має гуманітарне спрямування, і починаєш розказувати людям, що я не хочу йти на гуманітарну спеціальність [...]. А я хочу поступати на біологічний факультет. І мене відмовляли всі, відмовляли вчителі в школі, бо “Що ти будеш робити, ну, хто такий біолог в нашій країні? Ну, будеш робити аналізи”. [...] Я сказала: ні, я хочу».

Науковиця, яка працює в приватній установі

”

«Ну, тобто, да, я думаю, що скоріш за все тут є дуже сильний перекося в плані того, як ще в школі чи, там, в дитинстві навчають хлопчиків, дівчат. Приміром, у нас на факультативах з фізики дівчат взагалі не було. В ліцеї дівчат було багато, але вони не... ну, тобто вони йшли на олімпіаду з української мови. А з фізики йшли хлопці».

Науковець

Поява інтересу до науки та STEM під час навчання в університеті

Навчання в університеті також було періодом, коли в деяких інформанток з'явився інтерес до STEM. **Не всі науковиці вибирали спеціальність для отримання вищої освіти з огляду на власні зацікавлення та інтерес до науки.** Частина з них не знали, де хотіли навчатись, вибирали місце, де простіше вступити на державне замовлення, де їх зацікавили розповіді приймальної комісії про спеціальність. Проте в процесі навчання сформувався їхній інтерес до галузі та наукової діяльності. Цьому сприяли навчальні практики, викладач_ки, наукові керівни_ці.

”

«Ну, можливо, це буде не дуже популярна відповідь, але, як би, займатися наукою, мене до цього взагалі нічого не штовхало ніколи. [...] одразу ж я сама собі поставила за ціль вступ на бюджет. І по дуже, дуже сильній випадковості [вступила на спеціальність, пов'язану з геологією]. І після деьх другого курсу університету мені дійсно сподобалося те, чим я почала займатися, а саме — геологією».

Науковиця, яка працює в державній установі

2.2 Вибір спеціальності та закладу освіти

Вступ на бакалаврат

Вибір ЗВО та спеціальності для вступу на бакалаврат науковиці пов'язували з впливом різних чинників. З відповідей інформанток ми виділили такий перелік:



Успіхи в школі та особистий інтерес до певної науки. Частина науковиць вибрали спеціальність та університет зважаючи на те, з якого шкільного предмета мали кращі оцінки, більш ґрунтовні знання та сформовану раніше зацікавленість у певній галузі чи темі.



«Тому коли я обирала університет, я обирала просто те, що мені найкраще вдавалось. [...] І тому я вирішила справді взяти математику, з метою про те, щоб мати хорошу основу і далі йти з нею туди, куди я хотіла би».

Студентка магістерської програми



Вплив оточення. Кілька інформанток вступили до університету за STEM-напрямком за порадою батьків. Інші науковиці розповіли, що їм порадили подати документи на спеціальність у приймальній комісії.



«Я вступала на філологію і на екологію, і на екологію я вирішила вступати спонтанно, тому що коли я прийшла в приймальну комісію, мені сказали: “А подайте ще документи на екологію! У них такі дивовижні практики в горах і на морі”».

Науковиця, яка працює в державній установі



Особисті переконання та бажання. Деякі науковиці розповіли, що їхній вибір здобувати вищу освіту в STEM був пов'язаний із бажанням показати, що українські дослідниці спроможні робити визначні відкриття. Для інших було важливим розуміння, що профільна освіта в природничих науках є запорукою долучення до наукової спільноти. Кілька науковиць під час вступу

звжали на те, що наукова діяльність відкриває можливості їздити за кордон у рамках академічної мобільності й тому обрали STEM-спеціальність.



«Чому це буде біологія? [...] Ну, чесно кажучи, раніше в мене таке чи то було нав'язано суспільством, чи то, не знаю, звідки взялося, відчуття меншовартості. [...] І я вирішила, напевно, кинути такий виклик собі, виклик всьому світу, що дійсно це є так, і довести що ми [україн_ки] варті чогось».

Студентка магістерської програми



Альтернатива навчанню на медичних спеціальностях. Кілька науковиць розповідали, що спочатку вони хотіли вступати на медичну спеціальність. Утім, через складність вступу до медичних ЗВО, тривалість медичної освіти та брак фінансових можливостей оплачувати навчання інформантки обирали для себе близьку до медицини спеціальність — біологію або хімію.



«Через це я обирала між біологією, там, піти в медичний виш або в хімію, і поки не знала, куди далі. [...] І там далі вибір пішов все ж таки на хімію, а не на медицину, бо тоді це фінансові проблеми, бо я переживала, що як це, не вступлю на бюджет в медичний виш, а батьки не мали змоги сплачувати контракт. І через це я обрала варіант — ну, мені подобається хімія, а туди я точно вступлю, і так і вийшло».

Науковиця, яка працює в державній установі

У деяких випадках інформантки вибирали ЗВО та спеціальність, зважаючи не лише на власне зацікавлення у STEM, а також і на потребу у фінансовій доступності навчання або потребу в особистих змінах — наприклад, бажання самореалізуватись або дистанціюватися від родини. Частина інформанток говорили, що розглядали навчання тільки за бюджетні кошти через труднощі з оплатою контрактного навчання. Одна науковиця розповіла, що вибрала ЗВО в іншому місті, що для неї було не менш важливо, ніж вибір STEM-спеціальності,

”

«Тому не стояло питання про контракт чи ще щось взагалі. Бюджет був єдиною можливістю. [...] [Назва університету] з'явився ще, я не знаю, в 10 класі, здається, чи в 9 класі. [...] В 2010–2011 класі, коли була практика саме в МАН, по фізіології, я зрозуміла, що медицина — ні, не моє. [...] Тому безпосередньо вибралась біологія».

Науковиця, яка працює у приватній установі

через небажання продовжувати жити разом з родиною. Інша розглядала навчання в університеті як соціальний ліфт, а втім, надалі наукова діяльність їй сподобалася.

”

«Коли я вирішила все ж таки йти в біологію, і постало питання, що з моїми знаннями з біології, з хімії, і з тої ж української мови взагалі... Щоб здати гарно ЗНО. Я зрозуміла, що шкільний рівень — це, ну не підготує так гарно, щоб взагалі думати про якісь, ну, назвемо це “високі” університети. Тому я вирішила взяти репетиторів. Це було складно, бо вільного часу майже не було».

Науковиця, яка працює в державній установі

Науковиці також згадували про **бар'єри для вступу за бажаним напрямком**. Серед перепон називали **низьку якість шкільної освіти**, через що деякі інформантки зверталися по допомогу до репетитор_ок. Також кільком науковицям було складно вибрати спеціальність, адже в шкільні роки їм подобалися кілька STEM-напрямків, а **профорієнтації в школі не було**.

”

«І я, насправді, коли вступала на екологію в [назва університету], я вступила на екологію випадково. Це не було моє бачення зі школи, тому що, на жаль, коли я навчалася, профорієнтації не було в принципі як явища».

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«Я побачила соціальний ліфт, можливість і своє місце соціалізації, я в нього вскочила. Я не хотіла бути науковицею як такою від початку. [...] Мене в принципі лякало те, що мені доведеться займатись якоюсь науковою роботою. Як би, я собі взагалі не уявляю, що це таке. [...] Мені стало дуже цікаво, я вже була вмотивована, я вже хотіла займатися наукою».

Науковиця, яка завершила наукову кар'єру

Вступ до магістратури

Розповідаючи про вибір місця та спеціальності навчання на магістратурі, деякі інформантки говорили, що важливі для них **фактори були дещо відмінними від тих, на які вони зважали під час вступу на бакалаврат**. Частина інформанток звертали більше уваги на особисті мотиви. Наприклад, їм було важливо здійснювати наукові дослідження, що матимуть прикладне значення для підтримки України в умовах війни, а для інших важливе значення відігравала можливість знайти краще місце для працевлаштування. **Науковиці також приділяли більше уваги пошуку краще обладнаної лабораторії, щоб мати змогу реалізувати заплановане дослідження, та/або кафедри й наукової керівни_ці, яка займається темою, що цікавила майбутню магістрантку**.

”

«Коли я вступала в магістратуру, це було вже повномасштабне вторгнення, і моя мета була написання роботи, яка була пов'язана з дронами та їхнім пошуком, геолокацією. Тобто, точніше, за відсутності їхньої геолокації. І тому я пов'язала своє життя з комп'ютерними науками, використовуючи математику».

Студентка магістерської програми

На вибір ЗВО та кафедри для навчання на магістратурі також мали вплив родина та інші близькі люди. Наприклад, одна інформантка розповіла, що поїхала вчитися за кордоном, бо її партнер вступив туди в аспірантуру.

Кілька науковиць розповіли, що **вибрали навчання на магістратурі за кордоном через стан матеріально-технічного забезпечення в українських ЗВО на STEM-спеціальностях, зокрема через недостатню кількість обладнання, яке необхідне для досліджень**. Одна з інформанток зауважила, що їй було складно

”

«Тому далі в магістерку я вступала за кордон, тому що мій колишній їхав на аспірантуру, а я, в мене було таке, знаєте, стереотипне уявлення, я дружина декабриста, він поїхав, значить, я поїхала».

Науковиця, яка працює в приватній установі

знайти магістерську програму в Україні за спеціальністю, яка їй подобалась, бо більшість із доступних варіантів не відповідали вибраній нею спеціалізації.

Щодо процесу вступу на магістратуру кілька науковиць схвально відгукувалися про введення єдиного вступного іспиту (ЄВІ). На їхню думку, анонімізований іспит створював для них рівні умови з чоловіками-вступниками.

”

«А вже коли обирала програму освітню для магістерки, то я орієнтувалася, який рівень лабораторії. Тобто який буде доступ до оцієї наукової компоненти під час навчання на магістратурі. Тобто наскільки це буде високий рівень наукової роботи, ось так».

Студентка магістерської програми

”

«Я після [назва університету] поїхала на магістратуру навчатися у Швеції, тому що мені [назва університету] магістратури трошечки не вистачало. Оскільки якщо ти вчишся на STEM-спеціальностях, особливо якщо це біологія якась або хімія, то тобі потрібен доступ до якісних лабораторних якихось ресурсів, це великі кошти. На жаль, в Україні в умовах студентських таке є далеко не завжди. Тому я поїхала навчатися у Швецію».

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«Я можу сказати за вступ на магістратуру, що мені сподобалось те, що це був тест ЄВІ, і потім був тест в мене, в даному випадку, з біології. І це все було, як би, максимально зашифровано. [...] Підтвердження цьому, що я в різні університети подавала і проходила там вступні іспити. І в мене всюди гарні бали, от. Тому, як би, якихось не було таких, скажімо так, до хлопців краще, до дівчат гірше, чи навпаки».

Студентка магістерської програми

2.3 Задоволеність якістю навчання та заохочення займатися наукою

Під час навчання у ЗВО студент_ки, відповідно до Державних стандартів вищої освіти (Міністерство освіти і науки України, 2023), повинні були опанувати вміння застосовувати наукові закони, теорії та методи, збирати й аналізувати дані. Саме під час навчання вони отримували перший систематичний досвід наукової роботи¹⁴. Тож якість вищої освіти, за словами інформанток, мала значний вплив на формування й укріплення їхнього бажання займатися наукою або відмовлятися від планів щодо наукової кар'єри.

Серед чинників, які позитивно або негативно вплинули на задоволеність якістю освіти у ЗВО, інформантки називали такі: наукове середовище у ЗВО, матеріально-технічне забезпечення навчання, наповнення освітньої програми, бюрократичні процеси, додаткові науково-освітні можливості (конференції, навчальні польові та виробничі практики тощо), особистий досвід проведення наукових досліджень і наявність чи відсутність дискримінаційного ставлення до науковиць.

Фактори впливу на задоволеність якістю освіти

На задоволеність якістю освіти та рішення про подальший вибір наукової кар'єри, за словами інформанток, вплинули такі фактори:



Наукове середовище. Учасниці дослідження говорили про значну роль викладач_ок і наукових керівни_ць у їхньому навчальному досвіді. Важливим для інформанток було ставлення викладацтва, зокрема відсутність зверхності, спілкування з ними на рівних, готовність допомогти, врахування думок студентства при проведенні наукових досліджень, підтримка студенток у їхніх прагненнях.

Результати опитування показали, що серед респонденток, які на момент проходження опитування навчалися в українських університетах, 81% завжди або в більшості ви-

ЧИ СТУДЕНТКИ Й НАУКОВИЦІ ОТРИМУВАЛИ ДОСТАТНЬО ПІДТРИМКИ ПІД ЧАС ДОСЛІДНИЦЬКОЇ РОБОТИ, СТАЖУВАННЯ, ПРАКТИКИ



Графік 2.3.1. Питання: «Чи ви отримували достатньо “технічної” підтримки під час дослідницької роботи, стажування, практики, що є частиною вашого навчання?». Кількість респонденток: студентки — 90, науковиці — 144.

”

«Мені пощастило, що я обрала ту кафедру, яка мені дійсно подобається. І де викладачі от, ну, до кожної дитини, назвемо нас всіх так, ставляться як до своєї рідної дитини. Якщо у тебе є якісь питання, тебе не відішлють, не скажуть "іди сам розбейся". Посидять, поговорять, пояснять».

Науковиця, яка працює в державній установі

падків могли отримати технічну підтримку під час дослідницької роботи, стажування, практики, яка була частиною їхнього навчання. Серед опитаних науковиць 76% мали позитивний досвід і могли отримати підтримку під час навчання. Натомість 23% отримували її рідко або взагалі не отримували.

”

«По-перше, наш науковий керівник був дуже класний. Потім, на третьому курсі, коли ми вже зробили такий немаленький шматок експериментальної роботи, він сказав: дівчата, пишіть тези, ви їдете на конференцію. [...] І він нас, здається, направив на львівську студентську конференцію. [...] Ми поїхали, і це теж воно дуже посприяло бажанню займатись дослідженнями».

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«На бакалавраті, насправді, те, що мені так закарбувалось, це те, що завкафедри при першій зустрічі почав нас називати колегами. [...] В нього є така фішка, що нас якось заохочували прямо займатись наукою. Ми просто ніби одразу поринули в це, де ми вже стоїмо десь на рівних».

Студентка магістерської програми

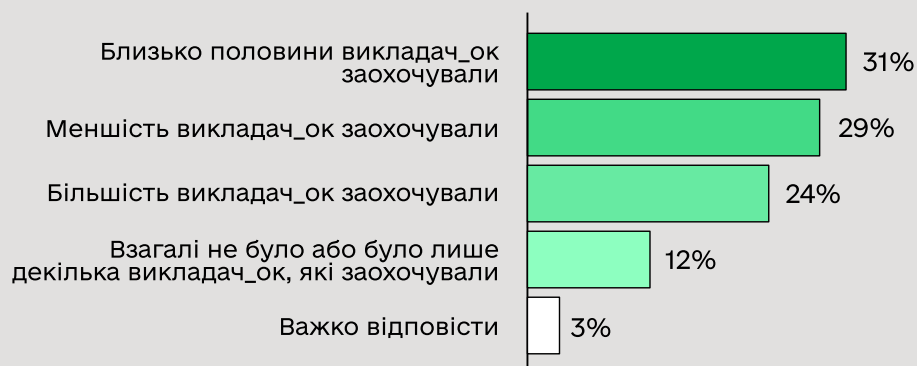
Частина науковиць говорили також про **значущість підтримки та проактивного заохочення до подальшої або додаткової наукової діяльності** від викладач_ок і наукових керівни_ць. Наприклад, запрошення до участі в конференціях, проведення спільних досліджень у лабораторіях, пропозиція співпраці в інститутах НАН України тощо.

”

«Викладач клітинної біології і генетичної інженерії запропонував. Каже, що в мене є зв'язки, як би, з Інститутом клітинної біології. Тому якщо є бажання, маю кілька місць, щоб вас сконтактувати з ними. І в співпраці, як би, з нашим університетом ви будете в тому інституті проводити дослідження і робити дипломну роботу».

Науковиця, яка завершила наукову кар'єру

ЧИ ВИКЛАДАЧ_КИ ЗАОХОЧУВАЛИ СТУДЕНТСТВО ДО НАУКОВОЇ РОБОТИ ПОЗА ОСВІТНІМ ПРОЦЕСОМ



Графік 2.3.2. Питання: «Чи є у вас викладачі/ки, які заохочують до наукової роботи поза освітнім процесом?». Кількість респонденток (студентки) — 90.

ЧИ БУЛИ СЕРЕЗ ВИКЛАДАЧ_ОК ТАКІ, ЯКІ ЗАОХОЧУВАЛИ ДО НАУКОВОЇ РОБОТИ ПОЗА ОСВІТНІМ ПРОЦЕСОМ



Графік 2.3.3. Питання: «Чи були серед ваших викладач_ок такі, які заохочували до наукової роботи поза освітнім процесом?». Питання передбачало можливість множинної відповіді. Кількість респонденток (науковиці) – 144.

За результатами опитування, серед студенток, які на момент проходження опитування навчалися в українських університетах, 55% вказали, що більшість або близько половини викладач_ок заохочували їх до наукової роботи поза освітнім процесом.

За результатами опитування, серед студенток, які на момент проходження опитування навчалися в українських університетах, 55% вказали, що більшість або близько половини викладач_ок заохочували їх до наукової роботи поза освітнім процесом.

Водночас досвід науковиць показує, що частка таких викладач_ок відрізнялася між різними етапами навчання. Зокрема, 24% науковиць вказали, що на 1–2 роках навчання на бакалаврській програмі серед їхніх викладач_ок були такі, які заохочували до наукової діяльності поза освітнім процесом. Натомість більше відзначили таких ви-

кладач_ок на магістерській програмі й аспірантурі – 63% та 61% відповідно.

Для деяких інформанток ключовий вплив мали **викладач_ки, які демонстрували близьку їм рольову модель науков_иці**. Зокрема, були проактивними, зануреними в актуальні дослідження, вели науково-популярні блоги, займалися науковою журналістикою, прикладною роботою за межами університету.

Утім, частина учасниць дослідження під час навчання не мали позитивного досвіду взаємодії з викладач_ками під час навчання, а **стикалися з байдужим ставленням**. Серед аспектів, що турбували студенток, які на момент проходження опитування навчалися в українських університетах, були зневажливе та знецінювальне ставлення викладач_ок – про це відповіли 16% респонденток, а також незалученість науков_ої керівни_ці – 16%.

”

«Наш завкафедри веде свій ютуб-канал. [...] І він науковий консультант, науковий журналіст [...]. І саме через те, що він в цьому вариться, і він знає абсолютно новітні там якісь теми, новітні статті, моя стаття також написана з ним. Він автор статті, в якій я співавтор. [...] Нас навчають – 50% нашого часу нас навчають новій сучасній інформації. [...] Нам, умовно, підказують, там, кращі методи для постановки реакції, кращі методи для виділення реакції».

Студентка магістерської програми

”

«І мені дуже пощастило з науковою керівницею. Вона була супер проактивна, молода, і вона деталізувала і пояснювала, що, і навіть, і як ми робимо, і що це окей, якщо ми щось там зробили, але виникають питання, а що далі – а ми не знаємо, що далі. І вона така, ну, типу, це окей. І вона для мене була такою фігурою, до якої я тягнулася дуже довго».

Науковиця, яка завершила наукову кар'єру

Серед науковиць 13% вказали, що під час навчання їх значною мірою турбувало погане ставлення викладач_ок, а 14% – незалученість науков_ої керівни_ці.

Іншим чинником, що турбував як студенток, так і науковиць, які вже завершили навчання, були порушення академічної доброчесності з боку студентства й викладач_ок – про це повідомили 17% опитаних студенток і 18% опитаних науковиць.

Деякі інформантки розповідали про порушення старшими колегами етики досліджень. Одна науковиця поділилася негативним досвідом спільного дослідження з науковою керівницею: через порушення правил проведення експерименту інформантка була залучена в знущання над лабораторними тваринами. Ця ситуація викликала в учасниці дослідження значний емоційний стрес. Також вона розповіла про інші випадки, які вважала порушеннями: одна колега вживала алкоголь перед проведенням експерименту над тваринами, на кафедрі досліджували біологічні зразки людей без їхнього письмового дозволу, з'їли лабораторну піддослідну тварину. Інша науковиця розповіла про наукового керівника, який мав успішний досвід у приватній сфері, чим викликав захоплення інформантки, але не ділився зі студентством порадами про те, як можна отримати аналогічні посади у фінансово вигідних про-

ектах. Наслідком такої ситуації, за словами науковиці, є брак розуміння серед студентства перспектив працевлаштування після завершення магістратури, окрім як у викладацькій сфері.



«І ця незацікавленість, вона потім згодом проявилася навіть в ставленні викладачів, керівників наукових, до наших дипломних робіт. Ну, це вже на тому етапі було видно, коли ти приходиш. Не дарма ця людина називається керівником. Вона має керувати, вона має пояснювати, чомусь вчити, все ж таки. А там такого не було. Тобто і от мені не хотілося шукати».

Науковиця, яка завершила наукову кар'єру



Якість і наповнення освітньої програми. Інформантки згадували про цей чинник у негативному ключі. Вони **вважали, що освітня програма перевантажена непрофільними предметами** (зокрема називали філософію, педагогіку, менеджмент). Частина науковиць **були незадоволені відсутністю необхідних, на їхню думку, предметів за спеціальністю, застарілістю інформації**, яку подають викладач_ки.

За результатами опитування, змістом занять, які не відповідали рівню розвитку

ЩО НАЙБІЛЬШЕ ТУРБУВАЛО СТУДЕНТОК ПІД ЧАС НАВЧАННЯ



Графік 2.3.4. Питання: «Що вас найбільше турбує під час навчання/викликає незадоволення?». Питання передбачало вибір максимум 5 відповідей. Кількість респонденток (студентки) – 90.

ЩО НАЙБІЛЬШЕ ТУРБУВАЛО НАУКОВИЦЬ ПІД ЧАС НАВЧАННЯ



Графік 2.3.5. Питання: «Що найбільше вас турбувало під час навчання/викликало незадоволення?». Питання передбачало вибір максимум 5 відповідей. Кількість респонденток (науковиць) – 144.

ку сучасної науки, були незадоволені 37% опитаних (див. Графік 2.3.4). Близько третини респонденток серед тих, які вже працюють науковицями, вказували, що під час навчання їх турбував зміст лекцій, який не відповідав рівню розвитку сучасної науки (29%), а також те, що їх навчали застарілих наукових методів (26%) (див. Графік 2.3.5).



«Насправді, проблема сучасної освіти, я говорю про хімію, хімічний факультет, в тому, що дуже старі бувають підручники, стара інформація. [...] І відповідно, хімія, вона розвивалася, розвивається і буде розвиватися. [...] Ну, і 50% — це, звичайно, дуже старі програми, дуже старі підручники, які справді себе віджили і є просто данню історії».

Студентка магістерської програми



«При чому що в [назва університету], хоча це і називається “астрономія”, по суті, перші 3 роки ми вчимо тільки математику. Вищу математику і фізику. Ми, насправді, і не вчили астрономію майже до кінця бакалаврату. І це додало дуже багато до вигорання».

Науковиця, яка завершила наукову кар’єру



Можливість проведення прикладних досліджень самостійно чи в науковій команді. За словами деяких інформанток, це дозволило їм отримати практичні навички та знання про різні інструменти дослідження.

Кілька науковиць казали, що в межах виконання курсових чи дипломних робіт **мали можливість долучитися до наукових проєктів в інститутах НАН України** й отримували за свою роботу зарплату та/або потім



«Перше, мені надали інструменти, я дуже за це вдячна. Тобто мене не тільки вчили самим поняттям, мені надавали інструменти, завдяки яким я можу втілювати свої знання. Як мова, програма Python, користування “Автокадом”, додатково вивчення якихось інструментів для візуалізації динамічних систем».

Студентка магістерської програми

”

«Вчитися мені було цікаво, в нас були непогані лабораторії обладнані хімічні і ґрунтознавчі, і агрохімічні. Тобто ми їздили вчилися в наукові інститути. Нам ще пощастило, що ми були одними з останніх, які могли отримувати іспити автоматом, їздити на пари реальні в наукові інститути. [...] І це прямо дуже підтримувало. Я так свого першого наукового керівника знайшла».

Науковиця, яка працює у приватній установі

продовжували там працювати. Такий досвід інформантки називали підтримуючим і корисним, адже він, зокрема, допоміг їм знайти науков_у керівниц_ю.

За результатами опитування, 76% студенток, які на момент проходження опитування навчалися в українських університетах, мали можливість пройти практику або стажування. Натомість серед науковиць ця частка є нижчою: 50% мали можливості й проходили практику або стажування, а 22% вказали, що в них не було такої можливості.

Одна учасниця дослідження розповіла, що **захопилася наукою під час виїзних експедицій**, у яких брала участь. Інша **розглядала виїзні практики** та перший досвід прикладних досліджень **як спосіб визначитись із подальшою спеціалізацією**, зрозуміти, яка галузь більше подобається.

Хоча прикладна робота в лабораторіях чи на виїзних практиках із певної навчальної дисципліни була обов'язковим елементом освітнього процесу, **не всі учасниці дослідження мали змогу здобути практичні навички**.

За результатами опитування, у рамках дисциплін, що передбачали лабораторну роботу, 81% студенток, які навчалися в українських університетах, мали змогу проводити експерименти й використовувати облад-

”

«Мабуть, просто єдина проблема в університетах наших — це застаріле обладнання. І ти часом хочеш робити більш класні наукові роботи. Але банально втикаєш в те, що нема фінансування. У вас черга на прилад — 150 людей, і ти сидиш до сьомої вечора, чекаєш. Тому що він один».

Науковиця, яка завершила наукову кар'єру

”

«І на 3 курсі, так, у нас була перша практика виробнича, можна було проходити її на виробництві. Або запропонували нам проходити її в академічних інститутах. І я потрапила на практику в свій [назва інституту], де зараз працюю, в лабораторію. [...] Після практики [...] кожен тиждень раз на тиждень ми приходили, теж був як гурток, нам було цікаво і ми робили якусь науку. [...] Нам запропонували, мені здається, чверть ставки техніка [...]. І ми погодилися, тобто вони нас працевлаштували ще студентами».

Науковиця, яка працює в державній установі

нання, а 4% могли лише спостерігати за роботою викладач_ок. У випадку 15% респонденток навчання в межах цих дисциплін не включало роботи в лабораторії.

”

«І я дуже рано почала брати участь у виїзних експедиціях. Насправді, студентська робота, вона ж часто використовується в наукових експедиціях, там, треба розібрати проби, щось таке зробити. [...] Але саме це захоує в науку, тому що тут ти розбираєш проби, тут ти спілкуєшся з цими людьми, які, власне, ці проби аналізують, які створюють дослідження, які створюють концепцію дослідження».

Науковиця, яка працює в державній установі

Серед опитаних науковиць 21% вказали, що під час навчання їх значною мірою турбував брак практичної складової навчання та роботи в лабораторії (див. **Графік 2.3.5**).

Деякі інформантки **були незадоволені матеріально-технічним забезпеченням освітнього процесу**, попри якісні теоретичні знання, отримані від викладач_ок: студент_ки були обмежені або взагалі не мали можливості проводити лабораторні дослідження через брак витратних матеріалів, стан обладнання чи його відсутність. У кількох випадках нау-

”

«Ми добре вчимо теорію, у нас викладачі прекрасно розповідають, як це обладнання працює, як його можна застосовувати. Ми можемо приїжджати кудись і користуватися цим обладнанням, але в нас його немає тут».

Студентка магістерської програми

ЧИ МАЛИ ПІД ЧАС НАВЧАННЯ МОЖЛИВІСТЬ ПРОЙТИ ПРАКТИКУ ЧИ СТАЖУВАННЯ ПОЗА УНІВЕРСИТЕТОМ – У НАУКОВІЙ УСТАНОВІ/КОМПАНІЇ



Графік 2.3.6. Питання: «Чи мали ви під час навчання можливість пройти практику чи стажування поза університетом – у науковій установі/компанії?». Кількість респонденток: студентки – 90, науковиці – 144.

ковиці вимушені були витратити багато часу на добирання до лабораторій в інших установах, щоб провести своє дослідження.

Це підтверджують і результати опитування: 46% студенток, які навчалися в українських університетах, найбільше турбувала неякісна або відсутня матеріально-технічна база (наприклад, обладнання лабораторії). Серед науковиць цей показник також є високим: 58% науковиць вказали, що погане матеріально-технічне забезпечення було одним з аспектів, які під час навчання турбували їх найбільше.



Бюрократичні перепони у ЗВО. Частина інформанток стикнулися з бюрократичними труднощами та браком навчання навичок налагодження наукових контактів. Одна інформантка розповіла, що через дії керівництва ЗВО вона була позбавлена можливості робити дипломну роботу в університеті, бо в її кафедри забрали приміщення лабораторій для використання іншими навчальними програмами. Це стало для неї одним із чинників зміни ЗВО після бакалаврату. **Отриманий негативний досвід іноді впливав на бажання інформанток надалі будувати наукову кар'єру.**

ЧИ ВКЛЮЧАЛО НАВЧАННЯ РОБОТУ В ЛАБОРАТОРІЇ (У МЕЖАХ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІН, ЩО ПЕРЕДБАЧАЛИ ЛАБОРАТОРНУ РОБОТУ)



Графік 2.3.7. Питання: «Чи включає ваше навчання на поточній програмі роботу у лабораторії (у межах вивчення дисциплін, що передбачають лабораторну роботу)?». Кількість респонденток (студентки, у яких були такі дисципліни) – 71.

”

«По-перше, моменти керівництва [...]. Там багато було приколів з тим, що, ну, по-перше, тоді вони відкрили навчання для іноземців, і в нас позабирали всі, ну, приміщення позабирали. [...] І мені в тому числі через це не було де робить диплом. Я вимушена була робити його в іншому навчальному закладі. І друге, що, да, наприклад, наше керівництво робило всякі фейкові патенти».

Науковиця, яка завершила наукову кар'єру

”

«Тобто мені допомагали в написанні моєї магістерської роботи саме такими підказками і наставництвом. Тобто фахівці з різних сфер, абсолютно з різних навчальних закладів, з інституцій. [...] Це велика робота, якщо її ніхто не проводить в університеті. І коли ти проводиш її сам, це надзвичайно складно. Тобто університет в цьому плані має величезну прогалину, і це просто якась така прірва між освітами, яка не дає тобі ніякого зв'язку».

Студентка магістерської програми



Дискримінація за статевою ознакою та сексуальні домагання. Відповідно до Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, окремі наукові установи та ЗВО мають власні політики та стратегії запобігання та протидії дискримінації¹⁵. Проте деякі інформантки розповідали про **випадки дискримінації за гендерною ознакою** від викладач_ок під час освітнього процесу, що викликала в частини науковиць пригніченість та інші негативні емоції.

За результатами опитування, 68% респонденток, які на момент проходження опитування навчалися в українських університетах, і 75% науковиць вказали, що вони або їхні одногрупниці стикалися з тією чи іншою формою сексизму, дискримінації за гендерною ознакою або сексуальних домагань під час навчання.

У випадках із сексистським ставленням інформантки розповідали про різні свої реакції: деякі з них вдавалися до стратегії ігнорування, інші більше зосереджувалися на навчанні або науковій роботі, вважаючи, що їхні успіхи змінять думку викладач_ок. Також деякі інформантки подавали скарги на викладач_ок, які допускали прояви сексизму.

Частина інформанток розповідали про випадки, коли їхні викладач_ки вибирали хлопців для спільної роботи в лабораторіях чи співпраці в написанні курсових та/або

ВИПАДКИ ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ ПІД ЧАС НАВЧАННЯ



Графік 2.3.8. Питання: «Чи траплялося щось із цього з вами або з вашими одногрупницями під час навчання на поточній програмі?» — для студенток; «Чи траплялося щось із цього під час навчання з вами або вашими одногрупницями?» — для науковиць. Питання передбачало можливість множинної відповіді. Кількість респонденток: студентки — 90, науковиці — 144.

”

«Звичайно, так, є така тенденція, що якщо є, наприклад, новий набір студентів, то спочатку керівники лаб розбирають хлопців. І так, всі вони скажуть вам, що “це тому, що ми працюємо з великою кількістю речовин, і ви не зможете підняти нічого, і прийдеться все робити за вас”. Ні. Це все відмазки. Тому що дівчата з тими кількостями, з якими ми співпрацюємо, завжди справляються».

Студентка магістерської програми

дипломних робіт, вважаючи їх більш здібними чи такими, що більше підходять для такої діяльності. Також інформантки згадували про випадки, коли студенткам віддавали перевагу перед студентами, більше підтримували, ставили вищі оцінки, що було пов'язано з гендерним складом навчальної групи.

”

«У мене просто була ситуація [...], коли дівчатам ставили за красиві очі вищі оцінки, і так само за красиві очі ставили нижчі оцінки. [...] Тобто це дуже двоєке ставлення, в залежності від викладача. [...] І коли менше дівчат було, це таке: “Ой, прикраса колективу, будуть старостами”. А коли менше хлопців: “Ви ж бережіть їх, не напружайте”. Це дуже образливо».

Студентка магістерської програми

Частина інформанток розповідали про випадки **непрофесійної комунікації в університетах зі студентством**. Під час їхнього навчання деякі викладач_ки коментували зовнішній вигляд студент_ок, їхні здібності й особисте життя, використовуючи сексистські висловлювання, недоречні жарти, образливі прізвиська.

”

«Ну, він, знаєте, той викладач, він багато чого казав. Ну, він там якось казав, що... “От, я був тут в головному корпусі університету, і знаєте, там от люди, які нещодавно тільки лише з пальм злізли, вивчають медицину та комп'ютерні науки. А ви не можете вивчити квантову фізику”. Або ще: “От бачив таку-то, таку-то і ще таку”. Ну, там, з попереднього курсу. “Оце як ці дівчата, як їх рознесло! Як вони погано виглядають. От вік на жінку впливає погано”».

Науковиця, яка завершила наукову кар'єру

”

«Ясно, що це ті самі викладачі, які підтримували мене, в той же час могли жартувати на тему: “Хто не здасть хімію, хлопці підуть в армію, а дівчата — заміж”. [...] А для когось такі... типу, я знаю свою одногрупницю, вона жила в гуртожитку, і для неї тільки там кпини. [...] Для неї це був травматичний досвід».

Науковиця, яка працює в приватній установі

За результатами опитування, 46% опитаних студенток вказали, що вони або їхні одногрупниці під час навчання мали досвід, коли викладач_ки або адміністрація використовували до них зменшувально-пестливі або гендеровані звертання. Також 41% повідомили про висловлювання коментарів щодо природи та ролі жінок. 10% вказували, що вони або їхні одногрупниці стикалися з негативною оцінкою спроможності жінок до наукової діяльності (див. Графік 2.3.8). Серед опитаних науковиць більша частка вказала, що під час навчання вони чи їхні одногрупниці стикалися з подібними ситуаціями. Також саме недоречні звертання або коментарі значною мірою турбували студенток — на це вказали 21% опитаних (див. Графік 2.3.4).

”

«Там був викладач з кафедри ботаніки. Його звинуватили, що він під час практики в [назва міста] домагався дівчат, і одна з дівчат про це заявила. [...] Там було розслідування, і по факту цього розслідування його звільнили. [...] Коли підняли якісь переписки [прізвище викладача], і там виявилось, [...] що він вступав з ними в інтимні зв'язки, і на підґрунті цих зв'язків обіцяв їм квартири і допомогу в працевлаштуванні і в науці».

Науковиця, яка завершила наукову кар'єру

”

«Я мала можливість відмовитися від викладання людини, яка мені не подобалася або яка зловживала своїм становищем. Тому, знову ж таки, в [назва університету] була така проблема, ми її вирішили, і з цією людиною більше саме мій факультет не укладав контракту. [...] Тобто гнучкість в адміністративному плані тут теж дуже важлива, в освіті, на мою думку».

Студентка магістерської програми

”

«У нас студенти, в принципі, така спеціальність, що навпіл і дівчат, і хлопців. У нас однаково, якщо дівчинка старанна, її там просувають, дають на стипендії. Надають їй варіанти для розвитку».

Науковиця, яка працює в державній установі

Інформантки розповідали й про випадки **сексуальних домагань під час навчання**, зокрема про залицяння від викладачів-чоловіків, ситуації, в яких вони ініціювали фізичний контакт. Коли такі випадки ставали відомими за межами університету, деякі викладачі були звільнені з роботи.

Утім, **не всі учасниці дослідження стикалися з дискримінаційним ставленням чи сексуальними домаганнями**, і деякі також говорили, що не чули про такі випадки у своїх ЗВО. Частина науковиць розповіли, що вони **не відчували різниці в ставленні до жінок і чоловіків під час навчання**. Це, на їхню думку, було пов'язано зі збалансованим за гендерною ознакою складом групи та/або викладацького складу кафедри та можливістю поскаржитися до керівництва університету.

”

«На магістратурі було по крайній мірі більше астрономії як такої або астрофізики. Поменше предметів, які типу фізика або математика, їх було мінімум. На мою думку, краще, щоб їх взагалі не було. І щоб магістратура була більш практична. Але в порівнянні з бакалавратом це було набагато краще».

Науковиця, яка завершила наукову кар'єру

Відмінності навчання на магістерській програмі

Науковиці розповіли про кілька важливих аспектів магістратури, що відрізнялися від досвіду навчання

”

«Мені теж подобається те, що більша частина магістратури присвячена все ж таки практичним якимось навичкам, ось. Я йшла ціленаправлено сюди. Тобто для того, щоб все ж таки вміти щось робити руками. Ну, це дуже тішить, що в Україні є такі заклади, які базуються, які роблять акцент все ж таки на практиці. Але не на сухій подачі матеріалу».

Студентка магістерської програми

на бакалавраті та вплинули на якість їхньої освіти. Учасниці дослідження згадували, що **магістерська програма була краще орієнтована на спеціальність** — включала більше профільних предметів і передбачала більше можливостей для здобуття практичних навичок (більше можливостей проводити прикладні дослідження в лабораторіях).

Вплив COVID-19 і війни на якість навчання в університеті

На якість освіти інформанток та їхнє бажання далі займатися наукою вплинули також COVID-19 і російсько-українська війна. Через дистанційне навчання студентство втратило можливість працювати в лабораторіях і здобувати практичні навички, через що науковиці вимушені були шукати додаткові можливості їх опанувати. У прифронтових регіонах виникали труднощі з польовими дослідженнями для студентства.

”

«Це були якраз ковідні часи, коли ми всі вчилися на дистанційці. І, як я вже казала, я тоді дуже хотіла на органіку [органічну хімію]. [...] Але у нас була дуже велика проблема, ми не могли навчатися практиці. Тобто це другий курс, коли ти ще й сидиш цілими днями вдома, у тебе просто голова забита теорією. Тобі від цього вже недобре. І ти хочеш працювати ручками. А ручками працювати ніде, оскільки факультет закритий».

Студентка магістерської програми

Також одна з науковиць розповіла, що в умовах повномасштабного вторгнення викладач_ки університету почали відмовлятися від російських навчальних матеріалів і використовувати натомість написані іншими іноземними мовами. Утім, низький рівень володіння англійською чи іншими мовами серед викладач_ок і студентства не доз-

”

«До повномасштабного вторгнення переважна кількість джерел були радянські. [...] Зараз, тільки почалось повномасштабне вторгнення, одразу викладачі розуміють, що вони не можуть пропонувати нам як джерела радянську літературу або російську. І переходять на джерела з Європи або з Америки. [...] Це треба англійською, це така собі складність як для викладачів, [так] і для студентів. Української мови, на жаль, не так багато».

Студентка магістерської програми

”

«І у мене ще до того науковий керівник якраз іде в декрет. [...] Ну, всі з війною поїхали, вона в тому числі. [...] Ну, і таким чином виходить, що я робила диплом свій бакалаврський очно, тут у Києві. Мені моя науковий керівник з Німеччини щось там намагалася допомагати, теорією якоюсь. [...] Я просто рік сама освоювала з нуля майже все».

Студентка магістерської програми

волив повною мірою якісно замінити старі підручники, тоді як написаних українською мовою мало. Також через повномасштабне вторгнення частина наукових керівни_ць виїхали за кордон, і студент_ки вимушені самостійно виконувати дослідження без супроводу старших колег.

Водночас **дистанційне навчання, за словами однієї з учасниць дослідження, могло зменшити ризики дискримінації та харасменту**, хоч і створювало нові виклики у віртуальному просторі. Інша інформантка розповіла, що, на її думку, **через повномасштабне вторгнення зменшилася кількість абітурієнт_ок**, а тому вона має індивідуальний план навчання та кращий контакт з викладач_ками.

”

«Перше, що мені зараз подобається, оскільки я в магістратуру вже вступила. [...] Людей дуже мало, в нас взагалі за списком троє. Це настільки мало, що для цього складається індивідуальний план для кожного студента. [...] Тому мені подобається те, що більше уваги надається саме... ну, ти вже не боїшся задавати питання, тому що в тебе є певний досвід з цього задавання питань».

Студентка магістерської програми

”

«Я хотіла сказати, що в мене до 2022 були плани [...], ну, в мене були плани тільки виїхати на стажування за кордоном. [...] І насправді, повномасштабне вторгнення це прискорило, тому що багато іноземних проєктів почали надавати підтримку».

Студентка магістерської програми

Глобальна підтримка україн_ок після початку повномасштабного російського вторгнення відкрила ширший доступ до міжнародних програм та збільшила кількість програм стажування, **що подекуди сприяло розвитку наукової кар'єри деяких інформанток**. Науковиці отримали більше можливостей для участі в тренінгах, конференціях, літніх школах за кордоном, оскільки їхні колеги-чоловіки обмежені у виїзді за межі України через воєнний стан.

2.4 Рішення професійно почати наукову діяльність

Для багатьох учасниць дослідження важливим кроком у побудові наукової кар'єри було здобуття наукового ступеня докторки філософії¹⁶. Причинами вступати до аспірантури інформантки називали низку різних мотивів.

 **Особисті прагнення та бажання.** Для деяких науковиць **вступ в аспірантуру був пов'язаний із прагненням до самореалізації**, тоді як для інших було важливо перебувати в атмосфері навчання. Для частини учасниць дослідження аспірантура була цікавішою діяльністю, ніж робота, яку вони мали на той момент.

”

«І також було відчуття, коли я прийшла в школу [працювати після магістратури]: “І що, це все?!” Ну, тобто немає ніякого якогось особистого розвитку. І якось цю жагу до особистого розвитку мені вдалося задовільнити, вступивши в аспірантуру».

Науковиця, яка працює в державній установі

 **Запрошення чи сприяння від наукової керівниці.** Деякі інформантки розповіли, що їм запропонували вступати до аспірантури викладач_ки або науков_ї керівниці під час навчання на магістратурі або після його завершення. Також викладач_ки іноді допомагали своїми контактами в науковому середовищі, щоб сприяти вступу до аспірантури зацікавлених науковиць.

”

«Потім я закінчила університет, вже в магістратурі я познайомилася зі своєю майбутньою науковою керівницею. [...] І вона запросила мене залишитися. При тому я залишилася спочатку викладати, а потім вже через пів року поступила в заочну аспірантуру. Тобто я би сказала, що в мене була підтримка».

Науковиця, яка працює в приватній установі

 **Пропозиція від колег по роботі.** Кільком інформанткам запропонували вступити на аспірантуру керівництво чи інші колеги на підприємствах або в наукових установах, де науковиці тоді працювали.

”

«Тому що, ну, моє начальство в [назва наукового інституту] сказало мені, що я маю вступити в аспірантуру в будь-якому разі. Ну, і це логічно, я абсолютно поділяю цю думку, тому що це такий певний шлях до ставання науковцем».

Науковиця, яка працює в державній установі

 **Аспірантура була логічним продовженням наукового шляху.** Для деяких інформанток, які були працевлаштовані в академічних установах і прагнули розвивати кар'єру, **вступ в аспірантуру сприймався як обов'язкова частина розвитку наукової кар'єри**.

”

«Чого вступила в аспірантуру? Ну, мабуть, перше — це кар'єрний зріст, так як у мене на роботі це наукова установа, то необхідно мати певний науковий статус, щоб далі переступити на щабель вище і бути вже науковим спеціалістом, а не просто, там, лаборантом чи біологом».

Науковиця, яка працює в державній установі

Вступ в аспірантуру за кордон також був стратегією вибору для частини інформанток. Інформантки вдавалися до неї, **бо в інших країнах, на їхній погляд, було більше можливостей проводити дослідження: краще фінансове та матеріально-технічне забезпечення**. На вибір аспірантури за кордоном також вплинуло повномасштабне вторгнення: одна науковиця перебувала в Європі, навчаючись в магістратурі, коли відбулося вторгнення, тому вона вирішила продовжити освіту в тій же країні, але пізніше повернулася в Україну. Утім, **деякі інформантки свідомо відмовилися**

16 Оновленим Законом «Про вищу освіту» з 2016 року в Україні запроваджено п'ятирівневу систему освіти: молодший бакалавр; бакалавр; магістр; доктор філософії; доктор наук, а ступені «спеціаліст» і «кандидат наук» були скасовані. Реформа наблизилася українську систему освіти до європейської та сприяла покращенню академічної мобільності українського студентства й науковців. Зауважимо, що загальні вимоги до здобуття ступенів кандидат_ки наук і доктор_ки філософії подібні, але процедура присудження дещо різнилася. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.

від пропозиції здобувати ступінь докторки філософії за межами України, бо вважали наукову школу у своєму ЗВО кращим вибором.



«Закордонна академія для мене була привабливіша тим питанням, що там ти як людина більш гідно почуваєшся, тому що від тебе так само вимагають роботи по умовних 40 годин. [...] Але там тобі хоча би платять зарплатню, на яку ти можеш жити, на яку ти можеш розвиватися. І плюс, там є якесь забезпечення. [...] А в нас його, скоріше за все, немає».

Науковиця, яка працює в приватній установі

Не всі інформантки розглядали навчання в аспірантурі як частину кар'єрного шляху науковиці. Деякі учасниці дослідження вагалися щодо необхідності здобуття наукового ступеня, відкладали вступ до аспірантури на певний час або повністю відмовлялися від шляху академічної наукової кар'єри після магістратури. Сумніви виникали через різні чинники, які ми виділили в декілька груп:



Низьке фінансове забезпечення аспірант_ок.

На думку науковиць, невелика академічна стипендія та низькі зарплати для працівни_ць без наукового ступеня в наукових установах не дозволили б їм забезпечувати свої потреби та мати гідний рівень життя.



«Але навчання на аспірантурі, як би, причина, чому я відмовилась, це, ну, банальна — низьке фінансове забезпечення і розуміння, що там проводити треба дуже багато часу. Коли ти вже там як аспірант. [...] Натомість я знайшла роботу в приватній науково-дослідній лабораторії».

Науковиця, яка завершила наукову кар'єру



Складнощі з внутрішньою комунікацією в ЗВО або інституті. Попередній досвід інформанток і досвід їхніх старших колег, які навчалися в аспірантурі, демонстрував, що внутрішні організаційні відносини в університетах чи інститутах НАН України ускладнювали проведення досліджень. Це могли бути неприємні стосунки між відділами в установах, перешкоджання з боку колег у науковій роботі, здобутті грантів.



«І третя трудність — це політичні розборки всередині академії, всередині інститутів. Це старі академіки з якимись власними баченнями, амбіціями [...]. Та і взагалі, запал дуже сильно і швидко згасає, коли ти працюєш десь в академії».

Науковиця, яка працює у приватній установі



Необхідність конкурувати за бюджетні місця з чоловіками-вступниками. Декілька інформанток зазначали, що через зростання під час повномасштабного вторгнення кількості чоловіків, які вступають до аспірантури, у жінок зменшилися шанси на вступ. Це, своєю чергою, створювало атмосферу додаткового емоційного тиску на самих інформанток.



«Зважаючи на обставини в Україні, в нас є закон, що якщо ти навчаєшся на аспірантурі, тебе не призивають до армії. Тому дуже багато хлопців і чоловіків зараз вступають на аспірантуру. Місця обмежені. Так, звичайно, є і контрактні місця. Але вибачте, на контракті важко».

Студентка магістерської програми

Навчання в аспірантурі

Інформантки пов'язували освітній процес в аспірантурі з різними аспектами, що впливали на їхні подальші кар'єрні плани, зокрема бажання залишитись у державному секторі, перейти в приватний або відмовитися від подальшої наукової діяльності.



Зміст і вимоги освітньої програми. Деякі інформантки вважали освітній компонент аспірантури такою, що не відповідає сучасним вимогам до науков_иць. Зокрема це стосувалося наявності непрофільних дисциплін, змісту навчальних матеріалів. Також деякі науковиці вважали проблемою обмеженість терміну написання дисертаційного дослідження, що не дозволяє якісно виконати роботу.

Кілька інформанток говорили про труднощі з дотриманням вимог щодо їхньої публікаційної активності, оскільки молодим науков_ицям іноді доводиться просити досвідчених колег дописати їхні прізвища у статтях, щоб зробити роботу більш помітною в науковому середовищі.

”

«І знову ж таки, зараз в нас правила, що в аспірантурі зараз потрібно швидше підготувати готову роботу. [...] У нас час максимально обмежений. Ти не маєш часу зробити якісну роботу, особливо якщо тобі ще потрібно до цього часу налагодити якийсь зв'язок особистий з твоїм керівником. І я розумію, що в мене немає такої людини».

Студентка магістерської програми



Бюрократичне навантаження. Частина учасниць дослідження розповіли, що навчання в аспірантурі пов'язане з поданням значної кількості звітів, які необхідно зробити в стислі терміни. Це створювало для них значні незручності та додатковий стрес, особливо якщо аспірантка працювала в науковій установі, у якій навчалася.

”

«Я останній звіт здавала, мені правки присилали чотири різних людини, і потім ще після самого звітування знову вносиш правки. [...] Всі здають звіти в один момент, і, ну, це якісь такі великі документи, а ще, окрім цього, є звітність по публікаціям, звітність по підвищенню кваліфікації, по публікаціям різним теж, де виступав ти на конференції чи не виступав».

Студентка PhD-програми



Підтримка оточення. Для частини інформанток важливу роль у прийнятті рішення про вступ до аспірантури та продовженні навчання відігравало оточення. Маючи підтримку родини, друзів і колег, науковиці почувалися більш мотивованими щодо вибору вибору аспірантури для себе.

”

«І у мене був класний колектив. І директорка, коли я їй сказала, що якщо я успішно здам екзамени в аспірантуру, я можу вас покинути, вона просто підтримала моє рішення, і каже: супер, я обома руками за. Якщо від мене щось треба, якщо тобі треба поїхати на екзамени, кажи, ми уроки, там, тобі перенесемо, все зробимо».

Науковиця, яка завершила наукову кар'єру



Співпраця з науков_ою керівни_цею. Інформантки говорили про важливість

психоемоційної підтримки від науково_ї керівни_ці, її/його допомогу в подоланні бюрократичних перешкод і реалізації дослідницьких ідей. Одна науковиця розповіла, що дуже пишалася власною приналежністю до наукової школи свого наукового керівника. Інша наводила приклад свого колишнього керівника й колеги, які надихнули її на створення можливостей для інших у науковій сфері.



Фінансове забезпечення аспірант_ок.

Маленькі академічні стипендії та незначний розмір зарплат, які отримували науковиці під час навчання в аспірантурі, значно впливали на можливість забезпечити комфортний рівень життя й призводили до того, що частина здобувач_ок покидали науку.

”

«Ми коли поступали в аспірантуру, в нас поступало в один рік, в нашу установу було 4 бюджетних місця в аспірантуру. Поступало дві дівчини і два хлопця. По результату дівчата залишилися, а хлопці відійшли. Тому що вони пішли в IT-сферу заробляти більші гроші. [...] Тому що їм треба годувати своїх трьох дітей».

Науковиця, яка працює в державній установі

Деякі науковиці також ділилися негативним досвідом дискримінаційного ставлення до них за гендерною та віковою ознакою під час навчання в аспірантурі. Досвід дискримінації призводив до емоційного вигорання, переживання негативних емоцій. Частина інформанток реагували на неналежне ставлення ігноруванням, тоді як деякі науковиці намагались активно відстоювати свої права.

Інформантки розповідали про значний психологічний тиск, якого зазнавали від наукових керівни_ць, сумніви з їхнього боку щодо спроможності науковиць вступити до аспірантури чи доречної інформантки на займаному нею місці науковиці. Також учасниці дослідження говорили про обов'язкову, але незакріплену практику дописування першим прізвищем у публікації науково_ї керівни_ці чи іншо_ї старшо_ї колеги, яка має науковий ступінь, попри те, що стаття й дослідження виконувались аспірантк_ою.

Однак частина інформанток говорили, що не стикалися з гендерною дискримінацією та не відчували різниці в ставленні до жінок та чоловіків в установах, де навчалися і працювали. Вони пов'язували таке становище з переважанням жінок серед колег і викладач_ок.

”

«От мене тут дуже тішить, ну по-перше, у мене значно менше взаємодії з якимись викладачами, і ті, що у мене зараз є, — це жінки, тому тут взагалі без проблем. Ні, тут все прекрасно, насправді».

Студентка PhD-програми

”

«Тому що ти перебуваєш у дуже нерівних стосунках зі своїм супервайзером, тобто це такі співзалежні стосунки. І там, де є співзалежні стосунки, там є певна ймовірність якогось психологічного, наприклад, насильства. І у мене от є знайомі, які саме під час аспірантури стикалися з абсолютно неприйнятним ставленням керівника. Тобто, там, з прямими дуже неприємними такими залицаннями, після відмови стикалися із дуже жорстким психологічним насильством і психологічним пригнобленням».

Науковиця, яка працює в державній установі

Частина інформанток відзначили **різницю проведення дисертаційного дослідження в університетах та інститутах НАН України**. В університетах, на думку учасниць дослідження, аспірант_кам приділяють більше уваги, а в інститутах потрібно докласти більше зусиль для налагодження контактів з колегами з інших відділів для початку роботи. Однак **деяким науковицям навчання в наукових інститутах надало можливість працювати у власному темпі, чого, на їхню думку, вони не могли б робити в університеті**. Ще однією важливою відмінністю є відсутність у НАН України вимоги до студентства PhD-програми викладати, що для деяких інформанток було фактором вибору саме інститутів для проходження аспірантури.

”

«Я б сказала, що, напевно, як би, сама велика різниця в тому, що в університеті тобі якось насправді [...] приділяють більше уваги. Тобто в інституті, [...] по суті, дуже велика кількість лабораторій або якихось відділів, які займаються своїми справами, і більшість людей взагалі не знають, що це за аспіранти. [...] Оскільки ніхто не знає, хто ти і що ти від них хочеш, дуже важко достукатись до когось для того, щоб розпочати це дослідження».

Студентка PhD-програми

”

«Навчання відрізняється від того, що я навчалась в [назва університету] і тут, в НАН України. Насамперед мені подобається те, що тут більше дійсно ти самостійно опрацьовуєш матеріали, тому що, ну, як таких вичиток матеріалу немає, і мені такий ритм дуже навіть підходить, я собі за власним темпом опрацьовую там, за необхідністю звертаюся до викладачів».

Студентка PhD-програми

Очікування від наукової кар'єри

Уявлення та перспективи щодо подальшої наукової кар'єри формувалися в науковиць під час навчання на всіх освітніх рівнях. Інформантки розглядали варіанти зайнятості в університетах, державних наукових установах, приватному та громадському секторі або сприймали заняття наукою як хобі.

На позитивний вибір продовжувати наукову кар'єру чи повернутися до неї впливали багато чинників, зокрема: уявлення інформантками власної ідентичності виключно як науковиць, бажання зробити вклад у науку, можливість спілкуватися з іншими науков_цями, прагнення постійно навчатися, залучати до наукової сфери більше молодих людей.

За результатами опитування, перераховані вище чинники були серед найбільш поширених, які могли б вплинути на рішення студенток почати наукову кар'єру. Водночас багато респонденток відповідали й про високий дохід та матеріально-технічні умови роботи:

59%

можливість отримувати високу заробітну плату;

34%

можливість отримати грантову підтримку/стипендію;

34%

матеріально-технічна можливість проводити дослідження в темі, яка мені цікава;

”

«Але, ну, і ще викладати — у мене немає якоїсь наснаги, і я не для цього пішла в науковий інститут з університету, якби мені хотілось викладати, я б залишилась в університеті [...]. В інституті, звичайно, ніяких студентів немає, хоча я не лише з цього приводу, як би, залишила університет».

Студентка PhD-програми

32% бажання, щоб дослідження приносили користь і мали вплив.

Сумніви щодо подальших перспектив науковці переважно пов'язували з браком фінансування науки державою, нестабільністю зайнятості й оплати праці, ставленням старших

”

«Я вже передбачаю всі ці моменти на вчених радах, де я буду доповідати, там, про свої результати. А через те, що можуть бути їм не знайомі методики, бо вони не з Інституту, чи, там, наприклад, незнайомі якісь ще моменти, то це вже починається: “А що тут, а чому так? А звідки вообщє ви взяли, що так може бути?” Ну, це все буде дуже агресивно і жорстко. [...] І ти не маєш змоги якось поставити на місце своїх опонентів, ну, це дуже неприємно».

Науковиця, яка працює у приватній установі

колег, зокрема на вчених радах при представленні результатів дослідження, браком розуміння перспектив працевлаштування. У деяких випадках рішення покинути науку було пов'язане з дискримінаційним ставленням у науковому середовищі.

Серед студенток, які на момент участі в опитуванні навчалися в українських університетах, найбільш поширеним побоюванням щодо потенційної роботи у сфері науки була низька заробітна плата — на це вказали 80% респонденток. Інші поширені побоювання стосувалися того, що:

46% їм доведеться самостійно шукати фінансування;

43% вони працюватимуть у незадовільних умовах, наприклад, без особистого столу, у приміщенні незадовільного стану тощо;

30% вони матимуть багато «паперової» роботи та бюрократичні перепони;

ЯКІ ЧИННИКИ ТА УМОВИ НАЙБІЛЬШЕ МОГЛИ БИ ВПЛИнути НА РІШЕННЯ ПОЧАТИ НАУКОВУ КАР'ЄРУ

Можливість отримувати високу заробітну плату	59%
Можливість отримати грантову підтримку/стипендію	34%
Матеріально-технічна можливість проводити дослідження у темах, які цікаві студенткам	34%
Бажання, щоб дослідження студенток приносили користь і мали вплив	32%
Наявність підтримки науково_ї керівни_ці/викладач_ки	30%
Бажання докластися до досліджень, що сприятимуть розвитку України	20%
Наявність фінансової підтримки (наприклад, від родини)	11%
Наявність науков_иць, які займаються темами студенток	11%
Бажання докластися до розвитку наукових галузей студенток	11%
Можливість встановлювати зв'язки з науков_ицями за кордоном	10%
Можливість потрапити в наукову установу чи заклад освіти, де студентки хотіли б працювати	8%
Бажання увійти в історію науки	8%
Нічого з перерахованого	3%

Таблиця 2.4.1. Питання: «Які чинники та умови найбільше могли би вплинути на ваше рішення почати наукову кар'єру?». Питання передбачало можливість обрати до трьох варіантів відповіді. Кількість респонденток (студентки) — 90.

27% вони матимуть завеликий обсяг робочого навантаження;

26% вони матимуть ненормований робочий день.



«Але все-таки є цікавість до оточуючого тебе середовища. Це, я вважаю, вроджена якась ознака. Друге — це бажання щось таки залишити після себе. Ну, якісь гуманістичні прояви також. Третє, напевно, це, ну, колектив, звичайно, це оточення розумними людьми, у більшості своїй. Тобто ти постійно можеш розширювати свій кругозір».

Студентка магістерської програми



«Так, я думала, чи буду я продовжувати наукову кар'єру. Ну, ну, спочатку, коли я вступала на магістратуру, це було однозначно так. [...] А потім стикаєшся з такими проблемами як фінансове забезпечення, як дефіцит певного матеріалу, так? [...] І тут виникає питання, а чи треба [...]. [...] трошки бюрократії, також вона заважає рухатися вперед, на мій погляд. [...] я зараз в роздумах, чи лишатися в науці, чи ні».

Студентка магістерської програми

ЯКІ ОСТРАХИ/ПОБОЮВАННЯ ЩОДО ПОТЕНЦІЙНОЇ РОБОТИ У СФЕРІ НАУКИ МАЛИ СТУДЕНТКИ

Матимуть низьку заробітну плату	80%
Доведеться самим шукати фінансування для своїх досліджень	46%
Працюватимуть в незадовільних умовах	43%
Матимуть завеликий обсяг робочого навантаження	27%
Матимуть багато «паперової» роботи та бюрократичні перепони	30%
Матимуть ненормований робочий день	26%
Не розуміють, якими можуть бути професійний розвиток і можливості в довгостроковій перспективі	23%
Не впораються, бо бракує потрібних навичок	22%
Стикатимуться із поганим ставленням від колег і керівництва	22%
Не зможуть обирати теми та методи досліджень	19%
Робота в науці передбачає високий рівень стресу та може вести до професійного вигорання	19%
Мають недостатнє знання англійської мови	18%
Не матимуть, з ким обговорити тему їхнього дослідження, ідеї та думки, результати роботи	14%
У науковому середовищі у їхньої галузі жінки стикаються з негативним ставленням, упередженнями та дискримінацією	9%
У науковому середовищі в їхньої галузі високий рівень конкуренції	4%
У їхній галузі жінці складно досягти успіху в науці	3%
Нічого з перерахованого	2%

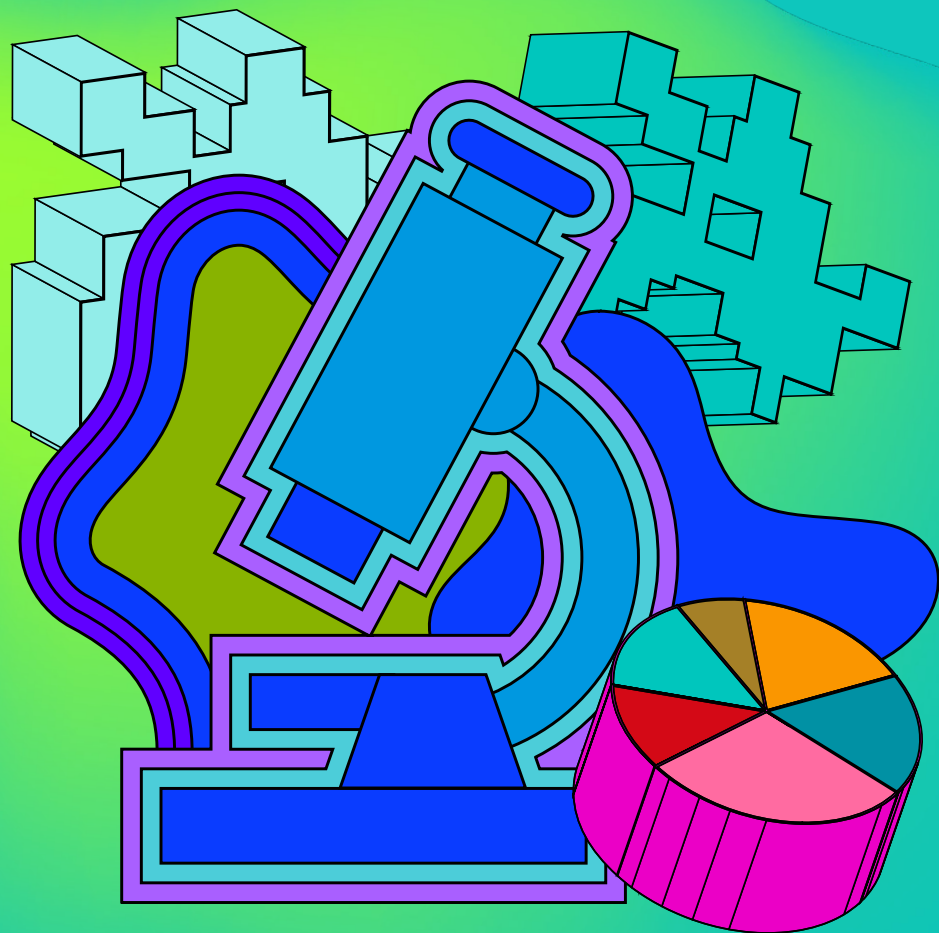
Таблиця 2.4.2. Питання: «Які з перелічених нижче острахів/побоювань щодо потенційної роботи у сфері науки ви маєте?». Питання передбачало вибір максимум 5 відповідей. Кількість респонденток — 90.



«Мені б хотілося працювати в науково-дослідній установі, державній науково-дослідній установі. Бо я також бачу там перспективи розвитку. І перспективи кар'єрного розвитку, так? [...] Ну, і, звичайно, з можливістю відвідувати якісь міжнародні конференції, міжнародне стажування, в такому плані».

Студентка магістерської програми

Розділ 3



Умови праці та професійного розвитку науковиць у STEM

3.1 Робота з інноваціями

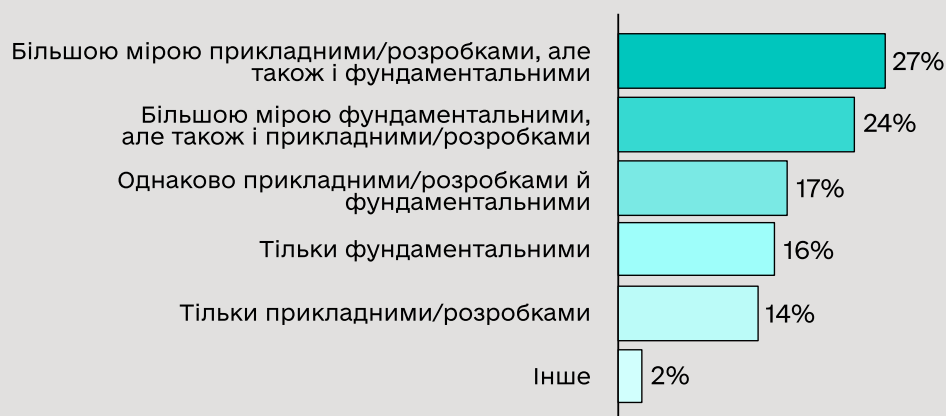
Під час глибинних інтерв'ю, фокус-групових дискусій і в межах опитування ми питали в науковиць, якими типами досліджень вони займаються, чи інтегрують вони інноваційну складову у свою роботу та які перешкоди в них виникають, якщо порівнювати роботу над фундаментальними та прикладними дослідженнями.

Науковиці, які взяли участь у дослідженні, займалися **різними типами досліджень**: як фундаментальними — спрямованими на отримання нових знань, так і **прикладними** — спрямованими на використання знань для вирішення актуальних практичних проблем. Водночас більшість із них (68%) працювали над обома типами досліджень із перевагою прикладних або фундаментальних у різній мірі.

За результатами опитування, 66% науковиць, які працювали в українських установах, займалися дослідженнями, які містили інноваційний компонент (див. Графік 3.1.2). Лише 5% респонденток вказали, що не вбачають потреби в інтеграції інноваційної складової у свої дослідження (див. Графік 3.1.3).

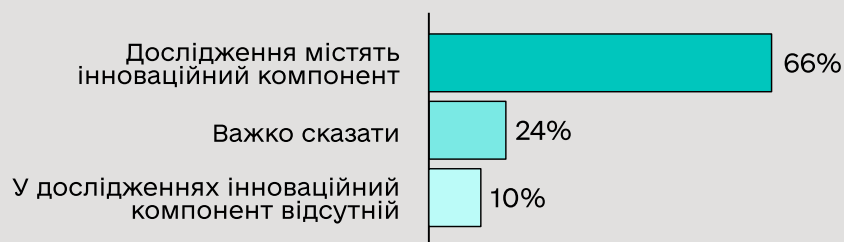
Для проведення інноваційних досліджень науковицям важливо було мати відповідні умови. Найбільш поширеною потребою була участь у міжнародних дослідницьких проектах. Про це згадали 74% науковиць, які працювали в українських установах. Інші поширені умови, які б забезпечили можливості проводити інноваційні дослідження, були пов'язані з матеріально-технічним і фінансовим забезпеченням:

ДОСЛІДЖЕННЯ, ЯКИМИ ЗАЙМАЛИСЯ НАУКОВИЦІ НА МОМЕНТ ОПИТУВАННЯ



Графік 3.1.1. Питання: «Якими дослідженнями ви займаєтеся?». Питання передбачало вибір однієї відповіді. Кількість респонденток — 144.

ЧИ БУЛИ ДОСЛІДЖЕННЯ НАУКОВИЦЬ ІННОВАЦІЙНИМИ



Графік 3.1.2. Питання: «Чи є ваші дослідження інноваційними?». Питання передбачало вибір однієї відповіді. Кількість респонденток — 131.

- 71%** нові матеріально-технічні можливості;
- 69%** додаткові можливості грантового фінансування;
- 61%** збільшення базового державного фінансування.

З досвіду науковиць, які працювали як з прикладними, так і з фундаментальними дослідженнями, **значної різниці в роботі над цими типами досліджень немає**. Більшість викликів, з якими стикалися інформантки, були спільними для цих типів досліджень – наприклад, брак обладнання та витратних матеріалів через недостатнє фінансування, значне навантаження, нестабільний графік роботи. Однак ситуація може відрізнятись залежно від установи, наукової галузі та тематики дослідження.

говорили про більше можливостей отримувати державні або приватні замовлення на проведення прикладних досліджень, що також пов'язано з кращим і швидшим фінансуванням.

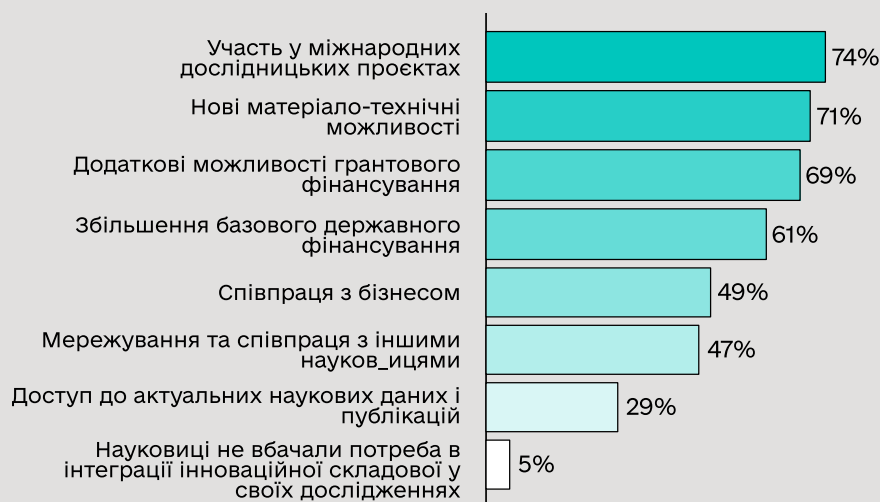


Планування проведення дослідження. Науковиці говорили про відмінності в плануванні фундаментальних і прикладних досліджень, адже дослідження, спрямовані на вирішення певних питань, передбачають створення більш чіткого плану активностей, вони мають терміни реалізації, особливо у випадку, якщо дослідження виконують на замовлення.



Потреба в матеріально-технічному забезпеченні. Прикладні дослідження можуть потребувати більшого мате-

ПОТРЕБИ ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ ФУНДАМЕНТАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ НАУКОВИЦЯМИ



Графік 3.1.3. Питання: «Якби ви хотіли проводити інноваційні дослідження, що вам було б для цього потрібно?». Питання передбачало можливість обрати до п'яти варіантів відповіді. Кількість респонденток – 144.

Нижче наведено ключові відмінності в роботі над прикладними та фундаментальними дослідженнями, які обговорювали інформантки.



Фінансування. Дослідження, які спрямовані на вирішення прикладних питань, зокрема під час повномасштабної війни – тем, які дотичні до військової сфери, можуть мати більше шансів отримати фінансування. Науковиці говорили про те, що саме дослідження цих тем мають більше можливостей отримувати грантову підтримку від українських державних установ і фондів. Окрім того, науковиці

ріально-технічного забезпечення, ніж фундаментальні, – наприклад, більшу кількість реактивів і приладів для проведення дослідів. Важливість цього аспекту, зокрема для інноваційних досліджень, підтверджують дані опитування (див. Графік 3.1.3). Деякі інформантки підкреслювали важливість матеріально-технічного забезпечення для того, щоб проводити конкурентоспроможні дослідження на світовому рівні.

Окрім різниці у фінансуванні, плануванні та технічних потребах, специфічним аспектом роботи з

”

«Якщо ти робиш досліді біологічні, то ти маєш працювати в лабораторії, отримувати часом дуже високовартісні реагенти для того, щоб бути конкурентним з якісними дослідженнями, які роблять за кордоном».

Науковиця, яка працює в державній установі

прикладними дослідженнями є **можливість отримувати практичні результати роботи та сприяти вирішенню актуальних проблем**. Для частини науковиць саме цей аспект був ключовим при прийнятті рішення, якими дослідженнями займатися. Вони хотіли бачити результат своєї роботи одразу. Натомість фундаментальні дослідження мали менш визначені часові рамки, могли тривати довший період часу та не дозволяли швидко побачити результат роботи.

Деякі науковиці говорили про те, що саме після початку повномасштабного вторгнення відчували потребу робити корисні для України та суспільства дослідження. Зокрема й через потребу в розробці певних засобів і приладів.

”

«Отже, здебільшого ми на кафедрі займаємося саме фундаментальною наукою. І так би, напевно, і тривало, якби не пандемія COVID і не війна. Тому що чомусь саме в такий період відчувається прагнення бути корисними для суспільства, і щоб твоя праця приносила якийсь внесок і, можливо, вирішувала якісь актуальні питання, які диктує сьогодення».

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«Але зараз я займаюся — у більшості це все-таки прикладними напрямками, і так само можу сказати, що це життя саме, скажімо так, направило до такого шляху. [...] Але я розумію, що, ну... [фундаментальні дослідження —] не зовсім моє, скажімо так. Десь мені навіть, можливо, важкувато. Ну, я не знаю, важкувато, скоріш за все. Тому що, ну, мотивація інша, скажімо так. Більше хочеться чогось такого робити, бачити результат одразу».

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«В нас більше прикладних задач, оскільки вони продиктовані актуальністю. Ну, виникає необхідність в розробці саме таких засобів і їх дослідження. То, ну... в нас, звісно, є фундаментальні теми, але більшу направленість мають прикладні».

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«Це реально важливо — мати практичні результати і розуміти, куди ти його запхаєш от прямо зараз, а не, там, коли хтось десь там щось той відкриє, відірвавши скотчика чи щось таке за кімнатної температури».

Науковиця, яка працює в державній установі

3.2 Інституційна культура та міжособистісна взаємодія

Інституційна культура та взаємодія з колегами та керівництвом є частиною умов праці науковиць і, за свідченнями учасниць дослідження, **впливала на їхній професійний досвід і мотивацію.**

Зазначимо, що переважна більшість науковиць, які взяли участь в опитуванні, пов'язували свою наукову кар'єру з однією установою — на основному місці роботи вони працювали більшість років їхньої наукової кар'єри. Тож можна зробити припущення, що професійне оточення та інституційна культура для частини науковиць є сталими.

Під час глибинних інтерв'ю деякі інформантки описували досвід роботи в одній установі чи закладі освіти протягом усієї своєї кар'єри. Серед причин такої особливості кар'єрного шляху можна виділити високий рівень спеціалізації — деякі сфери або теми досліджуються в одній науковій установі чи закладі освіти, тож змінити місце роботи, не змінивши напрям досліджень, для деяких науковиць було складно або неможливо. Іншою причиною ін-



«Тут у мене вся наукова кар'єра пов'язана з цим інститутом, тобто я не змінювала місце роботи. [...] І зараз я займаю посаду старшого наукового співробітника, невеличка група молодих науковців — керую. І тобто ось цей шлях повністю, ну, як би, підтримка колег і завідувача нашого відділу. Тобто саме моя, як би, наукова кар'єра, наукове життя пов'язане ось з цим інститутом».

Науковиця, яка працює в державній установі

формантки називали мережу формальних і неформальних соціальних зв'язків на їхньому місці роботи — з колегами та керівництвом. Завдяки таким зв'язкам науковицям вдавалося, зокрема, ефективно вирішувати професійні задачі: пошук обладнання та витратних матеріалів, наукові колаборації, організацію захисту акредитаційних робіт тощо.

ПСИХОЛОГІЧНА АТМОСФЕРА НА МІСЦІ РОБОТИ

Відчували підтримку та розуміння з боку колег	76%
Могли за потреби отримати професійні поради та менторство	67%
Відчували себе комфортно й у безпеці в колективі	66%
Відчували сильний стрес, коли від їхніх фундаментальних досліджень одразу очікували користь для суспільства	59%
Відчували підтримку та розуміння з боку керівництва	58%
Відчували, що їхню роботу цінували й визнавали	58%
Відчували сильний стрес, коли доводилося самостійно шукати фінансування для їхніх досліджень	57%
Відчували, що керівництво дослухається до їхніх ідей та пропозицій	52%
Могли отримати допомогу з адміністративною та юридичною стороною їхньої роботи	48%
Наявні конфлікти та конкуренція серед колег негативно впливали на можливість колективу проводити дослідження та на їхню якість	38%
Наявні конфлікти та конкуренція негативно впливали на мотивацію науковиць до роботи	38%
Відчували знецінення/чули некоректні жарти в їхній бік або щодо інших жінок	26%

Таблиця 3.2.1. Питання: «Як би ви описали психологічну атмосферу на місці вашої роботи?». На кожне твердження зі списку можна було відповісти «Завжди», «Часто», «Іноді» або «Ніколи». Подано суму відповідей «Завжди» та «Часто». Кількість респонденток — 144.

В опитуванні ми просили науковиць оцінити атмосферу на їхній роботі, зокрема з точки зору взаємодії в колективі. Загалом **більше половини респонденток оцінювали взаємодію в їхньому професійному житті позитивно**. 76% опитаних науковиць завжди або часто відчували підтримку та розуміння від їхніх колег, 58% — з боку керівництва. 66% респонденток завжди або часто відчують себе серед колег комфортно та в безпеці.

Також **15% опитаних науковиць відзначили конфлікти й конкуренцію у професійному середовищі як одну з найбільших складнощів у роботі науковицею** (див. Графік 3.3.1). Для 16% респонденток внутрішні конфлікти та конкуренція в науковій установі/закладі освіти, де вони працювали, були серед перепон, що заважали їм виконувати дослідження.

Поза атмосферою в колективі, зокрема через відносини з колегами та керівництвом, учасниці дослідження подекуди згадували й загалом про негативні випадки ставлення до них як працівниць у межах виконання робочих завдань. Зокрема, майже половина (**49%**) опитаних повідомили, що на їхньому основному місці роботи на них іноді **перекладали небажану для інших адміністративну роботу**. У 38% респонденток траплялося, що в співавторстві їхніх публікацій вказували людей, не дотичних до проробленої роботи, при цьому 19% повідомили, що їх самих не вказували як спі-

вавторок у публікаціях, до підготовки яких вони були залучені. Також **близько чверті опитаних мали досвід, коли їх не розглядали як кандидата на посади або для винагород, не залучали до наукових заходів**.

Відносини з колегами

Позитивний досвід взаємодії з іншими працівницями наукової установи/закладу освіти, де працювали учасниці дослідження, вони згадували серед факторів, що впливали на їхній професійний досвід. Науковиці розповідали про їхню співпрацю з колегами з різних позицій — у ролі керівниці, на рівній посаді або як підлеглої. У кожній з цих ролей інформантки описували взаємодію з колегами в термінах поваги, приязні, взаємопідтримки.

Психологічна атмосфера, за словами інформанток, **була важливим фактором під час ухвалення рішення про початок наукової кар'єри** в конкретній лабораторії чи на кафедрі.

Також ті інформантки, які мали досвід відбору кандидат_ок у наукові проекти, у цьому процесі орієнтувалися не тільки на кваліфікацію — важливим чинником була також здатність людини підтримувати здорові робочі стосунки.

ВИПАДКИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ПІД ЧАС НАВЧАННЯ НА АСПІРАНТУРІ АБО РОБОТИ У СФЕРІ НАУКИ

Перекладали небажану для інших адміністративну, «паперову» роботу	49%
У співавторах публікацій, у підготовці яких науковиці брали участь, вказували осіб, які не були дотичні до дослідження	38%
Не розглядали кандидатури науковиць на певну посаду, зокрема керівну	28%
Не подавали на відзнаки, конкурси, нагороди	28%
Не направляли на стажування, конференції, інші заходи	24%
Не залучали до дослідницьких проєктів	20%
Не вказували в співавторках наукових публікацій, у підготовці яких науковиці брали участь	19%
Не визнавали внесок науковиць у дослідження, у яких вони брали участь	18%
Не допускали до певних видів дослідницької роботи	17%
Не брали/рідко брали в польові експедиції	7%
Нічого з перерахованого не траплялося	25%

Таблиця 3.2.2. Питання: «Чи траплялися з вами якісь із нижче перелічених випадків за час навчання на аспірантурі / роботи у сфері науки?». Питання передбачало можливість множинної відповіді. Кількість респонденток — 144.

”

«Мені дуже сподобалася там атмосфера. І от один з головних таких факторів — це людський фактор, мабуть, колектив, в який ти потрапляєш, в якому ти працюєш. [...] От це такий фактор — працювати з людьми, які точно ти знаєш, що вони тебе підтримають, вони не будуть за спиною щось там, якісь інтриги робити. Це дуже важливо».

Науковиця, яка працює в державній установі

Частина інформанток описували стосунки з колегами як близькі та емоційно насичені, називаючи їх дружніми або порівнюючи з родиною. **У сприятливій психологічній атмосфері на робочому місці, на їхню думку, вони отримували професійні поради, консультації та менторство**, а також підтримку різного роду, зокрема психологічну. Одна з інформанток описала практику збору коштів в її колективі для матеріальної підтримки інших колег, наприклад у випадку хвороби або після народження дитини.

”

«Буває просто таке, що ти, ну, не хочеш, наприклад, брати... Ну, тобі в проєкті потрібна людина, якийсь фахівець із чогось, і ти знаходиш цього фахівця, але ти, знову ж таки, не хочеш брати неприємну людину. І ти так починаєш шукати, хто це може знати цю людину, і розпитувати просто особисто».

Науковиця, яка працює в державній установі

Інший позитивний аспект взаємодії з колегами — це безпосередня передача досвіду. Інформантки зазначали, що опанування нових методів, особливостей роботи з обладнанням тощо відбувалося швидше й простіше, коли досвідчені колеги демонстрували та пояснювали на практиці.

”

«Тому якщо є такий дружний колектив, який захоплений працею своєю, який підтримує, то, так, це значущу роль грає. Я думаю, якби інший був колектив, якби там якось не прийняли, то це б, ну, я б не змогла, напевно».

Науковиця, яка працює в державній установі

Інформантки відзначили й важливу та позитивну роль науков_иць з інших установ/закладів освіти. Співпраця з ними дозволяла сформуванню до-

слідницьку команду в разі, якщо на місці роботи не вистачало потрібних фахів_чинь, а також давала змогу розширити дослідницьку оптику через залучення підходів і методів з інших спеціальностей чи галузей. Окрема категорія колег, з якими співпрацювали інформантки, — це науков_иці з інших країн. Вони ділилися професійним досвідом, інформацією про кар'єрні та фінансові можливості — наприклад, грантові пропозиції.

”

«Ще багато колег, які були недовкваліфіковані, із ними були проблеми. [...] Що от я приходила додому, і навіть якщо в мене було багато часу, мені дуже багато було потрібно сил, щоб відійти. Тобто регенерувати, по суті. І я не хотіла нічим займатися. В мене з'являлася супер велика апатія».

Науковиця, яка завершила наукову кар'єру

Одним із видів підтримки, яку науковиці отримували від колег, була допомога в догляді за дітьми під час роботи. Наприклад, одна з інформанток розповідала, що завдяки її допомозі колега змогла взяти участь у науковій конференції — виголосити свою доповідь, доки інформантка дбала про її немовля.

”

«В моєму відділі з моєю темою не бачила нікого, хто би міг бути моїм як наставником, ментором. І якщо навіть моя керівниця відділу не може ним бути, то хто тоді? Всі, хто був наявний, вони були... вони не спеціалізувалися в моїй сфері. А хто спеціалізувався, буквально, там, за пару місяців до того, як я туди прийшла, виїхав за кордон працювати там».

Науковиця, яка завершила наукову кар'єру

Водночас **для частини інформанток взаємодія з колегами була фактором, що ускладнював їхню роботу та зменшував мотивацію до наукової діяльності.** Як причини цього, відповідно до свідчень науковиць, можна виокремити неможливість отримати необхідну підтримку та/або низький рівень кваліфікації деякого з колег, фаворитизм, брак меритократичного підходу під час оцінювання роботи та кар'єрного просування й конфлікти між колегами чи керівництвом.

Низький, на думку інформанток, рівень кваліфікації інших людей у команді створював труднощі під час проведення досліджень, а також негативно впли-

вав на психологічну атмосферу на місці роботи, сприяючи появі апатії та професійного вигорання.

На основі відповідей учасниць дослідження можна зробити припущення, що брак можливостей отримати менторську підтримку чи професійні поради не був повсюдним чи поширеним — 67% опитаних відповіли, що могли їх отримати завжди або часто (див. Таблицю 3.2.1). Натомість серед решти 7% респонденток відповіли, що ніколи не могли отримати таку підтримку, а 26% — тільки іноді. Інформантки, які стикалися з проблемою браку або відсутності такої підтримки, називали це серед причин їхніх думок про зміну місця роботи або сфери діяльності.

Відносини з керівництвом

Більше половини (58%) науковиць, які взяли участь в опитуванні, завжди або часто відчували підтримку з боку керівництва (див. Таблиця 3.2.1). Тих, хто не відчували її ніколи, — 6%. Під час глибинних інтерв'ю та фокус-групових дискусій частина інформанток описали стосунки з керівництвом на різних ланках у термінах підтримки, розуміння та сприяння.

”

«Тут насправді допомогли колеги старші. І допоміг директор. Тому що коли прийшла, не розуміла і не знала про можливості грантів для молодих вчених, про ці проекти. І завдяки підтримці старших молодих вчених та дирекції, насправді, то це подолали».

Науковиця, яка працює в державній установі

Підтримка могла виглядати як, наприклад, допомога зорієнтуватися в особливостях роботи установи чи організації або сприяння пошуку можливостей для грантового фінансування досліджень.

”

«Ну, начальство... як це? Ну, не те щоб дистанціювались. Вони підтримують. Їхній підхід такий: роби що хочеш, аби була довольна. Будеш недовольна, прийдеш пожалієшся. Тоді будемо думати, що робити».

Науковиця, яка працює в державній установі

Для частини інформанток взаємодія з керівництвом виглядала як невтручання останнього в дослідження, забезпечення науковицям автономії в змісті й організації роботи. Одна з інформан-

ток наголошувала, що відсутність прискіпливого контролю та свобода дій, яку давало керівництво, були для неї перевагою роботи саме в Україні.

”

«Зрозуміло, що в Україні трошки легше ще робити дослідження, тому що тут, незважаючи ні на що, менша субординація і менше... ну, тобто в мене є керівник, але, в принципі, я можу робити на свій розсуд дослідження».

Науковиця, яка завершила наукову кар'єру

Учасниці дослідження **описували прояви упередженого ставлення з боку керівництва, яке впливало на їхню кар'єру**. У відповідь на лояльність можна було отримати кращі умови роботи; натомість відмова приставати на вимоги керівництва, виконувати доручення, за словами інформанток, призводила чи могла призвести до труднощів із продовженням трудового договору та кар'єрним просуванням загалом.

”

«Якщо ти в фаворі у академіка, він дозволяє тобі подаватися на премію. Якщо не в фаворі, то договір, контракт на 1 рік, і кожного року доказуєш, чому ти маєш обіймати посаду провідного інженера стільки років».

Науковиця, яка працює в приватній установі

Конфлікти з колегами та керівництвом, за свідченнями учасниць дослідження, також **негативно впливали як на якість досліджень, так і на їхню мотивацію працювати**. За результатами опитування, по 38% респонденток завжди або часто стикалися з цими проблемами у своїй роботі. Одна з інформанток розповіла, що внаслідок конкурен-

”

«В тому інституті, де я хотіла працювати, там почалися проблеми: з якого ти відділу, з ким ти працюєш? І цих людей стали перевіряти набагато сильніше, не давати їм доступу до грантів».

Науковиця, яка завершила наукову кар'єру

ції між представницями наукової установи, де вона працювала, за керівну посаду та доступ до прийняття рішень науковиці стикалися з обмеженням доступу до обладнання та фінансування.



«Я росла в колективі, де будь-який новий спеціаліст — це твій конкурент. Тому ні, всі мої колеги-чоловіки одинаки. Які самоучки, свої знання передати комусь? Та ви що! Це конкуренція. І коли ця конкуренція починає стравлювати всіх, як тарганів в банці... Ну, мені це нецікаво».

Науковиця, яка працює в приватній установі

Дискримінація

Частина учасниць дослідження повідомляли, що в роботі з ними або їхніми колегами траплялися випадки домагань і дискримінації. Такі ситуації могли ставати чинником, що не лише ускладнював виконання професійних обов'язків науковиць, а й знижував мотивацію працювати взагалі.

Учасниці дослідження **стикалися з упередженим ставленням і кар'єрними перешкодами через**



«Я не стикалася з відмовами [через гендерні стереотипи чи гендерну дискримінацію]. Чому — тому що я сама дуже не хотіла би працювати з такими людьми. Для мене важливіше те, з ким я працюю, навіть ніж те, що я роблю».

Науковиця, яка завершила наукову кар'єру



«Почали [колеги] травити жарти всякі, настільки пошлі, що я просто була шокована. Я таких ніколи не чула. І ці жарти такі, всякі там про аспіранток були, там, про жіночок, оце все. [...] Я не виношу це десь кудись, але якщо в мене запитують, наприклад, що ти думаєш про роботу конкретно з цією людиною — якщо хтось, там, хоче в проєкт запросити, то я цього не приховую, тому що це для мене був шок-контент, це було дуже гидко».

Науковиця, яка працює в приватній установі

їхню статтю, а також із сексуальними домаганнями під час навчання та професійної діяльності. Понад половину респонденток мали справу із сексистськими висловлюваннями — чули щодо себе або колег зменшувально-пестливі звертання з боку співробітниць, коментарі щодо природи та ролі жінок, а також сумніви в спроможності жінок до наукової роботи — загалом чи окремих її видів (див. Таблиця 3.2.3). Також 31% опитаних мали досвід або були свідками упередженого розподілу задач через статтю, із 13% людей траплялися випадки сексуальних домагань на робочому місці або вони були свідками цього щодо інших колег. Серед респонденток 26% чули висловлювання на зразок некоректних жартів, знецінення тощо стосовно себе або інших жінок завжди або часто (див. Таблиця 3.2.1).

Вплив описаних явищ на учасниць дослідження варіювався залежно від їхнього особистого досвіду та світогляду. Частина інформанток описували сексистські висловлювання в їхній бік в емоційно нейтральних термінах і зазначали, що такий стиль спілкування або висловлювання не впливав негативно на виконання їхніх професійних обов'язків,

ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ ПІД ЧАС РОБОТИ У СФЕРІ НАУКИ

Зменшувально-пестливі або гендеровані звертання від колег/керівництва («дівчатка, красуня, сонечко» тощо)	55%
Коментарі та висловлювання щодо природи та ролі жінок («жінки — окраса колективу», «жінки більш охайні в роботі, відповідальні»)	53%
Негативні оцінки спроможності (інтелектуальної, фізичної, у зв'язку з народженням дитини) жінок до наукової роботи	53%
Упереджений розподіл задач через статтю (жінки частіше отримують монотонні/паперові задачі, жінкам відмовляють в окремих видах робіт через фізіологічні особливості)	31%
Сексуальні домагання від колег/керівництва (доторки сексуального характеру, пропозиції та натяки на секс, зокрема за сприяння при отриманні вищої посади тощо)	13%
Нічого з перерахованого	32%

Таблиця 3.2.3. Питання: «Чи траплялося щось із цього на роботі з вами або вашими колегами?». Питання передбачало можливість множинної відповіді. Кількість респонденток — 144.

кар'єрне просування та психологічну атмосферу на робочому місці. Вони або не вважали його шкідливим для себе та інших жінок, або оцінювали дискомфорт як мінімальний.

Для іншої частини інформанток сексистські висловлювання створювали дискомфорт і викликали негативні емоції та переживання. Хоча, на думку деяких із них, досвід сексизму на робочому місці особисто для них — звичний, проте загалом такі випадки були неприйнятними, а сексистське ставлення до жінок — неналежним і несправедливим. Негативні оцінки ролі жінок у науці, їхньої спроможності до наукової діяльності для частини інформанток ставали причиною уникати взаємодії чи співпраці з колегами, які дотримувалися таких поглядів.

Частина інформанток досвід сексизму та гендерної дискримінації сприймали й описували як критично негативний. Під час глибинних інтерв'ю одна з науковиць розповіла, що відмова розглядати її кандидатуру на керівну посаду через її стать стала поштовхом до зміни місця роботи та переходу з державного в приватний сектор. В опитуванні 7% респонденток серед найбільших проблем у роботі науковицею вибрали негативне ставлення, упередження та дискримінацію через їхню стать (див. Графік 3.3.1). Також понад половину опитаних мали досвід, коли щодо них або їхніх колег використовували зменшувально-пестливі звертання, озвучували коментарі щодо їхньої природи й ролі або негативні висловлювання щодо спроможності жінок до наукової роботи.

Частині інформанток не доручали роботу, пов'язану зі значними фізичними навантаженнями, складною логістикою тощо, або доручали неохоче. У деяких випадках це ставалося через негативні гендерні стереотипи — сумніви у фізичній, емоційній, когнітивній спроможності впоратися із завданням, в інших — через позитивний сексизм, підкреслено приязне, дбайливе ставлення. Частина інформанток зауважили, що гендерні стереотипи та сексизм протягом їхнього навчання та кар'єри (йшлося про часовий проміжок до 15–20 років) стали проявлятися рідше та в менших обсягах. Науковиці пов'язували це з тим, що упереджене ставлення до жінок в науці, а також

до жінок загалом протягом цього періоду ставало менш поширеним і в науковому середовищі, і в суспільстві загалом.

Частина науковиць стикалися з питаннями та коментарями щодо їхніх репродуктивних планів і сімейного стану. На глибинних інтерв'ю та фокус-групових дискусіях інформантки зазначали, що потенційне народження дитини та користування декретною відпусткою впливало на рішення щодо їх призначення на керівні посади.



«У нас завідувач відділу до цього року була [Ім'я], тобто вона сама жінка, і тому вона ніби завжди підтримувала на кожних етапах, і таким чином при дирекції все теж, як би, слідувала [...]. Раніше я чула в своїх колег старших, що коли була інша дирекція, то було таке, що на вчених радах було якесь певне ставлення до дівчат, що менше можуть, менше... ну типу, що “це дівчата”».

Науковиця, яка працює в державній установі

Одна з інформанток описала випадок, коли уникла тиску зайняти небажану для неї адміністративну посаду, повідомивши керівництво про можливість піти в декретну відпустку, яку вона насправді не планувала.

Також були інформантки, які наголошували, що не стикалися з явищами гендерної дискримінації та сексизму або не вважали їх проблемами для себе, зокрема через високий рівень представленості жінок у їхній спеціальності та в установі/структурному підрозділі, де вони працювали. Професійне середовище, де частка жінок є високою, описувалося як більш безпечне та комфортне в контексті гендерної рівності. Інформантки наголошували, що у випадках, коли установою чи підрозділом керувала жінка, вони отримували підтримку, а випадків дискримінації не ставалося.



«В інституті є такі думки, що, там, на певні якісь посади — “а, ненадійна, бо в будь-який момент може піти в декрет”. Або, там, певна посада, яка передбачає два-три роки — “а чи не плануєш ти...” перед цим питали».

Науковиця, яка працює в державній установі

3.3 Матеріально-технічні умови дослідницької діяльності

Під час глибинних інтерв'ю, фокус-групових дискусій та в межах опитування ми питали в науковиць, з якими перепонами вони стикаються під час наукової діяльності та що насамперед заважає їм виконувати їхню роботу. У цьому підрозділі ми описуємо матеріально-технічні умови дослідницької діяльності, адже вони були одним із основних факторів, що впливали на можливість наукової діяльності учасниць дослідження. У межах цього виміру роботи в науці інформантки переважно говорили про матеріальні аспекти, а саме облаштування робочого простору, як-от наявність опалення в приміщенні та безпека на робочому місці, а також про забезпеченість потрібним обладнанням і витратними матеріалами.

Умови на робочому місці

Описуючи умови, в яких інформантки проводили наукову діяльність, частина з них відзначали, зокрема, незадовільний стан робочого місця.

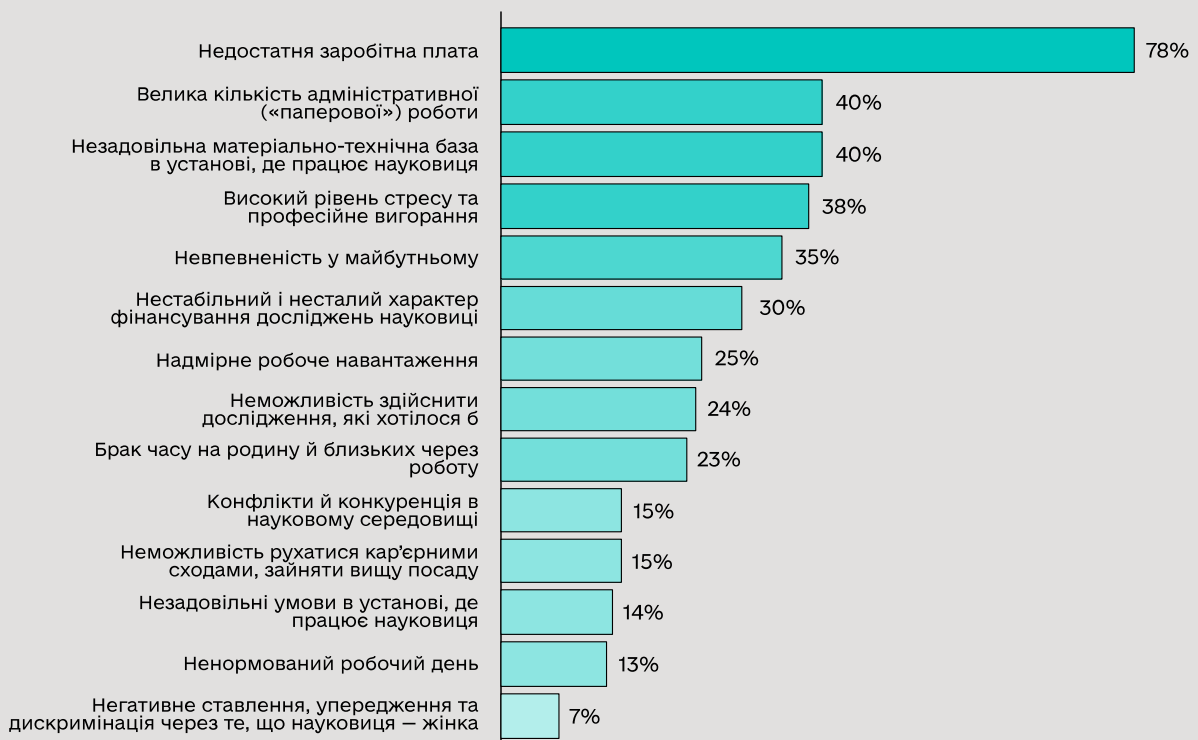
Частіше це стосувалося державних установ, але також ішлося й про приватні підприємства.

Одне з питань в анкеті було про найбільші труднощі, з якими науковиці стикалися у своїй роботі. Незадовільні умови в установі не були найбільш поширеною проблемою, проте про них повідомили 14% респонденток.

Ми також питали науковиць про перепони, які заважають їм виконувати їхню роботу. Серед різних варіантів про **незадовільний стан приміщень**, де працювали науковиці, **як про одну з найбільших перепон** для наукової роботи вказали **23% респонденток**.

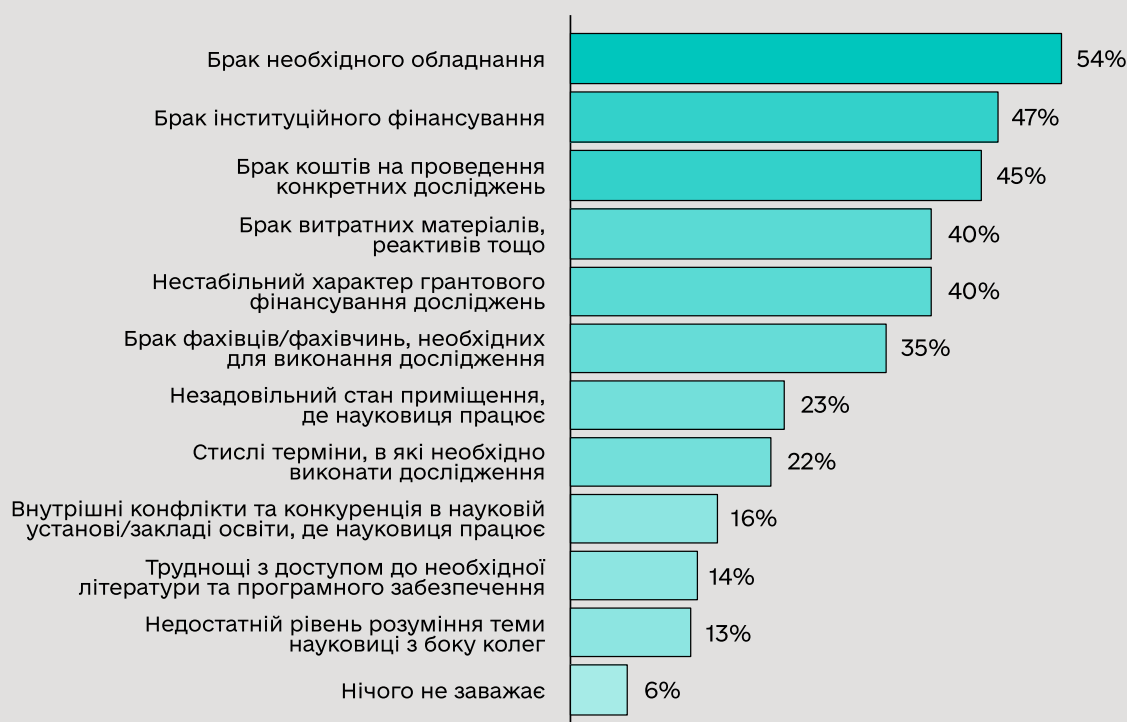
Поширеною проблемою учасниці фокус-групових дискусій та глибинних інтерв'ю називали **відсутність опалення в холодний період року**. Це унеможливлювало роботу в приміщенні, а також не дозволяло проводити експерименти, для яких були важливими температурні умови.

НАЙБІЛЬШІ СКЛАДНОЩІ В РОБОТІ НАУКОВИЦЕЮ



Графік 3.3.1. Питання: «Що для вас є найбільшими складнощами в роботі науковицею?». Питання передбачало можливість вибрати до п'яти варіантів відповіді. Кількість респонденток – 144.

ПЕРЕПОНИ, ЩО ЗАВАЖАЛИ ПРОВОДИТИ ДОСЛІДЖЕННЯ



Графік 3.3.2. Питання: «Які перепони насамперед заважають вам виконувати роботу, проводити дослідження?». Питання передбачало можливість обрати до п'яти варіантів відповіді. Кількість респонденток — 144.

Ця проблема була пов'язана з **недостатнім фінансуванням, спрямованим на покращення умов роботи в наукових установах**.

Серед учасниць опитування, які працювали в українських установах, на **брак інституційного фінансування** як одну з найбільших перепон для їхньої діяльності вказали **47% респонденток** (див. Графік 3.3.2).

Інформантки розповідали, що умови використання грантових коштів іноді були такими, що ускладнювали їх використання для того чи іншого дослідження, а також не дозволяли створювати або покращувати умови для проведення досліджень.



«Я би хотіла продовжувати працювати в [науковій установі, де зараз працюю]. За певних умов. Хочеться мати базові нормальні умови, яких немає. [...] це проблема, в принципі, майже всіх академічних установ. [...] Якщо в лабораторії влітку +32, як надворі, а взимку +12, майже як на дворі — це відсутність умов».

Науковиця, яка працює в державній установі

В окремих випадках робота науковиць була небезпечною через **нехтування правилами безпеки з боку роботодавця** — наприклад, через відсутність справної вентиляції в приміщеннях і брак базових засобів захисту: масок, рукавичок.

Обладнання та витратні матеріали

Більшість інформанток, які працювали або мали досвід роботи в державній установі, говорили про **недостатню кількість обладнання та витратних матеріалів** для проведення досліджень.



«Точно треба ремонтувати корпуси, але я розумію, що це фінансування, якщо надає Національна академія наук, да, тобто це немає в планах базового фінансування, бо, дійсно, останні п'ять-вісім років Національна академія наук взагалі не надає нам видатки на закупівлю обладнання і взагалі капітальні видатки».

Науковиця, яка працює в державній установі

За результатами опитування, **40% науковиць**, які працювали в українських установах, вказали, що **незадовільна матеріально-технічна база в установі, де вони працювали**, була для них одним із найбільших викликів у їхній роботі (див. Графік 3.3.2). Серед перепон, пов'язаних із матеріально-технічним забезпеченням, науковиці, які працюють в українських установах, найчастіше називали такі:



брак необхідного обладнання — на це вказали **54% опитаних**;



брак витратних матеріалів, реактивів тощо — на це вказали **40% науковиць**;



труднощі з доступом до необхідної літератури та програмного забезпечення — цю відповідь обрали **14% науковиць** (див. Графік 3.3.2).

Досвід інформанток показує, що поширеність труднощів з доступом до обладнання та витратних матеріалів **варіювалася залежно від фінансування наукової установи або інституту й організації роботи загалом**.

Фінансування наукової установи

Установи або окремі лабораторії з **налагодженим процесом фінансування** на необхідні прилади та

витратні матеріали через грантову підтримку або співпрацю з бізнесом **надавали науковцям усе необхідне** для виконання досліджень.

Якщо ж **достатнього фінансування не було**, науковці стикалися з **неможливістю придбати потрібні матеріали** та проводити дослідження. **Брак коштів на проведення конкретних досліджень** був однією з найбільших перепон у роботі для **45% респонденток**, які працювали в українських установах (див. Графік 3.3.2).

Деякі інформантки повинні були докласти додаткових зусиль для забезпечення своєї роботи — наприклад, самі подавалися на гранти для купівлі потрібних приладів і витратних матеріалів. Проте через обмеження й умови деяких грантів вони не завжди могли купити потрібні речі, навіть за наявності грантової підтримки.

Окрім того, з досвіду інформанток, грантове забезпечення часто було нестабільним. За результатами опитування, нестабільний і **несталий характер фінансування досліджень** — як грантового, так і державного — був одним із найбільших викликів у роботі **30% респонденток**, які працювали в українських установах (див. Графік 3.3.2). Детальніша інформація про інші недоліки та обмеження грантового забезпечення міститься в підрозділі «Графік роботи, навантаження та заробітна плата».

Деякі науковиці використовували **інші способи для отримання потрібного обладнання та мате-**

”

«У мене є дуже яскравий досвід в 2023 році. Запросили на конференцію у [назва університету]. [...] І в них просто лабораторія ця стала це як казка. [...] Там великі компанії, такі як “Шлюмберже”, “Шелл”, “Сіменс”, “Укргазвидобування”, “Укрнафта”, створювали окремі класи зі своїми лабораторіями. Там є устаткування новітнього зразка, різні симулятори».

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«Бо, в принципі, у нас і за розвитком лабораторного обладнання все не найостаннє. Бо, зрозуміло, щоб мати найостанніше, це потрібно жити десь в Швеції. Але ми не поступаємося тим лабораторіям. У нас є і міжнародні партнери, у нас є і рівень зарплати [...]».

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«Після [вторгнення Росії в Україну у 2014 році] заборонили витратити кошти на ремонт в установах. Плюс багато грантів, які забороняли купляти обладнання. Навіть маленьку центрифужку. [...] це був етап, коли не було реактивів, грубо кажучи».

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«І зараз ще було таким теж поштовхом те, що нам дали [...] американську стипендію. [...] При тому вони сказали, що ми можемо робити все, що хочемо, на ці кошти. Ми з моєю колегою, яка є моїм однодумцем в усьому, [...] купили прилади і стали просто отримувати задоволення, тому що у нас в університеті навіть такого не було, розумієте?!».

Науковиця, яка працює в державній установі

ріалів: купували їх за власний кошт, використовували піратське програмне забезпечення або зверталися по підтримку до інших наукових установ.

Брак фінансування на забезпечення обладнанням, на думку частини інформанток, був, зокрема, пов'язаний зі спрямуванням значної частини наявних коштів на інші потреби навчальних закладів або наукових установ. Здебільшого, за словами інформанток, вони не сприяли власне науковій діяльності.

”

«Але, знаєте, були переponsи в тому, що в нас є не-комплексність. От, наприклад, в мене була дисертація [назва дисертації]. І щоб мені її здійснити, мені прийшлося об'їздити, ну, не один ВУЗ. Переponsи в матеріально-технічній базі, недостатність лабораторій. Можливо, ти маєш ідею, але ти не завжди можеш її реалізувати».

Науковиця, яка працює у приватній установі

”

«Останній рік нереально важко триматися в Україні, триматися в моїй установі і хотіти працювати. От хочеться реально поїхати [...]. Бо я розумію, що я там буду займатися наукою, а не вигризати собі гроші. Все моє обладнання, [...], це все мої колеги-партнери. [...] А в нас стартап-школа з футболками від людей, які не розуміють, що таке стартапи взагалі [...]».

Науковиця, яка працює в державній установі

Організація роботи в установі або інституті

У деяких установах **закупівля обладнання й витратних матеріалів відбувалася централізовано**. Одна з інформанток розповіла, що в їхньому інституті була лабораторія колективного користування, куди регулярно закуповували потрібні прилади. Про такий досвід розповідали й науковиці, які мали досвід роботи або навчання за кордоном: у їхніх лабораторіях було значно краще матеріально-технічне забезпечення для проведення наукової роботи під час навчання, ніж в Україні. Зокрема це стосувалося безплатного надання всіх потрібних витратних матеріалів і централізованої закупівлі потрібних матеріалів та обладнання.

В інших інституціях **закупівля відбувалася нецентралізовано**, зокрема через відсутність в установі людини, яка б була відповідальною за цю частину роботи. У такому разі науковицям самим доводилося закуповувати обладнання та витратні матеріали. Інформантки оцінювали таку ситуацію негативно, адже це створювало для них додаткове навантаження.

Отримані під час опитування дані показують, що науковиці рідше або частіше вказували про ті чи інші переponsи залежно від типу установи, в якій вони працювали. Це стосувалося переponsу, пов'язаних із фінансуванням наукової діяльності, браком необхідного обладнання, витратних матеріалів, станом приміщення, де працювали науковиці. Ці переponsи **були більш поширені серед респонденток, які працювали в наукових установах або ЗВО**, у порівнянні з тими, які працювали на приватних підприємствах¹⁷.

”

«Ти повністю комунікуєш з усіма, ти можеш спитати дозволу, технічне обладнання якесь, яке тобі потрібно, тобі його нададуть. Те, що розхідні матеріали, якщо це взяти саме мій спектр, то є різні колби, так як в хіміків, наприклад. То це все тобі не потрібно за власний рахунок ніяким чином перекривати. Тобто це все безкоштовно. Це все бюджет лабораторії».

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«Наприклад, мені потрібні були алюмінійоксидові підставочки спеціальні [...]. Я їх не знайшла, в Україні вони не продаються [...]. І я просто написала на OLX людині, яка продає трубки, і попросила порізати надвоє цю трубку, щоб вони були як лодочки мені. [...] Ну, це мене дуже сильно в цьому плані бісить, що я маю сама, ну, шукати собі матеріали, що прям завгосп».

Студентка PhD-програми, науковиця, яка працює в державній установі

Вплив повномасштабного російського вторгнення

На умови на робочому місці значно **вплинуло повномасштабне російське вторгнення**, особливо у

¹⁷ Отримані дані дозволили нам виокремити тенденцію, проте наповненість груп була недостатньою для кількісного аналізу і порівняння між групами, тому ми не наводимо відсоткових розподілів.

випадку тих науковиць, чия робота передбачала обов'язкове виконання досліджень у лабораторії. Основними були такі виклики: пошкодження або руйнування будівель наукових чи освітніх установ, складна безпекова ситуація, відключення електроенергії, обмеження в пересуванні в певний час і на певних територіях, зміни у фінансуванні проєктів.



Руйнування або пошкодження будівель погіршило ситуацію з опаленням або повністю унеможливило роботу у деяких приміщеннях. Проблема пошкодження або руйнування будівель була найбільш актуальною для університетів і наукових установ у містах, розташованих близько до лінії фронту. Подекуди лабораторії залишилися на окупованих територіях або певний час перебували під окупацією — через це вони могли бути пошкоджені або зруйновані.



«В мене експериментальна робота, і, на жаль, довгий час ми не мали можливості її проводити. [...] А от цього року вже почали потихеньку знову працювати в лабораторії. Але все одно це набагато складніше. Тому що взимку, вже в холодний час, зараз вже там не попрацюєш, тому що немає опалення. Там ще в Харкові от Інститут багато разів обстрілювали. І в нас там багато пошкоджень, воно постійно ремонтується [...]. І установки теж вимагають певних умов для роботи, якщо дуже холодно і там десь тече, задуває вітер, то воно може вплинути на роботу насосів і таке інше».

Науковиця, яка працює в державній установі



Безпекова ситуація і відключення електроенергії створили обмеження для проведення тривалих досліджень та експериментів у лабораторіях, а також призвели до труднощів зі зберіганням реактивів. Інформантки розповідали, що деякі експерименти були досить тривалими й потребували сталих умов і наявності електропостачання. У зв'язку з браком лабораторій, які розміщені в укриттях, і відключеннями світла інформанткам деколи було важко спланувати проведення експерименту або ж вони були змушені переривати процес. У деяких випадках це призводило до втрати вже отриманих даних і витрати додаткових коштів. Через відключення світла деякі інформантки втратили частину реактивів.



«А те, що відключення електроенергії, а ти залежиш від того, в тебе працює прилад, і якщо вимкнули в ході процесу, тобі просто спочатку починати. А це не тільки час, а це ще і великі кошти. [...] В нас дуже багато реактивів ми втратили. І реактиви — то таке. В мене колега втратила трансформовані клітини, які вона там роками отримувала, вставляла свої конструкції».

Науковиця, яка працює в державній установі



«Я останній раз виходила в лабораторію, по-вимикала прилади і позаморожувала те, що можна було заморозити в кінці лютого 2022-го. [...] Але я знаю, що те, що я позаморожувала, потім, коли були блеаути, воно все розтало. І, ну, я працюю з протеїнами, воно все прокисло. Від цього мої колеги прямо дуже сильно постраждали».

Науковиця, яка працює в державній установі



Обмеження в пересуваннях у певний час доби стало викликом для науков_иць, чия робота передбачає збір матеріалів у польових умовах. Це стосувалося можливості пересуватись у нічний час доби або проводити дослідження на території, близьких до лінії фронту. Про таку проблему розповідали як жінки, так і чоловіки, які працюють у науковій сфері.



«Комендантська година, ти значно більш скутіший у своїх пересуваннях. Не тому, [...] [що] мені десь не дозволено ходити. Десь, дійсно, не дозволено, де, якщо там якийсь полігон чи якісь там навчання, але, знову ж таки, ти не можеш, наприклад, вночі пересуватися, а вночі дуже мені, наприклад, зручно там ловити мої об'єкти».

Науковець



Підвищення актуальності тем, пов'язаних із покращенням обороноздатності України та впливом війни, спричинило зміни у фінансуванні інших проєктів.

”

«У нас має бути в наступному році, як це, розгляд, тобто будуть закінчуватися певні проекти, ми маємо подавати нові. І дійсно, усі нові гранти, усі нові умови конкурсів пов'язані або з обороноздатністю, або з тим, що має бути корисне для України саме в цей військовий час».

Науковиця, яка працює в державній установі

Частина науков_иць спостерігали, що дослідження на ці тематики мали більше можливостей отримувати грантову підтримку. Це давало можливість мати краще матеріально-технічне забезпечення.

Поодинокі інформантки згадували й про інші проблеми:



труднощі, пов'язані з їхнім місцем проживання й розташуванням місця роботи: наприклад, виникали труднощі з добором до місця роботи та плануванням досліджень чи експериментів через зупинку транспорту в Києві під час повітряних тривог або через потребу добиратися до місця роботи в інший населений пункт;



втрата доступу до міжнародного програмного забезпечення: одна з науковиць розповіла, що міжнародна компанія, яка надавала їм програмне забезпечення, закрила до нього доступ із міркувань безпеки, пояснюючи це тим, що в Україні триває війна;



уповільнення постачань витратних матеріалів у приватній установі, де працювала науковиця: це вплинуло на можливість виконання роботи на початку повномасштабного вторгнення.

Для науковиць, які тимчасово або на постійній основі могли виконувати роботу дистанційно, зміни у зв'язку з повномасштабним вторгненням були менш помітними.

”

«Мені, власне, так і пощастило на початку повномасштабної війни, бо я буквально за місяць чи два перейшла на онлайн-роботу. І це дуже мене сильно врятувало. Тому що в мене була робота і був час її робити. І я не була прив'язана до місця».

Науковиця, яка працює в державній установі

Наслідки неналежних матеріально-технічних умов

Загалом відсутність належного матеріально-технічного забезпечення **не дозволяла інформанткам реалізовувати всі їхні дослідницькі ідеї й ускладнювала процес проведення досліджень**. Через це вони не завжди мали можливість підтвердити свої теоретичні знахідки результатами практичної роботи. Частина з них стикалися з такими викликами ще під час навчання й аспірантури.

Неможливість повноцінно виконувати наукову роботу стимулювала деяких інформанток залишити посаду в державній установі. Як альтернативу такій роботі вони розглядали переїзд і наукову кар'єру за кордоном або перехід у приватний сектор. Досвід багатьох інформанток показує, що в приватних установах умови для наукової роботи були кращими. Особливо позитивним був дос-

”

«Так що компанія до науки, в принципі, дуже близька. Тому мені тут дуже комфортно. І надають багато можливостей. Тобі потрібно щось дослідити? В університеті це важко, тому що бюджету нема. Тут тобі сприяють, щоб купити той чи той реактив, чи поставити той чи той дослід».

Науковиця, яка працює у приватній установі

”

«Відмінності були колосальні. Були реактиви, було обладнання. Тобто, ну, все що нам потрібно було застосувати, які методи потрібно було застосувати, ми їх могли застосувати. Деколи доводилося, там, придумувати велосипед з підручного обладнання, але все ж таки це такі виключні, як би, випадки».

Науковиця, яка завершила наукову кар'єру



«Я там досліджувала графенові структури, нанотрубки, з'єднані разом, які існують реально лише за низьких температур. Але моє дослідження було якраз розробити так, щоб були умови, щоб вони були стійкі за кімнатних температур. І теоретично, в мене там в тій неймовірній матриці воно в мене працює. Тобто робота суто теоретична, експерименту в Україні бути не може. Обладнання немає. Хто це може зробити — немає. За кордоном намагаються робити».

Науковиця, яка працює в державній установі

від науковиць, якщо приватні компанії були зацікавлені в їхніх ідеях досліджень.

Детальніше про траєкторії кар'єрного розвитку науковиць і причини покинути наукову сферу йдеться в Розділі 2.

3.4 Графік роботи, навантаження та заробітна плата

Під час глибинних інтерв'ю, фокус-групових дискусій та в межах опитування ми мали на меті з'ясувати, наскільки науковиці є задоволеними своїми умовами праці, а саме графіком роботи, рівнем навантаження та рівнем заробітної плати, та яку роль ці фактори відіграють у бажанні науковиць будувати кар'єру в науці. Також ми питали їх, наскільки ці аспекти впливають на їхнє особисте життя.

Навантаження науковиць

Більшість інформанток **мали додаткову діяльність** поза основною науковою роботою — **незалежно від того, працювали вони в приватних чи державних установах**. Вони поєднували кілька робіт, займалися іншими активностями з різних причин, серед яких ми виділили три ключових.



Бажання розвивати науку. Науковиці розповідали, що поширювали наукове знання, бо хотіли змінювати наукову сферу, вирішувати проблеми на різних рівнях. Наприклад, популяризували STEM серед дітей, долучалися до роботи державних установ у сфері освіти. Деколи ця мотивація була пов'язана з особистим інтересом: науковиці долуча-

лися до активностей, які їм подобались і в яких вони могли себе розвивати.



Потреба в додаткових фінансах. Частина науковиць, які працювали в державних установах, були змушені шукати додаткові джерела заробітку через брак фінансів для забезпечення гідних умов життя. Зокрема, однією з витрат, для якої інформантки потребували додаткових коштів, була оплата оренди житла.



«Думаю, якщо подивитися на моїх подруг, які в науці залишилися, [...] в них недостатньо цих “наукових” грошей, які в них є в інститутах чи в університетах. В них має бути ще якийсь заробіток, який їм дозволяє існувати. І тому вони всі працюють більш ніж, там, 12 годин на день. Того що одна робота в них — за гроші, друга робота в них — за науку».

Науковиця, яка завершила наукову кар'єру



«В 2022 році я також реалізувала свою мрію, отримала освіту психолога, дитячого. І я веду гурток від Обласного еколого-натуралістичного центру. Я веду гурток [назва гуртка], науково-дослідний. Ми там впроваджуємо STEM-освіту. Я працюю з підлітками, і загалом це друга частина своєї роботи, в якій я бачу своє майбутнє, це громадянська наука».

Науковиця, яка працює в державній установі



«Тобто навіть подалась на експерта [МОН], це робота безкоштовна, неоплачувана, волонтерська. Це прикольно, це круто, ти можеш спробувати себе в іншому трошки, з іншої сторони подивитися на те саме».

Науковиця, яка працює в державній установі



«Подзвонили колеги, що дівчинка пішла в декретну відпустку, чи не хочеш ти 4 місяці підсилити, допомогти? Тому що нам важливі напрацювання. [...] Мені дали предмети, які для мене більш близькі, і я більш розповідаю, звісно, по програмі стандартній, але її удосконалюю, наприклад, [...] які практики впроваджувати, які студентам, як на мій погляд, будуть в сучасності більш потрібні».

Науковиця, яка працює у приватній установі

Іншою роботою інформанток була як наукова діяльність у бізнес-секторі, так і діяльність, взагалі не пов'язана з наукою. Деякі інформантки одночасно мали 2–3 роботи. Така практика була поширеною й серед аспіранток. Детальніше про заре-

ЧИ ЗАРОБЛЯЛИ НАУКОВИЦІ ДОСТАТНЬО ДЛЯ КОМФОРТНОГО ЖИТТЯ



Графік 3.4.1. Питання: «Чи достатньо для комфортного життя ви заробляєте як науковиця?». Питання передбачало вибір усіх відповідей, що підходили. Кількість респонденток — 144.

бітну плату та фінансування наукової сфери описано в частині «Заробітна плата».



Через вимоги контракту. Науковиці, які працювали в університетах, повинні були додатково займатися викладанням через умови контракту. Детальніше про цю та інші причини, які мотивують науковиць займатися викладанням, а також про навантаження викладачок описано в частині «Навантаження викладачок».

Результати опитування показали, що 69% респонденток, які працювали в українських установах, мали додаткову оплачувану роботу, крім основної наукової діяльності¹⁸.

Ця частка **різнилася залежно від типу установи**: респондентки, які працювали в наукових установах і закладах освіти, частіше відповідали, що мали додаткову оплачувану діяльність, ніж ті, які працювали в приватних установах¹⁹.

НАЯВНІСТЬ У НАУКОВИЦЬ ОПЛАЧУВАНОЇ РОБОТИ НА ДОДАЧУ ДО НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ



Графік 3.4.2. Питання: «Чи маєте ви оплачувану роботу на додачу до наукової діяльності?». Питання передбачало вибір усіх відповідей, що підходили. Кількість респонденток — 144.

¹⁸ Це питання відрізняється від попереднього, висвітленого у Графіку 3.4.1, адже тут респондентки вказують на наявність додаткової оплачуваної роботи незалежно від мотивів, які у них були. Натомість питання, висвітлене у Графіку 3.4.1, деталізує мотивацію мати додаткову роботу або підробіток, а саме брак коштів для комфортного життя.

¹⁹ Отримані дані дозволили нам виокремити тенденцію, проте наповненість груп була недостатньою для кількісного аналізу і порівняння між групами, тому ми не наводимо відсоткових розподілів.

”

«Мала експертну діяльність для [організації, яка реалізує стипендіальну програму], там вони оплачують роботу за аналіз цих студентських робіт. Ну, невеличкі кошти, але разом з тим, долучитися до того, щоб трішечки більше було б хіміків — чому б ні?».

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«Багато викладають в університетах [...] Ну, в основному молоді науковці, вони ведуть семінари, практичні заняття, працюють над тим, де вже є план, і є програма. І є умови».

Науковиця, яка працює в державній установі

Науковиці з основним місцем роботи **в державних установах** мали додаткову зайнятість **як у тій самій установі, так і поза її межами**. Наприклад, працюючи у ЗВО, деякі інформантки могли там викладати або працювати в приймальній комісії. Інформантки, які працювали **в приватному секторі**, іноді займалися викладанням у ЗВО як гостьові лекторки або мали неповну ставку. Деякі виконували роботу **в інших державних наукових установах**, наприклад працюючи в окремому дослідницькому проекті.

Іншими додатковими місцями роботи науковиці називали **приватні компанії**, де вони виконували як наукову роботу — наприклад, **комерційні дослідження**, — так і викладацьку — априклад, **викладання на курсах для підлітків**. Частина з них долучалась **у ролі експерт** до роботи державних інституцій (як-от до Міністерства освіти і науки, Національного фонду досліджень України), неурядових організацій, зокрема громадських організацій, до рецензування журналів.

Подекуди науковиці мали підробітки в інших, не дотичних до наукової роботи сферах, зокрема займалися перекладом текстів, SMM. Також частина інформанток під час навчання на аспірантурі паралельно працювали у сфері обслуговування — наприклад, в аеропорту в пасажирському обслуговуванні.

Деякі інформантки займалися поза основною роботою популяризацією науки. Вони працювали **вчительками в навчальних клубах** для дітей і підлітків, проводили публічні лекції, давали коментарі та інтерв'ю медіа.

Подекуди інформантки зазначали, що при виборі компанії для працевлаштування в приватному секторі важливим фактором для них була можливість бути активними поза основною роботою та підтримка додаткової діяльності з боку роботодавця.

За результатами опитування, **найчастіше** респондентки, які працювали в українських установах, працювали **як викладачки, вчительки або тьюторки** — про це повідомили **35% опитаних науковиць**. Часто це була їхня єдина додаткова діяльність. Серед інших видів діяльності науковиць, які

”

«Так само я [під час першої розмови з майбутнім роботодавцем] сказала, що мені треба залишатися в контакт з наукою, тому я буду їздити на якісь конференції. Плюс, я займаюсь популяризацією. Тому, скажімо так, я доволі публічна, і мені це подобається. Мені важливо продовжувати оце».

Науковиця, яка працює в приватній установі

працювали в українських установах, були: популяризація науки, робота технічною працівницею, лаборанткою тощо в бюджетній або приватній установі, робота науковицею в приватній або бюджетній установі, робота у сфері, не пов'язаній з наукою та галуззю або напрямом досліджень науковиці (див. **Графік 3.4.1**). Поодинокі науковиці вказували, що вони працювали в громадських організаціях і як членкині журі учнівських конкурсів.

Додаткова до основної роботи зайнятість могла бути **як оплачуваною** — наприклад, викладання, робота в приватних компаніях, участь у грантових проектах, — **так і на безоплатних засадах** — наприклад, деяка експертна діяльність для державних і неурядових організацій. До неоплачуваної діяльності долучалися як інформантки, які працювали в приватних установах і не мали фінансових труднощів, так і ті, які працювали в державних і говорили про брак коштів на забезпечення своїх потреб. У такому разі інформанток мотивувала особиста зацікавленість і можливість запровадити зміни в науковій сфері.

З досвіду інформанток, **повномасштабне вторгнення по-різному вплинуло на навантаження науковиць**. Наприклад, у межах роботи в проектах із грантовим фінансуванням зміни обсягу навантаження **залежали від умов самого гранту й грантодавців**.

У перший час повномасштабного вторгнення частина проектів були заморожені, **грантодавці**

припинили, призупинили або скоротили фінансування, що вплинуло на зменшення навантаження науковиць. Деякі інформантки наводили приклад припинення фінансування від Національного фонду досліджень України (НФДУ) через переспрямування коштів на військові потреби. Проте деякі проекти зберегли фінансування – наприклад, якщо воно було від закордонного грантодавця, а команда на момент вторгнення вже збрала дані та провела всю експериментальну роботу. За спостереженнями деяких інформанток, станом на 2024–2025 роки грантове забезпечення стало більш стабільним або навіть збільшилось, і рівень навантаження повернувся до того, яким був до початку вторгнення.

Частина науковиць як у бізнесі, так і в державному секторі відчули **збільшення навантаження у зв'язку з недостатньою кількістю кадрів** через виїзд частини команди за кордон або долучення колег до Сил оборони. У таких ситуаціях ті, хто залишалися, мали виконувати додатково завдання колег, які припинили або призупинили роботу. Такі зміни були особливо відчутними, якщо з команди йшли колеги, які володіли унікальною для команди експертизою. За результатами опитування, **35% науковиць**, які працювали в українських установах, зазначили, що **брак фахів_чинь, необхідних для виконання дослідження**, був однією з найбільших перепон, яка заважала їм виконувати роботу (див. Графік 3.3.2).

За результатами опитування, **надмірне навантаження було одним із найбільших викликів у роботі 25% респонденток**, які працювали в установах в Україні (див. Графік 3.3.1). Поєднання основної наукової роботи з іншою активністю та потреба брати підробітки – і, як наслідок, значне навантаження – **впливали на особисте життя частини інформанток**. Деякі науковиці розповідали, що вони **не завжди мали час для того, щоб відпочити, проводити час із рідними та друзями**. Серед учасниць опитування 23% респонденток, які працювали в українських установах, вказали, що брак часу на родину та близьких через роботу був одним із найбільших викликів у їхній роботі (див. Графік 3.3.1).



«Заважає те, що зараз дуже така у нас велика криза в плані персоналу, тому що дуже багато людей з України виїжджають, талановиті науковці багато виїжджають. І тому люди, які лишаються, змушені виконувати просто роботу і за себе, і за іншого, і другого, і третього».

Науковиця, яка працює в державній установі



«Плюс, як наслідок такого от поєднання двох робіт, [...] в мене почали загострюватися мої проблеми зі здоров'ям. У мене хронічна проблема з щитовидкою, і в мене почалося різке збільшення дози [гормонів]. І навіть було таке від лікарів, що треба зменшувати рівень стресу, бо я можу заробити собі безпліддя на фоні цього».

Науковиця, яка завершила наукову кар'єру

У деяких випадках брак вільного часу на турботу про себе й відпочинок призводив до погіршення стану здоров'я науковиць.

При цьому деякі науковиці вважали нормою поєднувати кілька робіт або активностей і працювати понаднормово. Вони сприймали втому й перевантаженість як невіддільну частину роботи.



«Я скоротила кількість робіт до 3, коли в мене з'явилась [ім'я доньки]. Кількість робіт [скоротилася] до двох, коли [ім'я доньки] стукнуло рік. Виключно тому, що я хотіла більше часу проводити з дитиною [...]. Первинне моє бажання було стати працювати хоча б 8 годин на добу, а не 14–20 годин на добу, як іноді бувало».

Науковиця, яка працює у приватній установі

Навантаження науковиць, які викладали в університетах

Багато інформанток поза основною роботою в приватній компанії або державній установі викладали у ЗВО або науковому інституті. Для тих, хто займалися науковою діяльністю в закладах осві-



«Багато колег пішли воювати. А в науці на цьому зав'язані якісь речі, зав'язаний якийсь проєкт, зав'язана можливість працювати з якимось обладнанням, наприклад. З мікроскопом електронним вміє працювати тільки оця людина, вона йде на фронт. Що це означає? Мікроскоп електронний не працює. Значить, для когось якась частина досліджень зупиняється. [...] Звісно, це все уповільнює будь-яку роботу».

Науковиця, яка працює у приватній установі

ти, викладання було обов'язковим. Приймаючи рішення про місце роботи, вони враховували цей аспект: якщо науковиці не хотіли викладати, вони не вибирали роботу в університеті. Деякі науковиці, які не працювали в закладах освіти, самі виявляли бажання викладати або отримували запрошення від університету.

Науковиці називали **різні причини, чому вони працювали викладачками**.



Фінансова стабільність. Інформант_ки, які працювали в державних установах, зазначали, що для них було важливо стабільно отримувати заробітну плату. Робота викладачкою дозволяла це робити, хоч оплата й була низькою. У них могло бути грантове забезпечення, але вони також вибирали викладання як страхування на випадок непередбачуваних ситуацій.



«І я захистилася, отримала ступінь кандидата наук. Але все одно залишалася в [назва університету], бо всі дівчата розуміють, що студенти є завжди і ставка є завжди. А в науці з тим важко, і я у [назва наукової установи] то мала грант, то не мала грант, то були гроші, то не були. А викладати я могла завжди».

Науковиця, яка працює в державній установі



Зацікавленість у викладацькій діяльності. Деякі науковиці розповідали, що їм було цікаво спробувати викладати, вони хотіли ділитися цікавою інформацією, вбачали у викладанні можливість особистого розвитку. Взаємодія зі студентством приносила їм задоволення.



Бажання розвивати сферу наукової освіти та покращувати якість викладання. Деякі науковиці прагнули запроваджувати позитивні зміни у викладанні та сприяти формуванню нових поколінь науков_иць.



«Тому що є якщо щось нове, якісь дослідження і нові проекти, це, навіпаки, як стимуляція, це якийсь розвиток. [...] А якщо цим ще поділитися, там, дітям, студентам, то взагалі ти... коли бачиш, що ти розповідаєш, а в них горять очі. І вони бачать, що, блін, та треба вчитися, класна спеціальність, у мене є там далі майбутнє».

Науковиця, яка працює у приватній установі

У деяких випадках така мотивація впливала на вибір, у якому закладі освіти викладати: для науковиць була важливою відкритістю керівництва закладу до змін.



«Тому мотивацією для цього [викладання] для мене є не зарплата. Навіть не доцентство, незважаючи на те, що я б хотіла його отримати. А більше можливість виростити собі адекватну заміну».

Науковиця, яка працює у приватній установі



«Сьогодні якраз ректор, в.о. ректора виповнилося 35 років, да? Типу, вона молода, максимально. І вона намагається там все порушити, зробити там якісь лабораторії для студентів, для аспірантів. Знову ж таки, вони хочуть бути класним технічним ВНЗ [...]. Тому я погодилась поки один курс прочитати, а там подивимось».

Науковиця, яка працює у приватній установі

Попри мотивацію й бажання викладати та задоволення від цієї діяльності, науковиці відчували **велике навантаження від викладання**. Через це й водночас низьку оплату такої праці деякі припиняли цим займатися. Подекуди інформантки, які не викладали, також говорили, що через ці причини відмовлялися від такої ідеї.

Причинами високого навантаження у викладацькій діяльності науковиці називали такі аспекти:



велика кількість викладацьких годин;



високі вимоги до викладач_ок, зокрема до кількості їхніх публікацій;



«Що стосується викладання, це більше моє хобі. Це більше мій розвиток».

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«Мені, наприклад, нещодавно поступала пропозиція викладати в університеті. Я відмовилась. Я розумію, що вони шукають молодих, амбітних і відповідальних викладачів, і вони хочуть створення цілого курсу, оновити курс викладання цей. Але це дуже багато роботи. Ну, я не можу собі дозволити витратити стільки часу [...]. І цікаво, так, дуже цікаво, але мені зараз треба зважувати, на що я витрачу свій час робочий, в першу чергу».

Науковиця, яка працює в державній установі



потреба займатися різними активностями, щоб підвищити свій рейтинг викладач_ки²⁰;



постійне оновлення вимог до роботи та додаткові активності;



потреба вкладати більше ресурсів та часу для розробки завдань і тестувань через можливість використання студентством штучного інтелекту;



потреба в постійній комунікації зі студентством.

Через пандемію COVID-19 і початок повномасштабного російського вторгнення деякі науковиці, які займалися викладанням, **стикнулися з додатковим навантаженням** через потребу працювати дистанційно.

Зокрема, проблемою став **виїзд частини студент_ок за кордон**, що вплинуло на потребу частини з них навчатися дистанційно та загальну кількість студенток. Це спричинило додаткові труднощі для викладання й оцінювання. У випадку однієї з науковиць через неможливість ЗВО набрати достатню кількість студент_ок викладачам доводиться розробляти велику кількість курсів і викладати їх, щоб виконати своє навантаження. Тоді як за повного набору вони могли б вести один курс для великого потоку людей.

”

«Студенти переважно або за кордоном, або просто онлайн. І все одно це не те. Все одно це не те, це дуже заважає навчальному процесу прям».

Науковець

”

«Але коли ти працюєш в університеті, є індивідуальний план, і тобі там норми часу, як лошади, я вибачаюсь, вписують. Тьма годин викладання, ще і публікації в Scopus, і публікації в фахових журналах. І це має бути не одна публікація в фаховому журналі».

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«Тобто немає так, що ти викладач, а ти науковець. Ти маєш бути і викладачем, і науковцем. І на сопілці грати, і на гітарі, ну. А якщо ти гарний викладач, у тебе немає часу. [...] Тобто, а коли займатися своєю основною? Коли працювати зі студентами? Тобто це безкінечні задачі сипляться, сипляться, звіт, звіт, звіт. Звіт на звіт і все. Оце мені не подобається».

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«Вже багато років, в принципі, є така система як рейтинг викладача. І окрім пар, ти ще мусиш друкувати наукові публікації, займатися зі студентами науковою роботою. [...] І там в цих рейтингах включено все, від занять спортом до участі в якихось культмасових заходах. І ти мусиш набирати ці бали, щоб в тебе був рейтинг і тебе не гребили за низький рейтинг і що ти тягнеш кафедру вниз».

Науковиця, яка працює в приватній установі

²⁰ Офіційне визначення рейтингу викладача можна знайти в нормативних документах ЗВО. Зазвичай рейтингом називають систематизовану оцінку професійної діяльності викладача за певний період, яка базується на визначених критеріях. Такі критерії можуть включати викладацьку діяльність, науково-дослідну роботу, організаційно-виховну роботу та професійний розвиток. Конкретні критерії та методики оцінювання можуть відрізнятися залежно від закладу освіти.

”

«Зокрема, зі студентами інші комунікації, додались додаткові проблеми, які треба вирішувати, зокрема і самі студенти, і їхні родичі потрапляють в ситуації, пов'язані з війною. Чи батьки служать, чи поранені і потрібно вирішувати. Тобто в роботі зі студентами ще більше я відчуваю свою роль і потребу в таких комунікаціях, в підтримці і пошуку, в розв'язанні тих проблем, які ніколи би не виникли».

Науковиця, яка працює в державній установі

Також інформантки зазначали, що через вимушене переміщення студентства всередині країни та за кордон внаслідок повномасштабного вторгнення виник **нерівномірний розподіл кількості студент_ок у закладах освіти в різних регіонах України**. За їхніми спостереженнями, у більш безпечних регіонах їх стало значно більше в порівнянні з менш безпечними, розташованими ближче до територій, де ведуться активні бойові дії.

Одна з науковиць-викладачок ділилася, що почала **відчувати необхідність у частішій комунікації зі студентством і наданні їм більшої емоційної підтримки**, особливо якщо студент_ки або їхні родини постраждали від війни.

Графік роботи

Графік інформанток часто був **ненормованим**. Вони могли працювати більше ніж 8 годин на день

”

«В мене йшли керівники з улюбленими фразами “бий своїх, щоб чужі боялись”. І тому багато роботи, відсутність вихідних, робота на вихідних, робота ночами. Багато роботи по ночам — це от девіз лабораторії, в якій я пропрацювала 14 років».

Науковиця, яка працює в приватній установі

і в неробочий час, зокрема виконувати роботу вдома, на вихідних. На це впливали як **неформальні правила роботи в установах**, де вони працювали, так і **специфіка наукової роботи** в певних сферах. У деяких установах, за словами інформанток, перепрацювання були загальноприйнятою неофіційною нормою. А залежність робочого навантаження від специфіки наукової діяльності з'являлася внаслідок особливостей циклу досліджень і проведення певних експериментів. Реалізація деяких досліджень та експериментів передбачало нерівномірне навантаження — одні періоди передбачали значно більше роботи, ніж інші.

”

«Інша в мене, там, колега є, [...] в неї була, там, інша сімейна ситуація, де їй потрібно було багато, там, доглядати за хворим батьком. І, ну, теж вона багато, там, витрачала на це часу. І ну до неї там ставилися із розумінням, її не відлучали від основної роботи. Намагались просто якось там перерозподілити».

Науковиця, яка працює в державній установі

Окрім того, науковиці були обмежені в часі й повинні були виконувати вимоги гранту або слідувати плану роботи установи. Серед учасниць опитування, які працювали в українських наукових установах, **22% науковиць вказали, що стислі терміни, в які необхідно виконати дослідження** (наприклад, через план роботи установи або умови гранту), **були однією з найбільших перешкод у їхній роботі** (див. Графік 3.3.2).

”

«Наша робота зав'язана на тривалості експерименту. І ця тривалість експерименту може бути 2 години, може бути 8 годин, а може бути, там, 24 години, а може бути 2 тижні. І ми підлаштовуємо своє життя під потреби наших експериментів, скажімо так».

Науковиця, яка працює в приватній установі

”

«Мінус академічної роботи дуже великий тому, що в тебе, умовно, гнучкий графік, але не в тому сенсі, що тобі зручно. Це в тому сенсі, що інколи в тебе періоди, коли ти не робиш майже нічого, і ти не розумієш, а що робити, бо нема роботи. А інколи у тебе “ми працюємо 24 на 7, от ящик енергетика”. Тому що там конференція, експеримент, дедлайн, що завгодно».

Науковиця, яка працює в приватній установі

”

«І насправді наука дуже цікава і [...] є така особливість, що робота не лишається на роботі. Ти цю роботу береш завжди на дом. Інколи можеш, а інколи потрібно попрацювати вночі. Але тут вже від самоорганізації і від пріоритетів залежить. Ну, якщо, наприклад, мені дуже цікаво, це мені не буде внапряг зробити».

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«Я, наприклад, намагаюсь не працювати в суботу-неділю, ну, в мене там інші тоді справи всякі є, але я, чесно, намагаюся цього не робити, тому що я бачу, що моя продуктивність потім від того падає. [...] тому я, чесно, не працюю в суботу-неділю без крайньої потреби».

Науковиця, яка працює в державній установі

Частина науковиць **не вважали нестабільний графік проблемним**. Вони описували його як гнучкий — такий, що дозволяє їм самостійно планувати свій час і вирішувати, коли саме робити ті чи інші завдання. Часто гнучкий графік передбачав можливість працювати дистанційно.

Для деяких інформанток гнучкість робочого графіка була **важливим фактором вибору саме наукової кар'єри в державній установі** порівняно з офісною роботою, яка б передбачала зайнятість у конкретні години. Гнучкість графіка була важливою також і для науковиць, які були матерями або планували народження дитини, та для інформанток, які доглядали за старшими родич_ками.

Деякі науковиці говорили про те, що були готові працювати більше або в неробочий час, якщо тематика була для них цікавою й важливою.

Частина інформанток **оцінювали ненормований графік негативно**. Через такий графік вони перепрацьовували, не мали вільного часу завжди або в певні періоди, що **могло призводити до втоми й вигорання**. За результатами опитування, **ненормований робочий день** був одним із найбільших викликів у роботі для **14% респонденток**, які працювали в українських установах (див. Графік 3.3.1).

Деякі науковиці **намагалися впоратися з цим самостійно**: якщо їхня установа або їхня команда не мала стабільного графіка роботи, вони намагалися запровадити правила й графік роботи особисто для себе, враховуючи власні потреби. Наприклад, створювали розклад роботи, запроваджували правило не працювати на вихідних, окрім випадків, коли в цьому справді є нагальна потреба.

Для частини науковиць нестабільний графік у державній установі **був однією з причин пере-**

”

«[В академічній науці] ти звикаєш до понаднормових навантажень, ти звикаєш до вигорання. Ти звикаєш до того, що, ну, от працюємо сьогодні і до кінця. І коли ти приходиш в бізнес, то від тебе так не сильно вимагають».

Науковиця, яка працює в приватній установі

”

«Але більше задоволення від роботи в [компанії, в якій працювала науковиця] було, ніж в Академії, наприклад. Тому що є завершеність проєктів. Тобто я його зробила, закінчила, і є от це, о, я закінчила, здала. Науково-дослідницька робота в інститутах — вона майже ніколи не закінчується. Вона дуже розтягнута в часі, і нема от цього, ну все, ми зробили, ми молодці».

Науковиця, яка завершила наукову кар'єру

”

«Перший час, коли працювала вже на новому місці [в бізнесі], в мене була розгубленість у вихідні, тому що я не розуміла, як це — вихідні, коли тобі не треба нічого робити. От, мабуть, спочатку мене це шокувало. Але потім я зрозуміла, що, ну, я можу це заповнити чимось іншим. [...] Це мені подобається, я змогла більше часу присвятити собі і своєму здоров'ю».

Науковиця, яка завершила наукову кар'єру

”

«Ну, це така знакова компанія. Ну, окрім того, великі робочі навантаження були. Тобто дуже часто я могла працювати 30 днів підряд без вихідних. З 7 ранку і дуже пізно закінчувала. Наприклад, це могло бути і до 11 вечора, так щоб додому встигнути і так далі. Тобто дуже велике навантаження, окрім всього. І, як би, таке, я вирішила, що хочу спробувати щось інше».

Науковиця, яка завершила наукову кар'єру

ходу в бізнес, де, на їхню думку, графік роботи був більш унормованим. Науковиці, які мали досвід роботи в бізнесі, говорили про те, що більш стабільний графік допомагав їм уникати перепрацювань, у них ставало більше вільного часу. Також відчуття меж і чітких термінів роботи допомагало їм вчасно виконувати роботу й відчувати її завершеність.

”

«У мене певний час на експеримент, певний час на опис результатів. Коли він обмежений, світло вимикають — а давайте попрацюємо в суботу, поки є світло, а давайте включимо щось на ніч, може, я там залишусь ввечері до 8, до 10, а ти вранці прийдеш на 6».

Науковиця, яка працює в державній установі

Проте деякі інформант_ки розповідали про випадки з перепрацюваннями й у бізнес-секторі. Деякі з них вважали роботу інтенсивною й відчували надмірне навантаження попри стабільний графік роботи. Це могло призводити до їхнього рішення покинути наукову кар'єру.

Повномасштабне вторгнення ускладнило ситуацію з графіком роботи для деяких інформанток. Наприклад, під час блекаутів, спричинених атаками Росії по об'єктах української електроенергетики, інформантки були обмежені в проведенні експериментів і загалом перебуванні на робочому місці. Тож при плануванні власної роботи їм доводилося враховувати наявність електроенергії. Окрім того, вони не завжди могли продовжувати роботу під час повітряних тривог з міркувань безпеки. Для деяких інформанток це ускладнювало навіть доїзд із дому до місця роботи й назад. Зокрема через ці причини частині інформанток доводилося частіше виконувати роботу в позаробочий час і на вихідних.

”

«Наприклад, у мене є можливість працювати — або необхідність, а не просто можливість, — працювати на вихідних в інституті. Тому що експеримент іде. Я маю піти, написати якусь записку, що, типу, прошу пускати мене в інститут на вихідних. Щоб оцей дядько вахтер, щоб він до тебе не чіплявся. [...] Ти маєш занести ту бумажку, щоб її потім занесли директору. Директор, дивлячись в якому настрої, підпише чи не підпише. І ти сидиш оце і постійно думаєш, блін, ну якого хера?!».

Науковиця, яка працює в приватній установі

”

«Дуже сильний моральний... дуже сильне знесилення. І дуже важко вранці вставати і щось себе заставляти. А так як ненормований графік в науковій діяльності, крім коли заняття, пари, то трішки легше. Тому що знаєш, так, треба себе брати в руки. Не знаю, мені особисто останній рік дуже важко дається психологічно».

Науковиця, яка працює в державній установі

Водночас деякі наукові установи мали обмежений доступ до своїх приміщень — тому для їх використання в позаробочий час працівни_цям необхідно було пройти додаткові бюрократичні процедури. Наприклад, одна інформантка розповідала, що вона мала отримувати окремий підписаний документ, аби працювати у вихідний. Це також ускладнювало планування проведення дослідження.

Окрім того, науковиці не завжди могли виконувати заплановану роботу через їхній складний емоційний стан.

Заробітна плата

Заробітна плата була для інформанток важливим аспектом, який впливав на **задоволеність роботою, мотивацію продовжувати розвивати кар'єру** загалом і працювати на тому чи іншому місці, а також на рішення звільнитись або змінити сферу діяльності. Зокрема, вони брали до уваги цей фактор, приймаючи рішення про працевлаштування після завершення аспірантури.

За результатами опитування, **недостатня заробітна плата була одним із найбільш поширених викликів** для науковиць — на це вказали **78% рес-**

”

«Після закінчення аспірантури, оскільки фінанси молоді потрібні трішки більше, як би, в гуртожитку жити — це добре, але хочеться власне житло. То від науки частково відійшла, залишилась на 0,25 ставки. Але пішла в той час в компанію [назва компанії]. Але теж пішла на посаду аналітика-біотехнолога, по спеціальності. Ну, і на пів ставки підтримувала науково-дослідні тематики, поки вони не закінчилися».

Науковиця, яка працює в приватній установі

”

«Спеціалістів гарних дуже мало залишилось. Тих, які підуть відпрацювати на зарплати. Наприклад, так само вчити дітей, це займає дуже велику кількість часу. Ти маєш мати натхнення. За що? За 8000 гривень в місяць? Ні. Взагалі ні. Так само і займатись наукою. Коли є проекти, на які фінансують і зарплату, і реактиви, і все інше — це одна справа. І воно дуже суттєве».

Науковиця, яка працює в приватній установі

понденток, які працювали в українських установах (див. Графік 3.4.1). Лише 6% респонденток, які працювали в українських установах, вважали, що вони заробляють достатньо на основному місці роботи. Рівень заробітної плати **залежав від того, чи науковиця працювала в державній або приватній установі**. Ті інформантки, які працювали в приватних компаніях, були задоволені рівнем оплати своєї праці. Саме цей аспект був одним із найважливіших факторів, які стимулювали їх почати роботу саме в приватній установі або перейти туди з державного сектору. Дані, отримані під час опитування, також дозволяють виокремити таку тенденцію: респондентки, які працювали на приватних підприємствах, частіше вказували, що заробляють достатньо на основному місці роботи. Натомість серед тих, які працювали в наукових установах і ЗВО, таких було менше²¹.

Частина інформанток, які мали досвід роботи або працювали в державних установах, **були незадоволені своєю заробітною платою**. На їхню думку, вони отримували недостатньо, оплата не була справедливою. Деколи її не вистачало для забезпечення гідного рівня життя — наприклад, не вистачало коштів на оплату житла. Про це також говорили аспірантки, зокрема ті, які перебували в проміжному періоді: уже не отримували стипендію, але ще не захистили дисертацію.

”

«Зарплата з 2021 року практично не змінялась, а цінність коштів — вона змінилась. Вона впала мінімум вдвічі. І тому багато людей стикаються з тим, що вони просто не можуть прожити».

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«Це не секрет, що на зарплату, яку платить держава, вижити дуже важко, особливо якщо ти не місцевий і орендуєш житло. Тому цього просто б не вистачало самому, ну, от якби я була одна, отримую лише заробітну плату чисту без грантів, я не змогла би жити на це. Я була би вимушена піти. Просто тому що мені немає де жити, а жити постійно в гуртожитку — ну, це теж».

Науковиця, яка працює в державній установі

²¹ Отримані дані дозволили нам виокремити тенденцію, проте наповненість груп була недостатньою для кількісного аналізу й порівняння між групами, тому ми не наводимо відсоткових розподілів.

”

«Я закінчила аспірантуру в 2018-му. Одразу після цього, через декілька місяців, ми отримали великий грант, ми робили дослідження. Тобто мені було нормально. Я робила роботу, я робила що від мене вимагається і трошки більше. Я отримувала хорошу зарплатню на той момент часу».

Науковиця, яка працює в державній установі

Частина інформанток, які працювали в державних установах, **були задоволені оплатою праці**, адже їхня інституція, лабораторія або проєкт отримували грантову підтримку або працювали на контрактній основі з іншими організаціями та бізнесами. Завдяки цьому вони мали можливість проводити дослідження, відвідувати конференції та бути залученими в міжнародну науку.

”

«Звісно, я, там, беру різні підробітки, чоловіку допомагаю в роботі, щоб він мені трошки допомагав матеріально. Це звісно. Тому що на зарплату викладача, ну, багато не розгонишся. Да. Постійно щось шукаю, щось проходжу, якісь курси типу СММ».

Науковиця, яка працює в державній установі

Інформантки розповідали про різні процедури пошуку грантового забезпечення. У деяких випадках вони оформлювали й подавали заявки самостійно. В інших же випадках цим займалась установа, в якій працювали інформантки.

Попри переваги грантового забезпечення, науковиці стикалися з деякими викликами й обмеженнями такого типу фінансування.



Потреба в навичках подачі грантових заявок і звітування. Написання заявки потребувало додаткових знань і навичок, які науковиці часто повинні були здобувати вже в процесі подання, зокрема від досвідчених колег, якщо такі були. Деякі інформантки говорили про складність процесу звітування.

”

«І коли ми отримали цей грант, це було дуже класно. Тому що, по-перше, можна було робити щось, купляти реактиви не за власні кошти. Їздити на конференції не за власні кошти».

Науковиця, яка завершила наукову кар'єру

”

«Вже зараз, ну, я відчуваю, навпаки, що моя робота оплачується, ну, бо є певні гранти, які ми виграли, ми їх виконуємо, і таким чином є фінансування, є зарплатня, і я вважаю, що, ну, як би, і зарплатня достойна».

Науковиця, яка працює в державній установі



Потреба в окремих працівницях, які б займалися подачею грантових заявок. Написання заявки та звітування за проєктом часто займало велику кількість часу. Позитивним був досвід інформанток, коли виконанням цих завдань займалася конкретна відповідальна за це людина.



Бюрократичні обмеження. Інформантки розповідали про труднощі з власне процесом отримання грантових коштів, особливо в разі отримання гранту від державних фондів, і з виплатою грантових коштів працівницям університету. Умови деяких грантів передбачали отримання коштів лише наприкінці дослідження або після його виконання, що також створювало незручності.



Нестабільність грантового забезпечення. Для отримання грантової підтримки науковиці повинні були постійно шукати такі можливості. Окрім того, продовження вже наданих грантів часто залежало від певних умов, які не завжди було реалістично виконати. Внаслідок цього в деяких науковиць не було відчуття стабільності — як особистої, так і відчуття стабільного розвитку науки. Результати опитування показали, що **40% респонденток**, які працювали в українських установах, вказали, що **нестабільний характер грантового фінансування був однією з найбільших перепон**, які заважали їм виконувати їхню роботу (див. Графік 3.3.2).



Обмеження щодо можливості отримати грантову підтримку залежно від характеристик проєкту та грантоотримувача.

З досвіду науковиць, проекти, спрямовані на певні теми, зокрема прикладні, могли мати більше можливостей для фінансування. Частина грантів були доступними лише для молодих вчених.



Високі вимоги до грантоотримувачів.

Деякі науковиці стикалися з надто високими вимогами, які ускладнювали або унеможлиблювали їхню подачу на грант, а саме: високий індекс цитування, висока активність у науці, наявність рекомендацій від колег, певної кількості публікацій і вже напрацьованих результатів за проектом.



Обмеження на використання грантів.

Грантодавці встановлювали певні обмеження на використання коштів, тому науковиці не завжди могли придбати все необхідне для дослідження. Окрім цього, коштів загалом могло бути недостатньо на закриття всіх потреб.

Науковиці також розповідали про **інші джерела фінансової підтримки для них, зокрема в межах підтримки державою молодих науков_иць**²². Наприклад, серед інформанток були такі, хто отримували стипендію Президента України, премії від органів місцевої влади, а саме премію міського голови. Одна з інформанток розповідала про можливість отримати стипендію від університету, де вона працювала.

Проте ці джерела також мали **низку обмежень**:



обмеження у виплатах, якщо жінка йшла в декрет — у таких випадках виплати призупинялися;



створення додаткового навантаження через вимоги стипендії (наприклад, у випадку Президентської стипендії);



«І, знову ж таки, у мене була, скажімо так, мінімальна підтримка батьків, в тому сенсі, що я могла продовжувати жити вдома, і вони продовжували мене годувати. І це дозволяло мені їздити в університет і там пробувати робити свою наукову кар'єру».

Науковиця, яка працює в приватній установі



непрозорі умови відбору на стипендію — можливість третіх осіб вплинути на результати;



малодоступність стипендій від ЗВО та місцевих органів самоврядування — така опція доступна не у всіх містах і ЗВО.

Деякі інформантки ділилися, що могли займатися наукою **лише завдяки підтримці родини** фінансами та із забезпеченням житлом. За результатами опитування, **22% науковиць**, які працювали в українських установах, вказали, що вони **не заробляли достатньо для комфортного життя, але мали фінансову підтримку від родини, партнера** тощо (див. Графік 3.5.1).



«Ну, і, в принципі, я ж кажу, що оскільки у нас не грантова система, у нас мікроскопічна зарплатня. І виходить, що наука або для жінок, у яких чоловік заробляє достатньо, щоб жінка не переживала, чим будуть діти нагодовані, умовно. Або зараз це для хлопців, які уникають мобілізації».

Науковиця, яка працює в державній установі

Подекуди науковиці висловлювали думку, що можливість займатися науковою діяльністю є привілеєм, доступним лише жінкам, які мають фінансову підтримку від когось із близьких. Водночас деякі інформантки вважали, що чоловіки частіше покидають науку саме через невисоку заробітну плату, порівняно з жінками.

Деякі науковиці стикалися з **дискримінацією за статтю в питанні оплати праці, при подачі на грантові проекти, під час участі в деяких наукових програмах**. Зокрема це стосувалося випадків, коли чоловікам платили за участь у лекціях, натомість



«І я розумію, що це тільки завдяки моєму чоловіку, який забезпечував, по суті, моє навчання, продовження, щоб я закінчила. Бо дуже було б важко, якщо б я була одна в той момент. Суто фінансово я могла кинути на тому моменті, коли у мене не вийшло за час аспірантури захиститися, через те, що ось цей час була низька зарплатня».

Науковиця, яка працює в державній установі

²² Детальніше про додаткові джерела державної фінансової підтримки науковиць розписано в розділі «Жінки у STEM: аналіз вторинних даних».

”

«У нас в університеті, так, часто звучить, коли ти приносиш якийсь проєкт подавати, мені сумно, але я таке часто чую: “Що, це ваш проєкт? Так але ж ви жінка, як ви можете його зробити?”».

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«Бо була якась соціальна подія, саме для жінок, небінарних людей і когось ще, по-моєму, просто underrepresented minorities. І там от комунікація організаторів цієї події, вона була чітко, що, ну, ви тут просто через те, що ви underrepresented minority. І це було дуже прикро. Тому що ти туди приходиш як така професійна жінка, а виходиш як дискримінована меншість».

Науковиця, яка працює в приватній установі

жінкам — ні. Одна з інформанток стикнулася з труднощами з подачею на грант: вчена рада висловлювала сексистські коментарі та ставила під сумнів здатність жінки виконати запланований проєкт. Інша інформантка розповідала про дискомфорт під час участі в міжнародній стипендіальній програмі та відвідування конференції для жінок у науці: вона відчувала негативне ставлення від учасни_ць конференції та сприйняття своєї цінності як науковиці лише через призму своєї статі.

Початок повномасштабного російського вторгнення **по-різному вплинув на фінансове становище інформанток**. У випадку науковиць, які отримували грантове фінансування, **частина проєктів були заморожені**, фінансування було скорочене, призупинене або припинене, що, відповідно, негативно вплинуло на оплату їхньої праці. Це стимулювало деяких інформанток змінити свої професійні плани — наприклад, переїхати за кордон для можливості фінансового забезпечення родини.

Фінансування інших проєктів було продовжене, що дозволило зберегти заробітну плату. Зокрема, ймовірність продовження проєкту залежала від його тематики та надавача гранту: гранти від державних фондів скорочували фінансування через переспрямування коштів на військові потреби. За спостереженнями деяких інформанток, дослідження, пов'язані з військовою сферою, мали вищі шанси зберегти фінансування. У деяких випадках продовження підтримки проєкту відбувалося через те, що дослідницька команда вже виконала значну частину роботи й мала зібрані дані.

”

«Тобто проєкти Національного фонду досліджень на початку повномасштабного вторгнення всі були заморожені, всі фінанси пішли на війну, на підтримку наших Збройних сил України».

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«[Після початку повномасштабного вторгнення] я поїхала на стажування. При чому, на відміну від всіх тих людей, з якими разом я перетинала кордон, у мене були конкретні плани попереду. Тобто я їхала туди, де в мене буде робота, житло, зарплата. І насправді це була основна причина, чому я поїхала».

Науковиця, яка працює в державній установі

Деякі інформантки спостерігали, що через певний час після початку повномасштабного вторгнення інтерес до України зріс, з'явилося більше можливостей для міжнародної співпраці, науковиць почали частіше запрошувати на стажування за кордон. Це створило більше можливостей для науковиць отримувати кращу заробітну плату.

”

«І в нас всі зараз, абсолютно всі аспірантки і багато викладачів зараз активно подорожують. Тому що коли почалася війна, на Україну звернули увагу, і у нас посилилася співпраця з рядом закордонних університетів. [...] В нас навіть їздили на кількочасні проживання зі стажуванням, там прям були класні умови».

Науковець

Деякі науковиці, які працювали в приватному секторі, розповідали про **відчутний вплив вторгнення на бізнес**, який призводив до неможливості отримувати зарплату. В одному з випадків іноземні клієнт_ки не хотіли інвестувати в підприємство в Україні через воєнні дії. Це негативно вплинуло на заробітну плату інформанток на певний період часу, проте в цьому випадку бізнесу вдалося релокувати частину потужностей до іншої країни та зберегти фінансування.

Недостатня заробітна плата, фінансові труднощі, брак коштів на забезпечення власних потреб були основними причинами, **чому наукови-**

”

«Але повномасштабна, вона не тільки посадила вдома, вона забрала зарплату на перші місяці, і добре, що була фірма, і вона змогла вистояти тут. Залишилися люди».

Науковиця, яка працює у приватній установі

ці мали сумніви щодо вибору наукової кар'єри, зокрема після аспірантури. Частина з них зрештою покидали державні установи й переходили у приватні компанії. У деяких випадках дохід від наукової роботи в недержавній сфері був також невисоким, або ж задля отримання вищої зарплати науковиці були змушені брати велике додаткове навантаження. Серед інформанток, які залишали наукову діяльність взагалі, причиною часто був саме фінансовий аспект. Повномасштабне вторгнення **ще більше поглибило проблеми й фінансову незахищеність науковиць**, які працюють у державних установах. Одна з них ділилася, що переосмислила свої цінності та пріоритети, адже побачила, що не отримує бажаної винагороди й реалізації від наукової праці.

”

«Коли от особливо почалося повномасштабне вторгнення, і ти розумієш, що в тебе нема абсолютно нічого, і от не допоміг би хтось — незрозуміло, що б ти взагалі робила. Тому що, ну, от немає нічого, і все. Абсолютно. Хоча ти все життя працюєш, і, як би, а для чого?».

Науковиця, яка завершила наукову кар'єру

Поєднання ролей матері та науковиці

Говорячи про специфічні виклики для жінок в науці, майже всі інформантки згадували питання поєднання материнства й наукової кар'єри. Вони розглядали **планування народження дитини як**

”

«Ну, дитина, йдуть в декрет, виходиш і скільки лишається? Роки два. А на те, щоб знову встати в русло, публікації. Це або не йти в декрет, а це також дуже важко. А в 35 — все, ти вже не молодий вчений. Тому мені здається, що це для жінки, ну, це просто нечесно. Якщо порівнювати навіть з чоловіками. Тому що рідко хто з них йде сидіти з дитиною».

Науковиця, яка працює в державній установі

частину планування розвитку наукової кар'єри. На думку інформанток, порівняно з чоловіками-науковцями, жінкам потрібно докладати більше зусиль і враховувати більше аспектів.



Час на отримання наукового ступеня та статус молодшої вченої. Плануючи народження дитини, науковиці орієнтуються на свій вік, адже статус молодшої науковиці в Україні обмежений до 35 років. Якщо в цей період жінка вирішує народити дитину й виходить у декретну відпустку, вона не може скористатися всіма роками цього статусу.



Можливість повернення до наукової кар'єри після перерви та перспективи актуальності теми, з якою вони працювали, у майбутньому. Також, на думку деяких інформанток, після декретної відпустки може бути складно повернутися до наукової роботи, а теми, з якими працювала науковиця, можуть стати неактуальними, втратити новизну, що створює додаткові бар'єри для продовження роботи. Інформантки говорили й про можливу втрату бюджетного місця, якщо вони навчалися на аспірантурі, що ускладнить їхнє повернення до науки.



Власний стан здоров'я та ймовірний вплив наукової роботи на нього й вагітність. Плануючи народження дитини, науковиці мають враховувати, що під час вагітності вони можуть бути обмеженими в продовженні роботи, якщо, наприклад, працюють з певними хімічними речовинами або якщо в них є проблеми зі здоров'ям, які потребують більшої уваги під час вагітності. Крім того, після народження дитини не всі мають можливість поєднувати догляд з активною науковою працею.

Також науковиці можуть стикатися з труднощами, якщо їхні керівники або колеги вважають, що науковиця скоро завагітніє, або знають про такі її плани: відчувати тиск щодо завершення наукової роботи до початку декретної відпустки, мати більше навантаження, якщо їхні керівники хочуть використати їхній ресурс або потенціал якнайбільше.

”

«Наука доволі швидко змінюється, і от я навіть собі так думала, якщо піти в декрет, умовно, на 3 роки, то, ну, можливо, після декрету би трохи важко вникнути в стан справ, що там нового в науці, якщо ці 3 роки, наприклад, тільки дитині присвятити, не мати часу, там, на свій саморозвиток. То можна, як би, трохи відстати».

Студентка магістерської програми

”

«Це можна брати академічну відпустку, [...] ти збережеш бюджетне місце, але те, над чим ти працював, умовно, два-три роки чи навіть рік — воно все пропаде, тому що коли ти вийдеш зі своєї академічної відпустки, ці всі дослідження будуть неактуальні».

Студентка PhD-програми

ше до перерви в роботі.

Водночас для деяких інформанток поставав **вибір: або народити дитину, або займатися наукою**. Адже вони не бачили можливостей поєднання цих ролей одночасно через брак часу, а також недостатній дохід науковиць для забезпечення дитини. Наприклад, студентки, які взяли участь у фокус-групових дискусіях, висловлювали занепокоєння про неможливість або складність **поєднувати материнство та роботу**, зокрема через потребу бути постійно залученою до науки як фізично, так і емоційно, стежити за її розвитком, постійно навчатися. Водночас до-

”

«В Інституті пропагується... в тому Інституті, в якому я працювала, пропагується те, що жінка, яка виходить заміж, — значить, вона зразу завагітніє. Завагітніє — значить, піде в декрет. Втрата одиниці, все. Тому треба використовувати максимально до... до цього».

Науковиця, яка працює в приватній установі

”

«У мене є певні проблеми зі здоров'ям, я розумію, що [завагітніти] легко не буде, і, скоріш за все, я паралельно навчатися не зможу».

Студентка PhD-програми

гляд і виховання дитини також потребують багато часових та емоційних ресурсів.

Деякі науковиці ділилися, що їм **вдавалось успішно поєднувати материнство та науку**, зокрема завдяки підтримці рідних і самоорганізації.

Інформантки, які розповідали про власні **труднощі з поєднанням ролей науковиці та матері, були змушені докладати значних зусиль**, щоб продовжувати займатися наукою. Наприклад, вони жертвували сном, особистим часом, ви-

трачали багато коштів на догляд за дитиною, аби мати можливість бути на роботі.

Деякі інформантки були вимушені поєднувати роботу та догляд за маленькою дитиною. Наприклад, одна з інформанток розповіла, що вийшла з декретної відпустки раніше через велике навантаження в межах її колективу.

З досвіду інформант_ок, науковиці-матері **не завжди могли долучатися до роботи на тому ж**

”

«Я теж колись приходила втомлена і думала: “О боже, а якби в мене ще була дитина?”. Ось. І так само... ну, тобто наука потребує доволі багато включеності, насправді».

Студентка магістерської програми

”

«І здебільшого це, ну, жінка, яка дуже займається наукою, в більшості своїй деякий час свого життя, поки вона займається наукою, вона обирає бути або одна, або, ну, не заводити сім'ї. І щоб просто приділяти час, це як своя інша дитина, оцей проєкт. І ти ось весь свій час туди витрачаєш».

Студентка магістерської програми

”

«До війни я не мала взагалі таких проблем, тому що мій чоловік мене дуже підтримував. Я поїхала в Антарктиду і лишила дитину свою на три місяці з чоловіком, він спокійно все мене-джерив – і садок, і годування, і це все. І він мене дуже підтримував в цьому».

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«Перший час, коли я працювала, все, що я заробляла на свої пів ставки, я віддавала няні. Ну, і для мене це був момент того, що я розумію, що я віддаю всю свою зарплату іншій людині. Але вона допомагає мені там з дитиною, коли мені це потрібно. Я маю можливість переключитись, робити те, що мені цікаво. Це дає мені сили, це дає мені ресурс».

Науковиця, яка працює в приватній установі

”

«В багатьох з них, наприклад, ти не можеш працювати довше, тому що тобі треба забрати, там, дитину зі школи, тобі треба, там, зробити щось вдома тощо. І тобто ти би, напевно, міг мати 1,5 ставки, мати додаткові якісь години. Але це часто не вдається».

Науковець

рівні, який мали до народження дітей. Зокрема, це впливало на можливість брати додаткову роботу, проводити більше часу на роботі, бо в них була потреба доглядати за дитиною або дітьми.

Окрім того, у деяких інформанток із дітьми була **обмежена можливість відвідувати конференції або навчальні події чи стажування.** Часто такі події відбувалися за кордоном, тривали значну кількість часу та потребували активної залученості науковиці. Водночас не всі з них передбачали можливість взяти з собою дітей і забезпечити їхнє комфортне перебування та дозвілля. Деколи певні умови все ж були створені, як-от забезпечення бебіситер_ками, оплата проживання та добирання для дитини. В інших випадках науковиці повинні були знаходити альтернативні способи догляду за дитиною – наприклад, просити підтримки у своїх колег.

”

«Сьогодні в мене третій син, третя дитина ще є. І я вже, я продовжую працювати, виконувати грант. І я, мабуть, я думаю, що зараз ефективність моєї наукової праці на піку взагалі моєї кар'єри. І, можливо, саме тому, що коли ти мама трьох дітей, то ти такий менеджер часу і взагалі завдань, і можеш переключатися».

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«Я пішла на деякий час, на 8 місяців, в декрет. Потім мене вже викликали з роботи, що мені треба виходити, бо все валиться. [...] Я поруч просто з університетом живу, я просто згадую цей треш, як я бігала по три рази на день додому годувати дитину і бігла назад на роботу».

Науковиця, яка працює в державній установі

Н а

”

«Діти приходять після школи, навіть от в інститут. [...] вони там годинку побудуть з мамою в лабораторії, посидять, помалюють або, там, уроки повчать, і мама іде з ними додому».

Науковиця, яка працює в державній установі

становище науковиць, які були матерями, впливали як **внутрішні фактори**, які залежали від конкретного місця праці, так і **суспільні норми та загальне фінансове забезпечення наукової сфери.**

Важливим внутрішнім фактором, про який науковиці говорили в цьому контексті, було **ставлення та підтримка колективу.** Команда робота є важ-

”

«Ну, я думаю, тут, мабуть, найбільше може виникнути проблем, якщо, там, в жінки є родина, от. Яка потребує, там, уваги певної. І тут дійсно що треба допомога і адекватне ставлення колективу, знову ж таки».

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«Зараз ми в Японії з колегою, і ми приїхали з її дитиною. У неї чоловік в армії три роки. Вона намагається захистити докторську, робити кучу роботи. В неї є бабушки, які допомагають, але бабушки тожє вже не витримують темпу. І ми привезли малого з собою в Японію. Тому що його нема де залишити. І ми всі його по черзі панькаємо».

Науковиця, яка працює у приватній установі

”

«Важко поєднувати [наукову кар'єру та сім'ю] особливо тим, у кого, наприклад, маленькі діти. Особливо якщо їх кілька. [...] І це я чую від колег постійно, особливо зараз. Бо в деяких з колег чоловіки зараз на війні, тобто банально немає з ким залишити дитину. І це прямо їм дуже заважає. Тому що вони не можуть, там, щось зробити, не можуть ті ж самі стажування. Тобто їздять у нас переважно ті, хто самі, або ті, у кого діти вже виросли, або є з ким залишити».

Науковець

ливою частиною наукової діяльності, тому підтримка на робочому місці була для них важливою.

нови або компанії — наприклад, створення гнучкого графіка роботи, можливість взяти лікарняний чи вихідний, коли потрібно, або швидше завершити робочий день.

”

«Така робота, вона мені подобалась тим, що є такий майже вільний графік. Ти можеш працювати хоч вночі, хоч ввечері, хоч вдень, хоч коли хочеш, ти маєш просто принести результат. Це не офісна робота з 8 до 5, коли ти маєш відсидіти свій час. [...] І дійсно, зараз, коли я сама мама, я можу поєднувати і онлайн-навчання дитини, і свою роботу [...]».

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«І тому коли ти приходиш, то вони розуміють, що маленька дитинка, ну... так, потрібно ходити на роботу. Але вони входять в положення. Якщо вона захворіла, то ти береш лікарняний. Або працюєш з дому. Тобто немає в цьому проблем, що все, ходи, і все. Ні, вони розуміють, вони теж люди. Тобто вони беруть того фахівця, і відношення лояльне».

Науковиця, яка працює у приватній установі

Деякі з них не завжди відчували розуміння з боку колективу й відчували потребу у створенні кращих умов роботи та графіка, який би був зручним і допомагав би їм реалізовувати роль матері та науковиці з меншими труднощами.

Окрім того, для деяких науковиць важливим було **створення можливостей догляду за дітьми в інституціях**, де вони працювали — наприклад, забезпечення наявності пеленального столика, простору для перебування з дітьми. Подекуди науковиці наводили приклади такої підтримки за кордоном, як-от створення дитсадка в межах університету²³.

”

«Дитячі кімнати — це прямо великий плюс, коли є можливість прийти в університет і залишити дитину там 3-річну на якийсь час, щоб за нею придивилися. Якісь там пеленальні столики. Бо я дуже пам'ятаю, як ми з малим цим ходили в університет, а ніде немає! В жодному корпусі. При тому, що у нас є там і студентки-заочниці, і ще щось».

Науковиця, яка працює у приватній установі

”

«Мені пощастило, в мене чоловік дуже залучений у все, що стосується дитини. Ну, тобто ми повністю порівну шеримо все, що стосується нашого побуту і дитини, але не у всіх так. Я розумію, що це не у всіх так, і, ну, звісно, це призводить до того, що жінки втрачають можливості».

Науковиця, яка працює у приватній установі

Деякі науковиці, які були матерями, мали досвід **ставлення з розумінням і підтримки з боку уста-**

До зовнішніх факторів, що впливали на становище науковиць, які мали дітей, належало **загальне ставлення суспільства до ролі жінок у контексті**



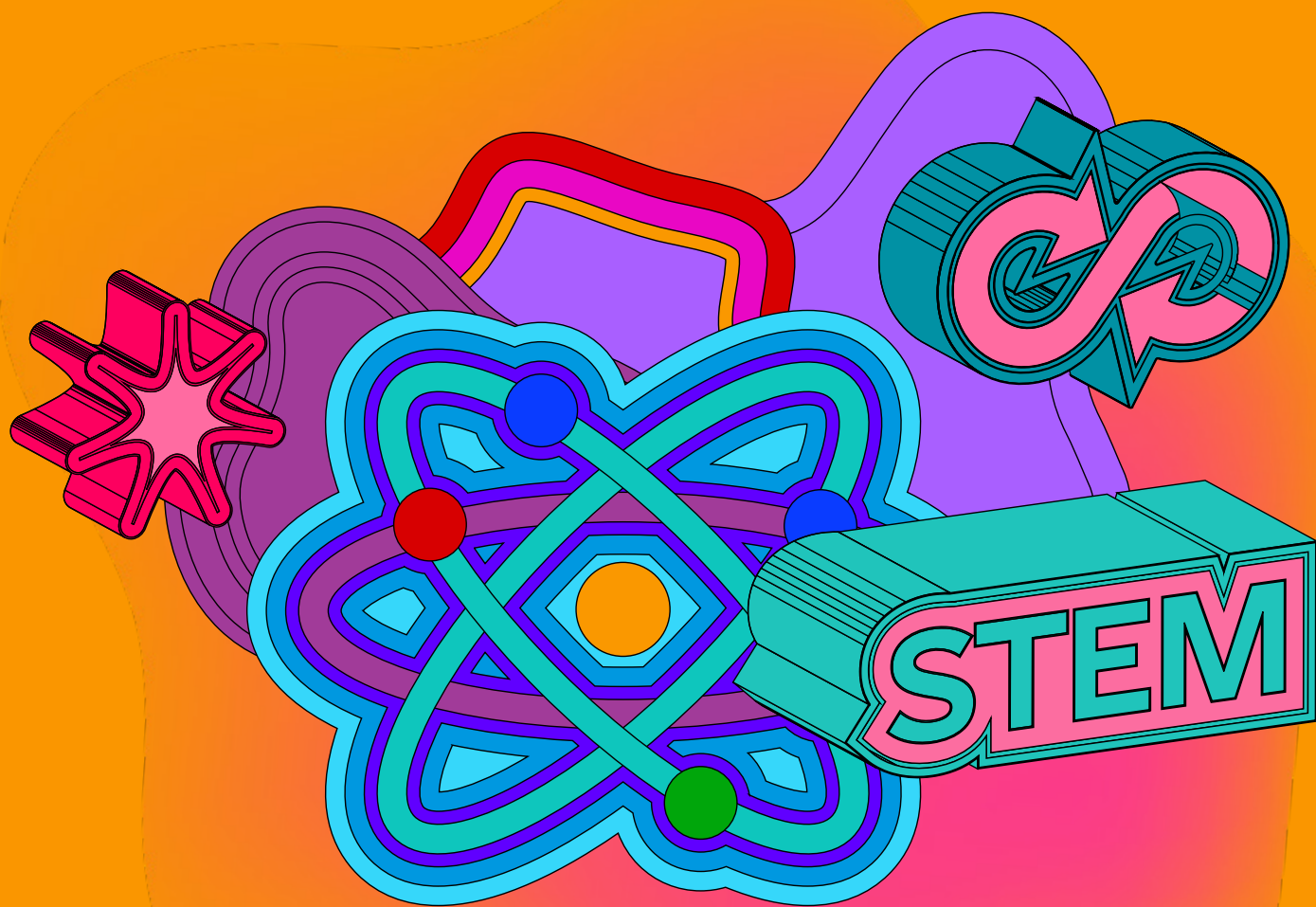
«Давати можливість працювати дистанційно, якщо це дозволяє робота. Ну, але це все потребує все одно якось, ну, адекватної оплати праці. Все одно ти не зможеш цього всього заменеджерити, якщо ти отримаєш кошти, яких тобі вистачить на підгузки, і погодувати себе і дитину, і більше ні на що, так. От. Ну, тому мені здається, що ми все одно впираємося в цю стіну».

Науковиця, яка працює в приватній установі

доглядової та хатньої праці, сприйняття такої праці як виключно або переважно жіночої. На думку деяких інформанток, позитивною зміною стала б популяризація чоловічих декретних відпусток.

Ще одним зовнішнім фактором, що впливав на жінок, які працювали саме в державних установах, була **фінансова підтримка, котру може отримувати науковиця, яка перебуває декретній відпустці**. Науковиці, які працювали в державній сфері й мали низьку оплату праці, говорили, що нарахована допомога при народженні дитини не була достатньою для забезпечення їхніх потреб. Про цей аспект говорили й чоловіки, і жінки.

Розділ 4



**Мотивація будувати
наукову кар'єру в STEM
і причини відмови від неї**

4.1 Мотивація будувати наукову кар'єру

Розповіді інформанток показують, що наукова кар'єра вимагає високого рівня кваліфікації, самоорганізації та мотивації, водночас вона супроводжується системними труднощами: високе навантаження, низька оплата праці, незадовільні умови роботи, брак обладнання та витратних матеріалів. Жінки, які проводять наукові дослідження у сфері STEM, додатково стикаються з упередженням ставленням і дискримінацією через стать. Аналізуючи кар'єрний шлях науковиць у сфері STEM, важливо звернути увагу на те, що приваблює їх у цій професії, чому вони, попри можливі труднощі, вибирають її. У цьому підрозділі йтиметься про мотивацію жінок будувати наукову кар'єру та переваги, які вони вбачають у професії науковиці.

Науковиці, які взяли участь в опитуванні, у питанні, що вони цінують у їхній професії, найчастіше вибирали варіанти, пов'язані з **академічною свободою**, – творчий характер роботи (58%) та свободу у визначенні напрямів роботи, тем і методів досліджень (55%); з **долученістю до наукової спільноти** – спілкування з натхненною, цікавою, активною науковою спільнотою (58%); з **результатами досліджень** – задоволення від наукового відкриття, підтвердження гіпотези, отримання

нового знання (55%), можливість побачити практичні результати праці (50%). 52% респонденток вважали цінною можливість докластися до досліджень, що сприятимуть розвитку України.

Порівнюючи відповіді науковиць на це питання з відповідями на питання про чинники й умови, які найбільше вплинули на рішення почати наукову кар'єру, можна помітити різницю в частоті вибору ідентичних або схожих факторів. Найчастіше на рішення почати наукову кар'єру впливало бажання, щоб дослідження приносили користь і мали вплив. Цей варіант обрали 49% респонденток проти 37%, які вважають цей фактор цінним у їхній професії. Бажання докластися до розвитку їхньої наукової галузі спонукало вибрати наукову кар'єру 35% респонденток – на 5% менше, ніж тих, хто вибрали цей варіант як цінний у професії науковиці. Можливість вибрати цікаву тему для дослідження як чинник, що найбільше вплинув на рішення стати науковицею, вказали 9% респонденток. Натомість академічна свобода була цінною у професії науковиці для 55% опитаних.

Відповіді інформанток під час глибинних інтерв'ю та фокус-групових дискусій про мотивацію за-

ЩО НАУКОВИЦІ СПРИЙМАЛИ ЯК ЦІННЕ У СВОЇЙ ПРОФЕСІЇ

Творчий характер роботи	58%
Спілкування з натхненною, цікавою, активною науковою спільнотою	58%
Задоволення від наукового відкриття, підтвердження гіпотези, отримання нового знання	55%
Свобода у визначенні напрямів роботи, тем і методів дослідження	55%
Можливість докластися до досліджень, що сприятимуть розвитку України	52%
Можливість побачити практичні результати праці науковиці	50%
Можливість відвідувати інші країни в рамках академічної діяльності	40%
Можливість докластися до розвитку наукової галузі, в якій працювала науковиця	40%
Дослідження науковиці приносили користь/мали вплив	37%
Можливість докластися до досліджень, що наблизять перемогу України у війні	12%
Можливість увійти в історію науки	8%
Нічого з перерахованого	2%

Таблиця 4.1. Питання: «Що для вас є цінним у професії науковиці?». Питання передбачало вибір усіх відповідей, що підходили. Кількість респонденток – 144.

”

«Я банально просто дуже люблю море, я дуже люблю кораблі, я дуже люблю йти по морю на кораблі і спостерігати море».

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«Бо я дуже сильно люблю біологію, тому... якось, може, я на той час ще була, як то кажуть, мала і дурна, не розуміла до кінця, що все ж таки гроші важливіші. Тому я... ну, я любила дуже сильно біологію, я цим горіла, я прямо, ну... Я не могла уявити себе будь-де, де нема біології».

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«В ті часи я це реально бачила через самопожертву. Ну, по-іншому, я не розуміла, як це вивозити, коли ти молодий, досвіду в тебе недостатньо, ти або на утриманні у когось, або якісь мутки мутиш, і щоб ту науку робить».

Науковиця, яка завершила наукову кар'єру

Йматися наукою можна згрупувати у дві категорії: **самореалізація та суспільна користь.**

Для науковиць їхня професія була бажаною й цінною через відчуття особистої та професійної реалізації, яке вона приносить. До цієї категорії належать такі фактори мотивації:



Цікавість і любов до об'єкту досліджень.

Інформантки описували сферу своїх наукових інтересів як те, що їх захоплює, зачаровує, є унікальним, незвичайним. Як приклад вони наводили можливість побачити тварин у їхньому природному середовищі. Учасниці дослідження розповідали, що причина, з якої вони вибрали наукові дослідження у своїй сфері як професію, — глибока зацікавленість. Деякі інформантки описували свою роботу як таку, що викликає захоплення, піднесення, відчуття свята, нагадує хобі чи відчувається як покликання. Тож науку вони сприймають радше як цінність, а не спосіб заробити на прожиття.

Зацікавленість та ентузіазм для інформанток зменшували критичність сприй-

”

«Більше це творча робота. Дуже багато точок росту, напрямків. Ти можеш обирати чи... якось воно само, от ти коли починаєш цікавитися чи просто щось в тебе не виходить, ти починаєш в цьому розбиратися, і тебе в нове русло кудись. І ти там — і те цікаво, і те цікаво».

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«[Що найбільше подобається в науці —] це творчість. Я вважаю, як сприймати ідею. В принципі, все народжується з ідеї. Тобто це має бути натхнення. І ось, коли ти дивишся на ситуацію під іншим кутом, то ти такий: “Вау”. Це круто, це треба робити. А як це зробити? Це просто відчуття, яке тобі подобається, і ти це робиш».

Науковиця, яка працює в державній установі

няття труднощів, якими може супроводжуватися їхня професійна діяльність. Деякі інформантки описували своє ставлення до науки як «самопожертву», «альтруїзм», говорили, що готові займатися улюбленою справою попри перепони та без належної, на їхній погляд, винагороди. Труднощі науковиці сприймали як неunikну складову кар'єри, крізь яку треба пройти, аби мати змогу займатися дослідженнями.



Творчий характер науки. Для інформанток наукові дослідження були творчим процесом, що асоціюється зі свободою, натхненням, радістю пізнання та творення чогось нового. У цій якості наука сприймалася як заняття «для душі», спосіб самореалізації, а не як професія, від якої очікується дохід чи кар'єрне зростання.



Емоційний прихисток. Інформантки говорили, що наука як покликання, улюблена справа була для них способом

”

«Бо, ну, я навіть не можу уявити, що повинно було б таке трапитися, щоб я полишила науку. Ну, це зсередини в мене горить. Це не так, що от я це роблю, бо є гроші, потрібно прийти на роботу, відпрацював, піти додому. Все. Ні, це от зсередини просто горить, і я з цим живу».

Науковиця, яка працює в державній установі

покращити психоемоційний стан. Це відбувалося через сатисфакцію від вирішення наукової проблеми, яка довго не розв'язувалася, радість відкриття нового. Наука була заняттям, яке давало психологічний ресурс: за словами науковиць, цікаві їм дослідження стимулювали появу додаткової енергії та стійкості. Крім того, наука як заняття, що часто вимагає глибокого занурення, концентрації, могла слугувати простором для ескапізму, який дозволяв відволіктися від складної ситуації навколо, зокрема від дистресу та труднощів, спричинених повномасштабним вторгненням Росії в Україну.

”

«Свобода, свобода дій. Тобто є, звичайно, певні дослідження, які ми проводимо, там, за контрактом, за договорами, там, по якійсь тематиці нашого відділу. Але разом з тим вони формуються на основі наших побажань і можливостей. Тобто я можу самостійно вплинути на той напрям роботи, в якому я працюю».

Науковиця, яка працює в державній установі



Автономія. Інформантки наголошували, що автономія була дуже важливим фактором в їхній мотивації займатися наукою. Для них цінною була можливість вибрати чи придумати тему для дослідження, вирішити, чим саме вони хотіли б займатися. Йшлося як про генерування ідей, наукову свободу, яку ніхто не обмежував і не стримував, так і про можливість проявити та реалізувати власну ініціативу, працювати самостійно, власноруч організовувати робочі процеси для себе чи команди. Тож професійний успіх, на думку інформанток, залежав від власних зусиль, від того, наскільки проактивними, цілеспрямованими й ефективними були науковиці. Таку самодостатність вони сприймали позитивно.

”

«Коли мені це дуже цікаво і я бачу в цьому сенс, то я можу і жити на роботі. Тобто я не та людина, яка прямо ідеально дотримується work-life balance. [...] якщо мені це дуже подобається, навіть якщо я втомлена, але я це роблю, я потім можу знайти для себе ще якісь сили, натхнення. Я буду втомлена фізично, але мені буде круто».

Науковиця, яка завершила наукову кар'єру

Деякі інформантки говорили, що свобода й автономія більш властиві державним науковим установам, адже в приватних керівництво компанії визначає цілі та задачі, на які мають орієнтуватися дослідження. Однак інші інформантки зазначали, що в приватних компаніях вони мали більшу свободу, бо там їх не обмежував у темах і дослідницьких методах систематичний брак ресурсів.

”

«Ну, твій успіх частіше за все залежить від тебе і твоєї проактивності. І бувають, звичайно, випадки, коли наукові керівники не дають свободи. Це взагалі погано. Тобто якщо людина не має жодної свободи і має тільки виконувати вказівки, то, ну, я би в таких умовах не працювала».

Науковиця, яка працює в приватній установі



Постійний саморозвиток і новизна.

Інформантки описували науку як динамічну професію, що вимагала безперервного розвитку: опановувати нові методи, теми, дізнаватися щось нове, змінюватися відповідно до вимог, які ставить науковий поступ. Займаючись наукою, вони почувалися залученими до інновацій та змін. Проте науці інформантки називали монотонну, передбачувану однотипну роботу. Натомість характеризували дослідження як такі, що створюють відчуття необмежених можливостей, адже, за їхніми словами, існує широкий перелік недосліджених тем, з яких вони могли обирати. Інформанткам цікаво було дізнаватися щось раніше невідоме, заповнювати прогалини в наявному знанні в певній галузі, професійно розвиватися та вдосконалюватися.

”

«Мені комфортно, мені цікаво. Тут дуже багато нових проєктів, в тому числі наукових, які йдуть в одну ногу з часом. [...] Тобто тут кожен день новий проєкт. Ти розумієш, що це не тільки розвивається компанія, а одночасно розвиваєшся і ти».

Науковиця, яка працює в приватній установі

”

«Я не люблю робити монотонну однакову роботу. Тому що є якщо щось нове, якісь дослідження і нові проєкти, це, навпаки, як стимуляція, це якийсь розвиток. Я би не сказала, що це дуже втомлює. Тобто, знаєте, є люди, які живуть цим, яких це заряджає. То я, напевно, відношусь до тих людей, які... щось нове, щось відкривати».

Науковиця, яка працює в приватній установі

”

«Питання не в зарплаті, питання в тому, що мені просто хочеться бути от в цьому потоці знань, інформації, і мати можливість бути дотичною до таких проєктів, які сучасні, круті, інноваційні. І я хочу бути там».

Науковиця, яка працює в приватній установі



Професійні амбіції. Наука як професія давала інформанткам відчуття досягнення, перемоги, успіху. Її особливості — можливість зробити відкриття, науковий прорив, внесок у науково-технічний поступ людства, побачити дані чи явища, яких до того ніхто не спостерігав — робили внесок у мотивацію займатися дослідженнями попри складні умови. Інформантки акцентували, що їх мотивувало визнання, особливо у формі публікації їхніх робіт у рейтингових наукових журналах, а також цитування цих робіт.



Належність до спільноти. Інформантки відчували себе частиною наукової спільноти — на рівні дослідницької команди, установи чи підприємства, країни або на міжнародному рівні. Це відчуття належності підтримувало й мотивувало з кіль-

”

«Це ще, знаєте, якесь внутрішнє задоволення, коли ти бачиш опубліковану свою роботу в якомусь журналі. А ще крутіше, і просто тоді, не знаю, для мене прямо так насолода така, коли я бачу, як інші автори, там, з Австралії чи з Нідерландів, вони цитують [...]. І я оце бачу своє прізвище в чужій роботі, і це настільки просто підіймає внутрішній ресурс, і хочеться зробити ще».

Науковиця, яка працює в приватній установі

”

«Я би хотіла показати, що воно так працює, і далі думати, що робити. Я хочу довести це до ума. Я можу передати це зараз іншим людям, сказати: робіть що хочете, ось мої дані, мене включите в публікацію, до побачення. Я їду на [великі міжнародні корпорації, що працюють у відповідній науковій сфері]. Але оця пихатість, вона не дає спокою, і жадібність».

Науковиця, яка працює в державній установі

Важливим фактором було відчуття особистої ролі в досягненні вагомих наукових результатів, ставлення до дослідження як власного проєкту: одна з інформанток розповіла, що від завершення наукової кар'єри, про яке вона часто думала, її стримувало бажання довести до завершення її дослідження й отримати визнання як його авторка, а не передати його на доопрацювання іншим колегам.

кох причин. Для деякого з інформанток це було відчуття належності до спільноти однодум_иць, де їхні інтереси, вподобання та потреби розуміють, хоча для широкого загалу вони можуть здаватися нераціональними. Інший аргумент — це можливість перебувати поруч із цікавими, творчими людьми, які надихають своїм ентузіазмом (як приклад, зокрема, наводилися молоді науков_иці чи студент_ки). Спільнота була цінною для інформанток і тому, що там вони знаходили рольові моделі, які прагнули наслідувати, а також підтримку, професійні поради та консультації.

”

«Дуже багато нових знайомств з цікавими людьми, різноплановими. Це також. Ну, дійсно, вони якісь всі неймовірні, якісь... кожен чимось таким відрізняється. Я розумію, що всі люди індивідуальні. Але, може, тому, що якісь там, ну, хтось там каже, що а навіщо ти цим займаєшся. А тут ти якось своїх людей знаходиш, які тебе розуміють, які також цим цікавляться».

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«І тоді ти знаходишся в ком'юніті тих, хто з тобою на одній хвилі, ти бачиш цих людей, бачиш таких самих, таку саму молодь, десять аспіранти, десять молоді науковці, десять вже імениті. І ти бачиш, до чого прагнути, і це надихає. Тому участь у закордонних саме конференціях, ну, там, міжнародного рівня — це дуже, дуже важливо».

Науковиця, яка працює в державній установі

Поруч із самореалізацією, інформанток мотивувала працювати в науковій сфері користь, яку їхня робота могла принести окремим людям чи групам людей, країні або людству загалом. На основі відповідей інформанток ми виділили такі фактори мотивації, пов'язані з корисністю наукових досліджень:



Покращення якості життя. Для інформанток було важливо, що їхні дослідження можуть принести практичну користь людям, зробити їхнє життя більш безпечним, простим і комфортним. Робота у сфері науки давала відчуття безпосереднього, видимого й очевидного впливу на світ і людей. Інформантки говорили, що сприймали практичне застосування результатів своєї роботи як винагороду за докладені зусилля.

”

«Я все ж таки, як я хотіла з самого підліткового віку і досі, я допомагаю людям. Так, це не медицина, але це трошечки... Ну, як я вважаю, на щабель вище. Бо я можу людям дати от оце усвідомлення, що потрібно те їсти, те не їсти. Використовувати ту косметику, ту косметику не можна використовувати».

Науковиця, яка працює в державній установі



Розвиток науки та освіти. Інформанток мотивувала можливість бути долученими до розвитку науки, увійти в її історію, у такий спосіб долучаючись до поступу людства. Для науковиць важливо було зробити світ (або їхню наукову установу чи заклад освіти) кращими, сприяти їхньому вдосконаленню та розвитку. До прикладу, одна з інформанток вирішила почати наукову кар'єру, аби робити краще ту роботу, яку, на її думку, один з її викладачів робив погано. Інформантки готові були долати труднощі та працювати в субоптимальних умовах, бо вони хотіли б долучатися до змін на краще.

”

«Тобто за це Нобеля ніхто не дасть. Але це те, від чого я зараз кайфую. Бо я розумію, нащо я то роблю. І це практичний такий я маю з того зиск, і він буде швиденький для мене. Тому, так, для мене це після кандидатської, яка така суто, така ось прямо, ух, це реально важливо мати практичні результати і розуміти, куди ти його запхаєш от прямо зараз».

Науковиця, яка працює в державній установі



Промоція України. Інформантки прагнули своїми дослідженнями досягти визнання не лише для себе, а й для України. Наприклад, мотивацією продовжувати дослідження попри труднощі для однієї з інформанток було бажання зберегти науковий напрям, яким в Україні більше ніхто не займається, а отже, зберегти можливості для країни отримувати результати цих досліджень у майбутньому. Для деяких інформанток цінною була можливість займатися науковою діяльністю саме в Україні.



Внесок у перемогу та подолання негативного впливу російсько-української війни.

”

«Це для мене от, в 21 рік, для мене це було дуже такою вагомою, значимою роботою, яку от взагалі можна зробити. Бо я прекрасно бачила по новинах, і в інтернеті. Ну, що розповідати? Перша війна, що бачила, що і як, і тут я допомагаю хоч якось. [...] І от на підставі цього я відчувала себе, що я хоч щось приношу в цей світ, хоч якось допомагаю. І от приємно було».

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«Чому жінки займаються наукою? Бо в них є інтерес до науки. В них є бажання заглиблюватися в науку, робити відкриття, робити якісь прориви наукові, розвивати світ, вдосконалювати, там, певні моменти життєві».

Науковиця, яка завершила наукову кар'єру

”

«Мене теж заманив мій приятель по популяризації науки. Він такий прийшов і каже: “Приходь викладати”. Каже, грошей не буде, нічого не буде, ти сама знаєш, які там цей, але буде дуже цікаво, говорить. Неотразімо, знаєш, типу? Пропозиція, від якої не можна відмовитись. [...] І ти йдеш, бо ти хочеш підтримати. Бо ми можемо продовжувати говорити, що все погано, так? А можемо говорити, але намагатися це змінити».

Науковиця, яка працює в приватній установі

”

«Ну, просто мене тримає намагання щось змінити. Виходить не дуже. Але, може, не мені, може, не дітям моїм, які будуть, а через покоління. Може, мені щось вдасться і воно якось зміниться».

Науковиця, яка працює в державній установі

Окремий вимір суспільної користі від досліджень, яка мотивувала науковиць, — це можливість долучитися до дослідження впливу війни, наприклад, її наслідків для довкілля або до реабілітації поранених.

Крім описаних вище факторів, частину інформанток мотивували працювати у сфері науки практичні переваги, які дає ця професія. Йдеться про гнучкий графік, який дозволяв поєднувати роботу з материнством або мати суміжну зайнятість; про регулярну, хоч і невисоку, заробітну плату й стабільний характер зайнятості. Для деяких інформанток їхня позиція науковиці була набором навичок і вмінь, які можна успішно монетизувати на ринку праці.

Аналізуючи відповіді інформанток щодо мотивації займатися науковою діяльністю, можна виокремити тенденцію описувати причини, з яких їх приваблює наукова кар'єра, як те, що мотивує їх всупереч перепонам і незадовільним умовам праці. Фактори мотивації, перелічені вище, є достатньо сильними не лише для вибору жінками цієї професії, а й для продовження ними роботи, попри наявні труднощі. Однак певні обставини — зовнішні щодо роботи чи/та ті, що стосуються професійного життя, — для частини науковиць переважили, і вони прийняли рішення залишити наукову кар'єру. Обставини та причини ухвалення такого рішення описано в наступному підрозділі.

”

«На сьогодні я пишаюся тим, що я науковиця, що я в Україні. Що я маю можливість працювати тут, маю можливість бути в контакт з іншими людьми в цьому ж контексті, в цій же ситуації. І якимось чином, маленькими кроками, але, ну... підтримувати науку і її розвиток».

Науковиця, яка працює в приватній установі

”

«Власне, от ми тягнемо більшу частину от цієї залученості України до всієї європейської програми за цим напрямком. Тому якщо ми перестанемо робити, то Україна звідти взагалі пропаде. І коли вони дійдуть до реалізації, а де ми тоді? Ми тоді втратимо можливість, як би, до цього приєднатися і в себе далі розбудовувати. Тому це було б дуже нерозумно робити. Тому, звісно, воно додає якогось сенсу, от».

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«Але, я не знаю, якась от це є тяга, хочеться бути вдома, я не знаю, як це пояснити. Все одно ти повертаєшся. [...] Але щось є, коли ти тут, ти розумієш, що те, що ти робиш, — це важливо».

Науковиця, яка працює в державній установі

4.2 Причини відмовитися від наукової кар'єри

У межах дослідження ми також питали науковиць, чи виникали в них сумніви щодо продовження наукової кар'єри, що могло вплинути на їхнє рішення звільнитися з поточного місця роботи або залишити сферу діяльності.

За результатами опитування, половина респонденток (53%) мали думки про завершення наукової кар'єри з різною інтенсивністю: час від часу (35%) або часто, але без конкретного плану (18%). При цьому 6% опитаних мали чіткий план зміни сфери діяльності. Натомість чверть респонденток не думали про те, щоб полишити кар'єру науковиці (26%).

За результатами відповідей учасниць дослідження можна зробити висновок, що **частина науковиць поряд із сильною внутрішньою мотивацією та інтересом до науки мали відчуття виснаження, розчарування, а також сумніви щодо продовження наукової діяльності взагалі або на їхньому місці роботи**. Такі думки виникали як через внутрішні, особисті причини, так і через зовнішні — наприклад, загалом ускладнені умови для науки в Україні, незадовільні умови праці в установі.

За результатами опитування, **найбільш поширеною причиною, що спонукала науковиць до роздумів або планів залишити наукову кар'єру, була потреба мати більший дохід** — так відповіли 76% респонденток. Водночас **тільки 6% респонденток вважали, що вони достатньо заробляли як науковиці на їхньому основному місці роботи**, а решта мали фінансову підтримку від близьких або додаткову роботу²⁴.

Ще на близько третину опитаних могли вплинути сімейні обставини, як-от народження дитини або догляд за хворою близькою людиною (38%), труднощі в стосунках з колегами, керівництвом (37%) або з пошуком фінансування для досліджень (33%), брак суспільного визнання й низький соціальний статус науков_иці (31%).

Роздуми науковиць щодо звільнення або завершення наукової кар'єри, висловлені під час інтерв'ю та фокус-груп, дозволили виокремити й описати кілька груп причин:



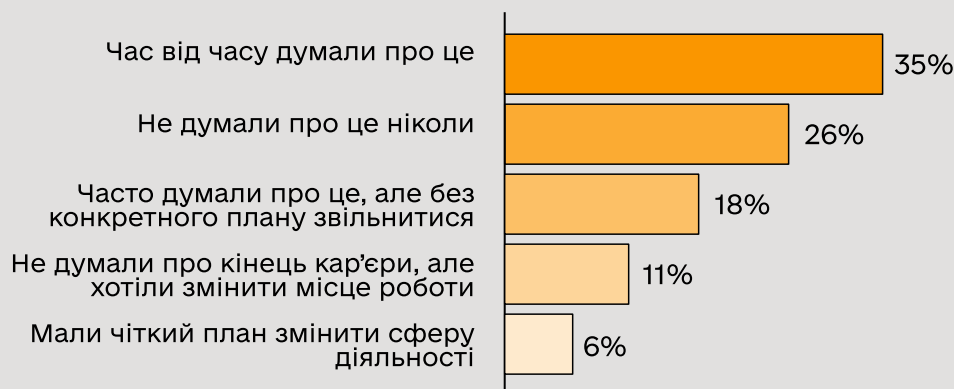
Брак стабільності та винагороди. Деякі учасниці дослідження описували їхню роботу як таку, що приносить суспільну користь, проте самі вони не отримують від неї достатньо переваг і винагороди. Зокрема, вони не відчували стабільності у своїй подальшій зайнятості, вважали свій дохід недостатнім. При цьому деякі інформантки порівнювали наукову діяльність з іншими



«Є розуміння, що ти це робиш для суспільної користі більше... ну, в мене так... аніж для себе якихось переваг отримуєш. Як мінімум на даний момент, типу, часом такий: “А нащо це взагалі?”».

Студентка магістерської програми

ДУМКИ НАУКОВИЦЬ ПРО ТЕ, ЩОБ ПОЛИШИТИ НАУКОВУ КАР'ЄРУ



Графік 4.2.1. Питання: «Чи думаєте ви про те, щоб полишити кар'єру науковиці?». Кількість респонденток — 144. 1% респонденток обрали варіант «Інше».

”

«Такий фактор ще, який може поламати наукову кар'єру, — це гроші. Оскільки ми розуміємо, що зарплатня в науці невелика».

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«Я вже практично 2,5 роки офіційно працюю в державній науковій установі. І в мене чудовий колектив, все супер, але ті умови, в яких я працюю, мені не подобаються. І зараз я в активному процесі звільнення з цієї роботи. Тому що заробітна плата не відповідає вимогам, раз. Друге — Інститут практично не нагрівається взимку, дуже холодно. Реактиви — їх мало, або вони застарілі, і так само прилади деякі, просто уже ними неможливо користуватися, нових немає».

Студентка магістерської програми

сферами, які є легшими, але можуть передбачати більшу заробітну плату.



Незадовільні умови праці в деяких державних установах. Деякі інформантки були розчаровані умовами праці в державній установі, що впливало на їхнє рішення перейти в приватний сектор. Серед основних чинників у таких випадках називали **незадовільний для них рівень заробітної плати, незадовільні умови на робочому місці²⁵ та матеріально-технічне забезпечення** (напри-



клад, недостатнє опалення установи, брак реактивів і витратних матеріалів, застарілі прилади).

Потреба регулярно доводити цінність наукової діяльності. У деяких інформанток виникали сумніви щодо продовження розвитку їхньої кар'єри через те, що вони відчували нерозуміння та знецінення наукової роботи в суспільстві. Також на це впливали формалізовані практики звітності — вимоги регулярно підтверджувати прикладну цінність досліджень науковиць.

ЩО ВПЛИВАЛО АБО МОГЛО Б ВПЛИНУТИ НА РІШЕННЯ ПОЛИШИТИ КАР'ЄРУ НАУКОВИЦІ

Потреба заробляти більше грошей	76%
Сімейні обставини (наприклад, народження дитини, догляд за хвор_ою член_кинею родини)	38%
Труднощі у стосунках з колегами чи керівництвом (конфлікти, конкуренція, зневажливе ставлення)	37%
Труднощі з пошуком фінансування для дослідження науковиць	33%
Низький соціальний статус науков_иць, брак суспільного визнання	31%
Труднощі з проведенням дослідження науковиць (брак обладнання, фахів_чинь, відключення електроенергії, обстріли тощо)	27%
Необхідність самостійно шукати фінансування для досліджень науковиць (наприклад, подаватися на гранти)	26%
Переїзд в інше місто чи країну	24%
Мобілізація до лав ЗСУ чи інших структур Сил оборони України	17%
Незадовільні умови в установі, де науковиці працювали (наприклад, брак особистого стола, незадовільний стан приміщення тощо)	16%
Неможливість зайняти вищу посаду	14%
Брак очікуваних результатів дослідження науковиць (наприклад, гіпотеза не підтвердилася)	6%
Складність отримати посаду в науковій установі після аспірантури	2%
Втрата можливості продовжувати навчання за бюджетний кошт	2%
Нічого з переліченого	6%

Таблиця 4.2.1. Питання: «Що впливає або могло б вплинути на ваше рішення полишити кар'єру науковиці?». Питання передбачало можливість множинної відповіді. Кількість респонденток — 144.

”

«У нас часто до науки таке ставлення, ніби це науковці там граються в якісь свої іграшки незрозумілі, замість того, щоб робити практичні речі. Тому от в моменти, коли мені доводиться це пояснювати, коли я пишу якийсь стоп'ятсотий звіт, де фігурує щось по типу “прикладне значення результату здобутого за останній місяць”, чи щось таке, якийсь такий совок, який все одно досі є, ну, від нього нікуди не подінешся, я думаю: “Боже, що я роблю?”».

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«Тому що я стикалася з тим, що наукові дослідження робилися виключно для рейтингу. Для того, щоб були показники. З тим і зараз я стикаюся, на жаль».

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«І в цілому, я почала розчаровуватися роботою в університеті, науковою діяльністю. Мені набридло, що це було більше показово. Не знаю, я не відчувала якогось сенсу в тому, змісту».

Студентка магістерської програми



Перевага формальних показників роботи над її змістом. У деяких інформанток, які працювали в інститутах, сумніви щодо наукової діяльності виникали через відсутність цінності та практичного впливу роботи колег або їхньої. Наприклад, деякі з науковиць описували роботу в інститутах, зокрема проведення досліджень, як таку, що спрямована радше на показники й демонстрацію формальних досягнень, аніж на зміст досліджень і практичне застосування отриманих результатів.

”

«Останньою моєю краплею, коли я пішла з одного університету, стало те, що вони почали купляти вже статті Scopus. Заради рейтингу. Я пишу рік статтю, ми її потім рік чекаємо рецензування. І у нас така команда. А потім мені кажуть, що “та ну, що там в тебе того рейтингу”. [...] А інші взяли, ну, мої колеги, заплатили гроші. Ну, і я була в шоці. [...] І для мене це було ну дуже таке сильне розчарування, поки я не зустріла своїх теперішніх колег».

Науковиця, яка працює в державній установі



Порушення академічної доброчесності. Поширеність практик академічної недоброчесності в колективі або установі, де інформантки працювали, є ще одним чинником сумнівів щодо продовження кар'єри або рішення звільнитися, про який згадували частина інформанток. Як приклад прояву такої поведінки в колективі вони називали купівлю науковцями статей у Scopus для під-

”

«Вони вирішили завалити навмисно студентів, щоб не повернути їм кошти за навчання. І коли вони нам запропонували поставити їм двійки [за екзамен] [...], я казала, що, ви ж розумієте, моє обличчя як викладача мені, мабуть, найважливіше. Мене студенти поважають. [...] І ми просто пішли. Тобто вони нам сказали: обирайте, або ви робите це і далі працюєте, або ви уходите. І ми сказали їм, що раз так, то будь ласка, адьйос амігос».

Науковиця, яка працює в державній установі

вищення рейтингу, що не передбачало їхньої участі в підготовці статті. Такі ситуації інформантки вважали несправедливими, особливо з огляду на власні зусилля та присвячений час на підготовку тексту й очікування публікації.

”

«Працюю далі в університеті, тому що не можу залишити своїх студентів, яких я навчаю. Мені поки що сил не вистачає моральних кинути їх, тому що я їх люблю. Але, чесно кажучи, останні, напевно, півтора року я все частіше задумуюсь, що, можливо, мій напрямок подальшого розвитку кар'єрного буде вже відділений від університетської діяльності».

Науковиця, яка працює в державній установі

Також одна з інформанток розповідала, що її рішення звільнитися з приватного університету було спричинено випадками корупції серед адміністрації — через її небажання долучатися до недоброчесних практик.

Частина науковиць, які мали сумніви щодо продовження роботи в університеті, пояснювали рішення залишатися в університеті хорошими стосунками зі студентством і відчуттям відповідальності за них. На думку інформанток, вони б могли змінити умови, які їх не задовольняють, але **їм бракує одностун_иць серед колег, які також були б зацікавлені в змінах.**

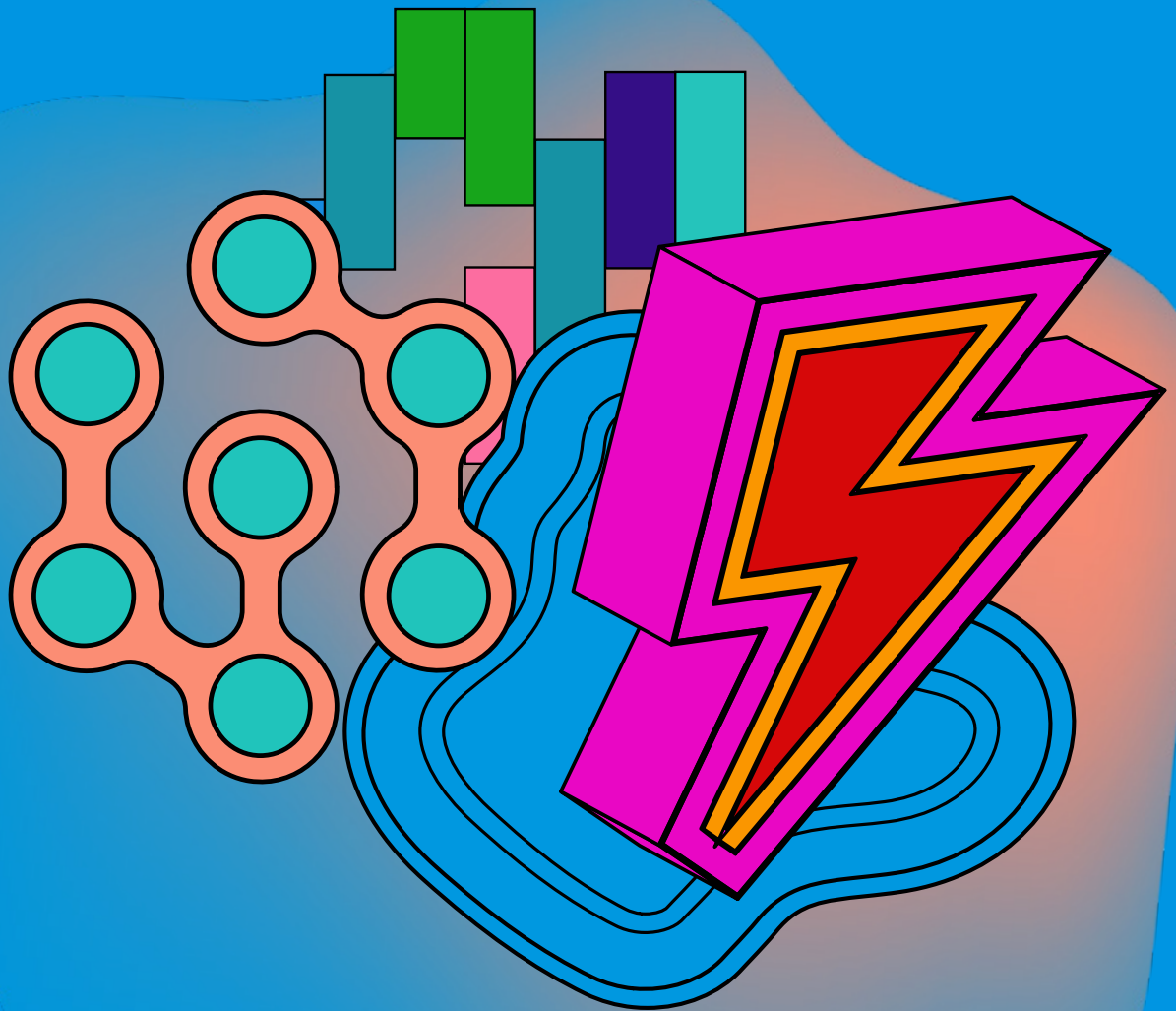
Деякі науковиці під час фокус-групових дискусій і глибинних інтерв'ю розповідали, що в них виникли сумніви щодо продовження наукової кар'єри саме в Україні. Зокрема, це було пов'язано з потребою шукати фінансування для досліджень, що, на думку частини інформанток, з початку повномасштабної війни стало ускладненим. Серед інших причин також називали труднощі з відновленням роботи деяких установ через вплив війни й адаптацію до нових умов роботи. Зокрема, у цьому контексті науковиці згадували про необхідність забезпечити установу, де вони працювали, додатковим обладнанням для продовження роботи в умовах блекаутів — наприклад, сонячними батареями.

”

«Чесно кажучи, коли почалась війна, я навіть написала собі перелік країн, яким я відмовила бути їх науковцем. Але ось зараз, чомусь останній рік нерівно важко триматися в Україні, триматися в моїй установі і хотіти працювати. От хочеться реально поїхати і займатися там наукою. Бо я розумію, що я там буду займатися наукою, а не вигризати собі гроші. Все моє обладнання, все, що є, — це все мої колеги-партнери».

Науковиця, яка працює в державній установі

Розділ 5



**Системні виклики
та можливості
підтримки жінок
у STEM (за результатами
експертних інтерв'ю)**

Під час експертних інтерв'ю ми питали представни_ць державних установ, бізнес-сектору, університетів, наукових установ, неурядових організацій і медіа про їхнє бачення поточного становища та бар'єрів для жінок у STEM, а також можливих шляхів для їх подолання й покращення умов для побудови наукової кар'єри загалом.

Експерт_ки під час інтерв'ю багато в чому підтверджували тенденції та труднощі, які ми зафіксували під час глибинних інтерв'ю з науковицями. Експерт_ки згадували про фінансові труднощі та надмірне навантаження, з якими стикаються науковиці через низький рівень заробітних плат, важкість поєднання материнства та наукової кар'єри, незадовільний рівень матеріально-технічних умов праці в наукових установах, поширеність сексизму та харасменту в місцях працевлаштування й під час отримання середньої та вищої освіти тощо. Експерт_ки погоджувалися, що робота з подолання цих проблем є ключовою для більшого залучення жінок до наукової роботи. Також вони говорили, що багато з перерахованих проблем не є специфічними для жінок, а це радше властиві роботі в науковій сфері як такій. Експертка з неурядового сектору наголошувала, що важливо **зробити наукову роботу якомога більш інклюзивною** — такою, щоб люди незалежно від віку, гендеру, своєї життєвої ситуації могли вибрати для себе наукову кар'єру й побудувати її.

У контексті вибору наукової кар'єри експертка з неурядового сектору згадувала, що наразі ці рішення є досить складними. Вона пояснювала це браком інформації про приклади успішної побудови наукової кар'єри та інформації про те, де можна буде працевлаштуватися в разі рішення про припинення наукової кар'єри. Крім інформування, бракує й самих місць роботи, де люди, які вирішили завершити наукову кар'єру, могли б застосувати всі набуті компетенції. На її думку, знання про таку альтернативу значно полегшило би прийняття рішення про вибір наукової кар'єри, зменшило би відчуття категоричності цього рішення, відкривало би для людей опцію спробувати себе в науковій сфері з можливістю успішно реалізуватися в іншій сфері в разі небажання її продовжувати.

Крім цього, експертки згадували про питання іміджу наукової роботи в суспільстві. У цьому контексті говорили про важливість просування в суспільстві інформації про те, яку користь приносить країні наукова робота. Також наголошували на потребі в більшому залученні науков_иць до відновлення економіки країни та розвитку оборонних технологій. Більш детально проблеми, про які говорили експерт_ки, ми розглянемо в наступних підрозділах.

5.1 Гендерна сегрегація в науці та поширені в суспільстві стереотипи

За словами експерт_ок, в українській науці досі зберігається вертикальна та горизонтальна гендерна сегрегація. Жінки рідше, ніж чоловіки, обіймають керівні посади й отримують високі наукові звання, особливо в галузях STEM. Наприклад, серед директор_ок академічних установ НАН і на інших керівних посадах кількість жінок є невеликою. Одна з експерт_ок висловила думку, що в чоловіка є більше шансів бути обраним на високу посаду, навіть якщо його професійні характеристики є такими ж, як у жінки, яка претендує на цю саму посаду. Вона пов'язує це з суспільними стереотипами щодо жінок.



«Я думаю, що зі шкільної освіти [починає формуватися гендерна сегрегація в освіті], тому що, знаєте, хлопців якось... навіть батьки, вони більш залучають до, от, ну, точних якихось, технічних спеціальностей».

Експертка із закладу вищої освіти

Також, за словами експертки, яка працює у ЗВО, серед усіх спеціальностей — навіть у межах STEM — досі наявний поділ на спеціальності, котрі статистично частіше вибирають чоловіки або жінки. Експертка пов'язує таку ситуацію з суспільними стереотипами, які, зокрема, впливають на підтримку та заохочення батьками своїх синів і доньок до різних активностей.

Загалом експерт_ки часто підкреслювали вагомий вплив стереотипів щодо жінок у науці на їхнє становище. Серед згаданих ними поширених стереотипів була думка, що жінки відіграють другорядну роль у науці, а також що наукова сфера — не для жінок. Окрім цього, на жінок впливає суспільний стереотип про те, що саме вони повинні виконувати доглядову працю.



«А працювати треба, бо у нас, на жаль, ще суспільство наше досі консервативне. Хоча ми і говоримо про те, що у нас абсолютно рівні умови, насправді на такому побутовому рівні це таке ще, що не усвідомлено всіма. Особливо старшим поколінням. [...] Тобто все ж таки битує така думка, що все ж таки дівчинка має обов'язково, там, бути берегинею, обов'язково вона має бути матір'ю».

Експертка з бізнес-сектору

Експерт_ки підкреслюють важливість роботи з гендерними стереотипами та упередженими установками щодо ролі жінок і чоловіків у суспільстві ще з наймолодшого віку — з дошкільної освіти.

Деякі експерт_ки піднімали тему упередженого ставлення до жінок у науці, яке може виражатися, зокрема, у:



зверхньому ставленні до жінок, зневажливій комунікації з боку старших колег;



наданні молодшим колегам-жінкам — зокрема студенткам чи аспіранткам — адміністративних завдань або ролей чи більш рутинних завдань, які старші колеги не хочуть виконувати.

Водночас, за словами експерт_ок, у жінок може виникати відчуття безсилля, якщо вони стикаються з певними дискримінаційними діями з боку колег, наукових керівни_ць або викладач_ок. За браку розроблених політик або механізмів реакції на такі випадки, а також в умовах неефективної судової системи, вони можуть замовчувати такі ситуації через зневіру в тому, що вони можуть якось вплинути на ситуацію.

Експертка, яка представляла громадську організацію, назвала однією з критичних проблем Національної академії наук України відсутність положень або документів, у котрих на офіційному рівні були б зафіксовані кроки та заходи, до яких НАН України вдаватиметься задля подолання та захисту від дискримінації.

Серед ключових рекомендацій для покращення системи підтримки науков_иць експерт_ки називали такі:



розробка антидискримінаційних політик і впровадження систематичних навчань

в установах, де працюють науков_иці, зокрема у закладах освіти, для запобігання упередженому ставленню й дискримінаційним практикам;



запровадження систем моніторингу та реагування на випадки дискримінації чи конфліктних ситуацій, що дозволить оперативно виявляти проблеми й забезпечувати належний розгляд скарг;



створення ефективних механізмів вирішення конфліктів і непорозумінь у колективі, зокрема між студент_ками та викладач_ками в закладах освіти, з урахуванням принципів поваги, етики й академічної доброчесності.

5.2 Відмінності в кар'єрних траєкторіях чоловіків і жінок у науці

Експерт_ки часто згадували про різницю в кар'єрних траєкторіях жінок і чоловіків у науці. Хоча формально становище жінок-науковиць і чоловіків-науковців не відрізняється, є значна різниця, коли йдеться про поєднання кар'єри та сім'ї. Це пов'язано з тим, що зазвичай саме жінки виконують значну частку праці з догляду за дітьми та іншими родич_ками. Тому жінкам часто доводиться шукати спосіб поєднати ці два аспекти свого життя або робити вибір на користь лише одного з них.

Представниця неурядової організації, що займається популяризацією науки серед жінок, поділилася результатами власного дослідження, яке вказує на те, що кар'єра жінок часто є нелінійною. Для неї характерні ранні академічні стартові успіхи та повернення до наукової діяльності в зрілому віці, коли зменшується навантаження доглядовою працею. Натомість чоловіки, як правило, рухаються лінійною кар'єрною траєкторією з прогнозованим піком. Причиною цього експертка називає потребу жінок зробити перерву у зв'язку з народженням і вихованням дітей.

За словами експерт_ок, жінки, які роблять перерву в науковій кар'єрі через декретну відпустку, часто стикаються з такими труднощами:



Їм часто важко займатися наукою та доглядати за дитиною одночасно, адже наука потребує глибокого занурення в роботу й значних часових вкладень;



Їм може бути важче повернутися до роботи після декретної відпустки;



вони можуть втратити статус «молодої науковиці», що впливає на їхню можливість брати участь у конкурсах і грантових заявках, доступних лише людям зі статусом «молод_а науков_иця».

Одна з експерток зауважує, що ситуацію ускладнює те, що не у всіх закладах освіти та науки умови праці є достатньо гнучкими, щоб підтримувати наукови_ць з дітьми.

Натомість представниця закладу освіти також вважає, що траєкторії чоловіків і жінок відрізняються, проте, на її думку, це стосується радше вибору спеціальностей на вищих освітніх рівнях. Наприклад, вона згадувала, що після завершення навчання на бакалавраті в математиці

жінки значно частіше, ніж чоловіки, вибирають далі навчатися на педагогіці.

Зважаючи на ці виклики, експерт_ки виділили такі рекомендації:



Створення державних програм підтримки жінок-науковиць, які роблять перерву в кар'єрі через відпустку для догляду за дитиною. Така програма може передбачати як фінансову підтримку, так і запровадження гнучкого графіка роботи для жінок з дітьми та перегляд статусу молодої вченої. Наприклад, запровадження механізму подовження вікового цензу для молодих вчених-жінок, які є матерями, для забезпечення їхньої рівноправної участі в конкурсах на отримання грантів і стипендій. На думку експерт_ок, це питання було б актуальним і для жінок, які роблять перерву з інших причин — наприклад, у зв'язку з мобілізацією чи доглядом за іншими родич_ками.



Можливість працювати дистанційно та створення гнучкого графіка, враховуючи потреби, зокрема, працівни_ць з дітьми: це створює для жінок умови, які можуть стимулювати їх виходити на роботу після декретної відпустки.



Створення програм підтримки в компаніях і державних установах: такі програми повинні бути спрямованими на допомогу жінкам з адаптацією в процесі повернення на роботу після декретної відпустки.

5.3 Виклики у вищій та середній освіті

Виклики у вищій освіті

В інтерв'ю експертки також говорили про **виклики вищої освіти**. Одна з експерток, яка активно залучена в роботу приватного та державного ЗВО, зазначала, що система освіти науков_иць є застарілою та потребує змін. Наприклад, навчання не відбувається через дослідження: наука сконцентрована в наукових установах, які є відділеними від університетів. Також, на думку експертки, актуальною проблемою є брак в університетах розвинених наукових центрів з сучасним обладнанням. Прикладом впровадження змін вона назвала університет, у якому працює.



«На жаль, у нас така ситуація в країні, це теж радянська спадщина, що у нас, на жаль, університети були побудовані без науки, а сама наука, яка була сконцентрована в академіях наук, — вона без студентів. Тобто вони були розділені. І, власне, ось така система, яка зараз впроваджена в [назва ЗВО], — там тільки два рівня освіти, магістерський і PhD. Але кафедри побудовані таким чином, що вони прив'язані до дослідницьких університетів. І програма освіти побудована таким чином, що більшість кредитів ми надаємо саме за наукову роботу».

Експертка із закладу вищої освіти

Однією з найбільших проблем, на думку експерт_ок, які пов'язані з вищою освітою, є брак педагогічних працівни_ць, а також допоміжного наукового персоналу в університетах. Зокрема, йдеться про викладач_ок, які водночас мали б активну наукову кар'єру й навички та досвід викладання. Також важливою, на думку експерток, є здатність викладач_ки надати всю потрібну підтримку та супровід студент_кам, чого, на їхню думку, не завжди вистачає всім викладач_кам. Експерт_ки пов'язували це з такими факторами:



«Як правило, якщо вже вибирають науку, тому що розуміють, що це те, чим вони хочуть займатись, то люди зразу десь на перших роках навчання розуміють, що їм бажано виїжджати за кордон. В першу чергу тому, що саме за кордоном є можливість свої вміння, знання реалізувати. А в Україні їх дуже мало. І в комплексі це дає нам те, що і йде мало людей в науку».

Експертка з бізнес-сектору



Виїзд науков_иць, які викладали в університетах, за кордон через кращі умови для розвитку науки там, зокрема можливість отримувати вищу заробітну плату:



Значне навантаження на викладач_ок, через що важко поєднувати й наукову кар'єру, і повноцінне викладання. З досвіду експерт_ок, фахів_чині, які активно залучені до наукової роботи — наприклад, працюють у приватних установах або ведуть активну дослідницьку діяльність, — можуть мати часові обмеження та щільний графік і не мати можливості викладати.

Експерт_ки підкреслюють, що важливим фактором, який впливає на якість та організацію освітнього процесу в університеті, є склад керівництва кафедр, факультетів і, власне, закладу освіти — ці посади мають обіймати люди, які не лише добре розуміються на академічному середовищі, а й володіють розвиненими управлінськими та менеджерськими навичками.

У деяких випадках через недостатній контроль і моніторинг рішення, прийняті у ЗВО та наукових установах, можуть залежати від ставлення та позиції керівництва закладу чи установи та не завжди відповідати принципам гендерної рівності або не сприяти розвитку науки чи заохоченню молоді нею займатися.

Зважаючи на ці труднощі та виклики, експерт_ки надали такі рекомендації:



Впроваджувати навчання через дослідження. Зокрема, таке навчання передбачало би збільшення обсягу взаємодії між науковими установами та ЗВО.



Впроваджувати та розвивати систему, в якій викладач_ки будуть переважно частково зайнятими. Це допомогло би

зменшити навантаження та створити можливість для того, щоб викладач_ки мали достатньо часу займатися іншою роботою й отримували достатню заробітну плату.



Забезпечити можливість дистанційної роботи та гнучкого графіка для всіх викладач_ок. Це сприятиме залученню фахів_чинь, які потребують більшої гнучкості в організації свого робочого часу.



Проводити системну роботу задля розвитку співпраці з українськими науков_ицями, які емігрували за кордон. Одна з експерток відзначає важливість збереження контакту з науков_ицями за кордоном для налагодження співпраці. Це може сприяти підвищенню якості наукових розробок в Україні та частково вирішити питання з педагогічними кадрами, якщо залучати науков_иць до роботи зі студентством.



Розвивати державну політику, спрямовану на підтримку та розвиток нового покоління вчитель_ок і викладач_ок у STEM. Така політика могла б передбачати створення додаткових стимулів, які б мотивували науков_иць займатися викладанням і вчителюванням у STEM. На думку однієї з експерт_ок, у перспективі підвищення рівня викладання може вплинути на кількість молоді, яка вибиратиме навчатися за STEM-напрямами.



Продовжувати працювати над оптимізацією управління університетами – зокрема шляхом впровадження корпоративного управління та наглядових рад. Це сприятиме ефективнішим кадровим рішенням, оновленню підходів до викладання та стимулюватиме реформу складу кафедр і сучасний підхід до найму, що є критично важливим в умовах кадрового дефіциту в науці.



Розвивати ефективні інструменти моніторингу, контролю та незалежного оцінювання управлінських рішень, що ухвалюються у ЗВО та наукових установах, з урахуванням їхньої автономії. Попри позитивні результати децентралізації та розширення автономії, які надали керівництву інституцій більшу гнучкість у прийнятті рішень, існує потреба в запровадженні механізмів забезпечення якості управління. Це особливо важливо у випадках, коли керівництво закладів та установ не відповідає сучасним критеріям наукового лідерства, етичності або прозорості.

Виклики в середній освіті

Результати інтерв'ю з науковицями показують, що в частини з них інтерес до науки сформувався ще в шкільному віці. Експертка з питань освіти, яка співпрацює з МОН, вважає, що **загальною проблемою середньої освіти є недотримання всіх принципів гендерної рівності**, що безпосередньо впливає на те, наскільки система заохочує та створює умови для дівчаток займатися STEM і далі вибирати ці напрямки для свого навчання та кар'єри.

Цю тезу підтверджує досвід вчителя закладу середньої освіти, з яким ми мали розмову в межах цього дослідження. За його словами, часто батьків учнівства **поширені стереотипні уявлення про STEM** як сферу, яка краще дається хлопцям. Це позначається на їхній готовності підтримати інтереси дітей до STEM-сфери. Тому деякі батьки не підтримують бажання доньок вступати у класи чи заклади освіти з поглибленим вивченням фізики та математики. Водночас, як зазначає експертка з освітньої політики, батьки часто відіграють найважливішу роль при виборі їхньою дитиною спеціальності або закладу освіти після школи.

Експертка з освітньої політики також підкреслювала важливість освітнього середовища для розвитку зацікавленостей та профорієнтації уч_ениць. Експерт, який працює в закладі середньої освіти, ділився, що дівчата в закладах освіти чи класах з поглибленим вивченням фізики та математики часто зіштовхуються з недоречними жартами про участь жінок у науці.

На думку експерта, який працює в закладі середньої освіти, для залучення дівчат у STEM потрібна робота над подоланням у суспільстві та в системі освіти стереотипних уявлень про зв'язок гендеру та схильностей до певної галузі знання. Експертка з питань освіти зауважує, що попри ініціативи НУШ, які передбачають дотримання гендерних принципів, реформа ще не охопила всі класи. Водночас дослідження показують, що більшість учитель_ок знають про принципи гендерної рівності, однак їм бракує фахових компетенцій для їх практичного впровадження. Учитель_ки часто не дотримуються положень Гендерної стратегії України до 2030 року – рамкового документа, який передбачає впровадження гендерної рівності в усіх суспільних сферах, зокрема в освіті. Також експертка підкреслила відсутність гендерного аудиту в середній освіті та брак досліджень, які б допомагали оцінити гендерну рівність у STEM-освіті, – зокрема таких, які би враховували не лише кількісні показники, на кшталт показників вступу на ті чи інші спеціальності, а й інші аспекти вибору спеціальності, як-от мотивацію вступати на ту чи іншу спеціальність. Такий підхід допоміг би краще зрозуміти мотивацію школярства та основні виклики, які

перешкоджають заохоченню учнівства вибирати STEM-спеціальності.

Експерт_ки також згадували про важливість популяризації науки серед школярства. Експерт, який працює в закладі середньої освіти, згадував про те, що існують окремі **заходи для популяризації STEM серед учениць**, зокрема хакатони. Але такі заходи є скоріше поодинокими та **залучають лише невелику кількість учениць**. Він також розповідав, що МАН проводить досить велику кількість заходів і конкурсів, які могли би ставати простором для реалізації перших наукових проєктів учнівства. Проте такі заходи теж не є доступними для всіх, адже в багатьох школах немає вчитель_ок, які могли б підтримати такі інтереси дітей. Другим аспектом, який впливає на недоступність, є низький рівень поінформованості дітей про ці заходи. Експертка з МОН також підтримує думку, що в закладах середньої освіти бракує заходів для масового залучення учнівства до науки.

Іншим способом підтримки дівчаток і популяризації STEM може бути підтримка їх під час вступу до ЗВО. Одна з експерток, яка працює з державними установами у сфері освіти, не підтримує використання коефіцієнтів при вступі, а натомість вважає, що держава може використовувати нещодавно запроваджену систему грантів для надання дівчатам, які вступають на певні спеціальності, більшої фінансової підтримки.

Також експерт_ки порушували питання якості середньої освіти. Експерт, який працював у закладі середньої освіти, висловлював застереження щодо того, що учениці класів з поглибленим вивченням фізики та математики можуть отримувати **недостатньо знань з інших предметів**. Це, зокрема, пов'язано з позиціонуванням у таких класах гуманітарних предметів як менш важливих. Натомість він наголошував на **важливості всестороннього розвитку дітей**. Друге його застереження стосувалося **проблем із викладанням інформатики** в закладах середньої освіти. За його словами, досить часто в школах немає окремих вчитель_ок цього предмету, тож його викладають за сумісництвом. Виникають і проблеми через сприйняття цього предмету як другорядного. Тоді як, за словами експерта, для успішного здобуття вищої освіти в галузях STEM знання з інформатики є важливими. Експертка з освітньої політики також згадувала про вплив розташування школи на якість викладання STEM-предметів і доступні для цього ресурси. У сільських школах і на прифронтових територіях якість такої освіти є гіршою через брак матеріально-технічного забезпечення та кваліфікованих вчитель_ок, про що вже згадував попередній експерт. Окрім цього, на якість освіти в прифронтових районах впливає дистанційний формат навчання.

Експертка з питань освіти зауважує, що системною проблемою розвитку STEM у середній освіті є недостатня підтримка з боку МОН. На її думку, більшою мірою популяризації STEM серед школярства сприяють міжнародні та громадські організації.

Експерт_ки надали такі рекомендації, які можуть сприяти вирішенню викликів у середній освіті:



Запровадити системний гендерний аудит у середній освіті. Регулярний аудит дозволить фіксувати бар'єри і відстежувати прогрес.



Працювати над розвитком компетентності педагогічних працівниць у сфері гендерної рівності. Попри загальну обізнаність, учитель_кам бракує практичних навичок і розуміння інституційних вимог. Необхідне цільове навчання, методичні матеріали та моніторинг впровадження положень Гендерної стратегії України до 2030 року.



Запроваджувати масові STEM-ініціативи в школах. Поодинокі проєкти не забезпечують системного ефекту. Варто запускати масштабні шкільні ініціативи, спрямовані на включення учениць у STEM, з відповідним ресурсним забезпеченням, технічною інфраструктурою та наставництвом з боку студенток і науковиць.



Забезпечення інклюзивності заходів із популяризації STEM. Популяризаційні події мають бути відкритими для всіх, однак важливо комунікувати, що дівчата також є бажаними учасницями. Це дозволить долати приховані бар'єри та змінювати стереотипні уявлення про певні професії.



Організовувати події про кар'єру та освіту для батьків. Оскільки батьки часто мають вирішальний вплив на вибір професії дитини, важливо проводити інформаційно-просвітницьку роботу з ними — через гайдлайни, воркшопи, публічні події. Такі події мали б на меті допомогти батькам учнівства позбутися стереотипів про професійно-технічну освіту та різні спеціальності, а також допомогти їм зрозуміти, як підтримати своїх дітей у розвитку їхніх зацікавленостей, зокрема у STEM, незалежно від їхньої статі.



Покращити систему профорієнтації учениць. Профорієнтаційна робота має враховувати принципи інклюзивності та гендерної чутливості. До неї варто залучати університети, студенток, науковиць,

щоб змінювати уявлення про типових представни_ць технічних професій.



Проводити більшу кількість досліджень у сфері STEM і гендерної рівності в освіті. Такі дослідження могли би бути спрямованими на вивчення мотивації учнівства, бар'єрів у виборі професій, впливу профорієнтації та освітнього середовища на вибір учнівства, зокрема щодо вивчення STEM.



Підсилення координаційної та методичної ролі МОН. Наразі ключові ініціативи з просування STEM реалізують громадські та міжнародні організації. Міністерство має відігравати проактивну роль: координувати дії, створювати методичні матеріали, підтримувати ініціативи.

5.4 Інструменти підтримки науковиць і популяризації науки



«[Деякі дівчата і не подаються на премію L'Oreal], тому що вони бояться, що вони недостойні. Ну, типу, я не раз чула, навіть від членів журі: “Я своїм дівчатам кажу: «Подавайтеся, подавайтеся!». Вони кажуть: «Та що ми таке зробили, типу, ми... ну, що ми розкажемо? Ну, ми... ми ж прості дівчата, які працюємо в лабораторіях, ми нічого не можемо там розповісти». Тобто цей синдром меншовартості, він теж дуже сильно присутній».

Експертка з бізнес-сектору

Одна зі стратегій підтримки жінок у науці та їх підтримки — **стипендії та премії в різних категоріях за певні досягнення**. Одна з експерток, залучена до проведення премії для жінок у рамках програми L'Oréal-UNESCO «Для жінок у науці», в інтерв'ю зауважила **помітну тенденцію зменшення кількості заявок**. На її думку, це могло бути пов'язано з декількома факторами, характерними для жінок у науці:



Брак впевненості в собі серед деяких науковиць, сумніви в цінності власних досягнень і відповідності вимогам премії.



Виїзд науковиць за кордон. За словами експертки, багато жінок-науковиць виїхали за кордон, вони працюють в інститутах в інших країнах. Водночас інформації про точну кількість жінок-науковиць, які виїхали з України, немає.

За спостереженнями експертки, дівчата, які з підліткового віку займаються наукою в Україні — наприклад, у Малій академії наук або беруть участь у міжнародних конкурсах, — мають бажання їхати навчатися за кордон. На її думку, це також може відображати позицію їхніх батьків.



Експертка з державної установи відзначила проблему з віковими обмеженнями у різноманітних програмах підтримки науковиць, адже умови деяких програм ви-

ключають науковиць старшого віку, які теж потребують подібних заходів.



Водночас експертка з бізнес-сектору, яка працює над залученням науковиць до популяризації науки, згадувала, що подекуди залучення науковиць буває проблемним. Передусім перешкоди створює брак часу у науковиць. Так, вона згадувала, що часто вчені працюють одночасно на декількох роботах через переважно низький рівень заробітних плат у науковій сфері або мають ненормовану тривалість робочого дня. Через надмірне робоче навантаження науковиці не можуть приділяти час заходам з популяризації науки. На її думку, для подолання цієї проблеми потрібне кардинальне переосмислення розмірів заробітних у науковій сфері.

На думку декількох експерт_ок, додаткова підтримка науковиць є важливою й ефективною, проте критично важливо вирішувати системні проблеми: загальну застарілість системи науки в Україні, неперіоритетність розвитку наукової сфери в державній політиці, недостатнє фінансування науки.

Серед ключових рекомендацій для покращення ситуації з популяризацією науки й науковиць експерт_ки називали такі:



Продовжувати запроваджувати премії та заходи для підтримки науковиць.



«Також ми розмовляли з Міністерством освіти і науки, проте, на жаль, у них немає інформації, скільки точно жінок покинуло Україну. І це пов'язано з тим, що досить довгий час їхній великий фокус був — освіта, а не наука. Зараз вони тільки починають більше теж цим займатися».

Експертка з бізнес-сектору

Приклад премії для молодих науковиць від L'Oreal-UNESCO «Для жінок у науці» показує, що такі заходи та проекти надають науковицям велику підтримку. Після участі в премії учасниці отримують більше впізнаваності й за рахунок цього – багато уваги від різних установ, пропозицій співпрацювати, для них відкривається більше грантових можливостей.



Сприяти вирішенню системних проблем, як-от застарілість системи, брак підтримки науковиць, низька заробітна плата.



Створювати спільноти науковиць для консолідації зусиль і підтримки комунікації. Експертка відзначала важливість створення спільноти науковиць задля об'єднання зусиль активних науковиць і створення спільних проєктів, зокрема з метою популяризації науки та жінок-науковиць.

5.5 Труднощі з репрезентацією жінок-науковиць у медіа

Проблема репрезентації жінок-науковиць у медіа є важливою складовою загальної картини гендерної нерівності в науці. За словами експертки з громадської організації, яка проводить медіа-моніторинги, хоча у 2010-х роках спостерігалось певне покращення: зросла кількість експертних коментарів від жінок, чоловіки активніше почали долучатися до подій, присвячених гендерним темам – повномасштабне вторгнення Росії призвело до погіршення ситуації. Загалом експертка підмічає, що науковці та науковиці стали менш видимими в медіа, що пов'язано з загальним звууженням спектра тем у медіа.

Іншою причиною недостатнього висвітлення жінок-науковиць у медіа, яку згадували кілька експертток, є низька активність самих науковиць у публічному просторі. Науковиці часто не приділяють достатньо часу саме медійній активності. На думку експерт_ок, це пов'язано з нерозумінням користі такої діяльності, механізмів, за якими працюють медіа, особливо в часи війни, а також браком часу.



«От немає в науковиць культури комунікацій. Вони не розуміють, для чого їм це треба. Вони вважають, що журналісти мають їх шукати. Так це не працює. Тим більше, що зараз, в умовах кадрової та фінансової кризи в медіа».

Експертка з медіа

Особливо складною є ситуація у великих масових медіа, які не спеціалізуються на наукових темах. На думку однієї з експертток, на висвітлення роботи науковиць у таких медіа впливає, зокрема, те, що науковиці часто не мають навичок адаптації наукових текстів і досліджень для поширення їх серед широкої аудиторії. Водночас журналіст_ки не мають ресурсів і не зацікавлені робити це самостійно.

Експерт_ки виокремили такі рекомендації, які, на їхню думку, сприятимуть покращенню ситуації з репрезентацією жінок-науковиць у медіа:



Заохочувати науковиць бути активнішими в медіапросторі, зокрема пропонувати свої матеріали медіа, вести блоги. Це буде збільшувати репрезентацію жінок, створюватиме дискурс навколо них, а також надихатиме молодих дівчат іти в цю сферу.



Створювати навчальні програми для науковиць, які б передбачали навчання навичок комунікації з медіа, саморепрезентації, а також надавати інформацію про механізми та принципи, за якими функціонує ця сфера.



Адаптовувати інформацію про науку та науковиць до форматів, які будуть доступними загальній публіці.



Створювати й активно поширювати матеріали з переліком науковиць, їхніми контактами та темами, у яких вони спеціалізуються.



Сприяти активній взаємодії між журналіст_ками та науковицями, зокрема через партнерства. Наявність організаційного містка між журналіст_ками й експерт_ками значно полегшує доступ до перевіреної інформації та сприяє висвітленню наукової інформації.



Запроваджувати фінансові стимули та інші форми підтримки медіа: гранти, конкурси, премії та проекти, які передбачатимуть висвітлення науки. Це стимулюватиме медіа й створюватиме умови для більш активної та системної роботи з цією тематикою.



Підтримувати медіа, які беруть на себе зобов'язання щодо висвітлення наукових тем, зокрема за участі жінок-науковиць.

5.6 Недостатній рівень фінансового забезпечення науковиць

”

«У більшості людей є розуміння, що якщо я піду в науку, ну, навряд чи я буду мати в житті нормальне становище, навряд чи я буду якісь гроші нормально заробляти. Для дівчат, ну, як би, немає впевненості в майбутньому, особливо якщо ти хочеш лишитись в Україні».

Експертка з бізнес-сектору

Експерти з державних установ та органів влади порушували тему фінансових факторів, які, на їхню думку, часто впливають на рішення науковиць залишатися в науці або покидати наукову кар'єру.

Експертка з бізнес-сектору говорила про значний брак кадрів у науці, зокрема й у приватному секторі. Вона також пов'язувала це з фінансовими факторами.

На думку експерт_ок, основними викликами, які стоять перед фінансовим забезпеченням науковиць, є:



Низька заробітна плата. Попри бажання займатися наукою, молоді науковиці часто залишають науку саме через низьку оплату праці та брак коштів на забезпечення життя. Зокрема, до цієї групи належать й аспірантки, які часто мають дуже низьке фінансове забезпе-

чення від наукових установ чи університетів або взагалі його не мають.

Думка однієї з експерт_ок підтверджує досвід, яким ділилися деякі інформантки: підтримка родини може бути ключовою для науковиць і забезпечувати їм можливість продовжувати займатися наукою.

”

«І я, як депутатка обласної ради, знаючи, що є державна програма оцього житла молодих науковців, подавала навіть на Кабмін відповідний запит про те, скільки науковців отримали житло за цією програмою. І як ви гадаєте, скільки? Один».

Експертка з державної установи



Відсутність достатньої підтримки науков_иць з боку держави. Одна з експерт_ок з державної установи зазначала, що ця проблема є актуальною як для жінок, так і для чоловіків у науці. Наприклад, попри наявність програм забезпечення житлом молодих науков_иць, вони не є дієвими та не покривають велику кількість людей.



Зменшення фінансування науки в Україні з боку іноземних компаній і зменшення кількості міжнародних проєктів. Експертка вбачає в таких компаніях і про-

”

«Тому що всі мої аспіранти, вони не приєднані до університету. [...] в них був імпульс, наприклад, зробити наукову роботу. Але вони не на роботі в університеті, їм треба годувати свою родину за рахунок взагалі інших джерел доходу. І коли моя аспірантка, яка в результаті без квартири, вона зараз виїхала у зв'язку з війною до мами, а не навпаки... Якби було все гаразд, то мама би повернулася. А так вона була змушена виїхати до мами, тому що їй просто не було де жити. І вона в результаті покинула науку».

Експертка з державної установи

”

«В принципі, за ту зарплату і за ті кар'єрні перспективи жінка, яка іде в науку, — найчастіше це та жінка, яка має чоловіка, який забезпечить їх, ну, нормальне життя, от і все».

Експертка з державної установи



«В нас був до війни просто представник фармацевтичної компанії, якому цікаво, який розвивав і продавав тут продукти, пов'язані з алергологією. І от він нас доволі так серйозно фінансував. І ми могли купити, і він мені купив 4 прилади. Там вони від 4000 євро коштували. [...] Але все, прийшла війна, і навіть цього немає. І міжнародних проєктів».

Експертка з державної установи

ектах важливе джерело підтримки для науков_иць в Україні. Натомість з початком вторгнення в деяких випадках фінансування з їхнього боку припинилось або зменшилось. Також експерт_ки згадували про припинення роботи окремих іноземних організацій або програм, які надавали грантову підтримку у сфері науки.



Недостатнє фінансування науки з боку держави. Експерт_ки, які представляли державні органи влади, також говорили про проблему недостатньої підтримки, зокрема фінансової, з боку держави.

Експерт_ки говорили, що попри зусилля Національного фонду досліджень України та його позитивний вплив на науку в Україні, він становить невелику частку фінансування науки. Крім того, це фінансування є обмеженим і точковим – наприклад, науковиці можуть отримувати гранти на 2–3 роки й усе. Це створює умови, в яких нормальне фінансування науковиць напругу залежить від грантів.

За словами експерт_ок з державних органів влади, передусім недостатнє фінансування пов'язане з браком коштів у державному бюджеті. Вони також зазначали, що намагаються долати цю проблему через співпрацю з іншими країнами, організацію стипендіальних і грантових програм, можливостей для тимчасового стажування в інших країнах. Як обмеження таких заходів підтримки називали неможливість у межах цих заходів покращувати загальний стан матеріально-технічних умов у наукових установах. З іншого боку, більшість партнерських іноземних організацій не погоджуються перераховувати кошти на рахунки юридичних осіб в Україні. Тому, на думку експерт_ок, покращення умов праці науков_иць залишається значним викликом для держави.

Зважаючи на ці проблеми, експерт_ки виокремлювали низку заходів, які необхідні для покращення становища науки в Україні.



Збільшення підтримки жінок і чоловіків у науці від держави. Науков_иці стикаються з фінансовими та іншими труднощами, тому створення системи їх підтримки є важливим для розвитку науки в Україні. Експертка вбачає в цьому пріоритетне завдання. Її основна ідея полягала в тому, що потрібно спочатку створити базові умови для всіх науков_иць, що також вплине і на покращення становища жінок.



Комплексний підхід для підтримки жінок у науці. Експертка вважає, що потрібно працювати над створенням комплексного підходу до підтримки науков_иць. Важливо розуміти особливості та труднощі, з якими стикаються жінки, але водночас, перш за все, враховувати їхні професійні якості – наприклад, під час надання грантів.



Збільшувати кількість можливих джерел фінансування науки. На думку експерт_ок, це зменшило б залежність фінансування наукових проєктів від ситуацій у донорських організаціях або скорочень бюджетів.

5.7 Вплив повномасштабної російсько-української війни на роботу у сфері науки

Окрему увагу експерт_ки приділяли питанню про те, як повномасштабна російсько-українська війна вплинула на наукову роботу. Експерт_ки погоджувалися, що вплив повномасштабної війни є досить значним і негативним. Вони згадували про такі аспекти цього впливу:



Втрата доступу до інфраструктури.

Експерт_ки зазначали, що через окупацію територій та руйнування інфраструктури науков_иці не можуть скористатися необхідними їм лабораторіями та природними зонами.



Зменшення доступу до фінансування.

Експертка з неурядового сектору говорила, що сфера науки в Україні переважно фінансується з державного бюджету. Відповідно, через початок повномасштабної війни обсяги коштів, які держава може виділяти на наукову сферу, значно скоротилися. Експертка згадувала про гранти та стипендії від інших країн, але зазначала, що вони є скоріше точковими та недоступними для більшості науков_иць. Це, зокрема, позначалося і на доступі науков_иць до літератури: через брак фінансування заклади освіти та наукові установи втратили можливість оплачувати підписки на рейтингові наукові журнали.



Погіршення матеріально-технічних умов роботи також було спричинене руйнуваннями та зменшеннями обсягів фінансування роботи.



Вимушені переміщення.

За словами експерт_ки, частина науков_иць були вимушені змінити своє місце проживання — переселитися в межах країни або виїхати за кордон. Через це деякі люди були змушені прийняти рішення про припинення наукової кар'єри.



Погіршення емоційно-психологічного стану.

Експерт_ки говорили про те, що через війну значно погіршився емоційно-психологічний стан людей, зокрема науков_иць. Водночас наукова діяльність вимагає зосередженості та творчого підходу, які складно застосовувати через таке самопочуття.



Розформування дослідницьких команд.

Деякі з дослідницьких команд вимушено розформувалися через низку причин: долучення людей до Сил оборони, вимушене переміщення, погіршення емоційно-психологічного стану, втрату фінансування тощо.

Висновки та рекомендації



1. Освіта та вибір наукової кар'єри

Чинники, які мотивували жінок вибирати кар'єру в STEM

Інтерес жінок до STEM і науки загалом часто починається з дитячого або підліткового віку й розвивається завдяки родині, вчителю або доступу до якісної освіти. Водночас частина учасниць дослідження згадували брак профорієнтаційних заходів, що ускладнювало вибір спеціальності. В інших інформанток зацікавлення STEM і наукою виникало вже в університеті. При цьому якщо інформантки робили майже випадковий вибір місця навчання, появи інтересу до науки могло сприяти освітнє середовище й окремі викладач_ки.

Зібрані в межах дослідження дані демонструють, що початок і розвиток наукової кар'єри жінок у сфері STEM в Україні є результатом складної взаємодії особистих мотивацій, середовища та бар'єрів на різних рівнях. У більшості науковиць, які брали участь у глибинних інтерв'ю, фокус-групових дискусіях чи опитуванні, на різних етапах кар'єрного шляху виникали сумніви або плани щодо його продовження, а деякі зрештою приймали рішення про зміну діяльності.

Серед чинників, які мотивували жінок вибирати й розвивати кар'єру в STEM, ключовими можна назвати інтерес до науки, сформований ще в дитячі або підліткові роки, підтримка викладач_ок і родини, а також позитивний досвід взаємодії в ЗВО, зокрема наявність рольових моделей і ментор_ок серед викладач_ок. Велику роль відіграв доступ до наукових заходів, можливість займатися практичною роботою — працювати в лабораторіях, брати участь у конференціях і дослідженнях. Частина науковиць мали високу внутрішню мотивацію, пов'язану з бажанням реалізувати себе, робити внесок у науку, розвивати українське суспільство та залучати до науки більше людей. Зокрема з цих причин, серед учасниць дослідження деякі займалися паралельно з основною науковою діяльністю також і популяризацією науки.

Вплив освіти на вибір наукової кар'єри

Навчання в університеті на бакалаврській та магістерській програмах було важливим етапом у кар'єрному шляху науковиць. Під час здобуття вищої освіти в учасниць дослідження формувалося або укріплювалося бажання займатися наукою, проводити дослідження за певною тематикою, вибирати подальшу наукову кар'єру чи

відмовлятися від неї. На цей процес як негативно, так і позитивно впливали різні чинники: наукове середовище у ЗВО, матеріально-технічний стан лабораторій, додаткові науково-освітні можливості (конференції, візні практики тощо) й особистий досвід проведення перших наукових досліджень. На якість освіти також значний вплив мали COVID-19, російсько-українська війна з 2014 року та реформи вищої освіти.

Учасниці дослідження часто говорили про значну роль у їхньому науковому шляху працівни_ць кафедр, викладач_ок і наукових керівни_ць. Важливим для інформанток було ставлення працівни_ць кафедр, на яких вони навчалися, зокрема відсутність зверхності, ставлення до них як до колег, приділення достатньої кількості уваги, готовність допомогти й пояснити, врахування їхніх думок у наукових дослідженнях.

Чинники, які впливали на вибір спеціальності

Вибір спеціальності та закладу освіти для навчання на бакалавраті серед майбутніх науковиць залежав від кількох ключових факторів: високі оцінки чи ґрунтовні знання зі шкільних предметів, вплив оточення (рекомендації батьків, учительства), потреба в безоплатному навчанні через фінансову ситуацію родини, власні прагнення реалізувати амбіції в науці. При цьому ускладнювали вибір, куди вступати, недостатня поінформованість про цей процес та освітні можливості, відсутність профорієнтації у школі. Це призводило до розгубленості перед широким вибором спеціальностей. На етапі вибору ЗВО для навчання на магістратурі інформантки додатково звертали увагу на матеріально-технічне забезпечення кафедри, наявність науково_ї керівни_ці, яка працює в темі, що цікавила. Брак цих елементів у деяких випадках мотивував науковиць вибирати навчання за кордоном.

Мотивація до перших кроків у кар'єрі в аспірантурі / на PhD-програмі

Рішення розпочати наукову кар'єру інформантки приймали на різних етапах освіти: під час навчання на бакалавраті чи магістратурі деякі інформантки працевлаштовувались у приватному чи державному секторі. Тоді як частина науковиць обирали навчання в аспірантурі як перший крок у науковій кар'єрі. Здобуття ступеня докторки філософії (раніше — кандидатки наук) науковиці

пов'язували з бажанням самореалізації, підтримкою оточення (наукового середовища, родини, партнер_ок), можливостями, які відкриваються перед молодими науков_ицями. Сумніви щодо такого кроку виникали через низьке фінансове забезпечення, дискримінаційні практики, негативний досвід співпраці з науков_ою керівни_цею, проблеми з внутрішньою комунікацією в установах. Деякі науковиці обирали навчання за кордоном, мотивуючи таке рішення кращим матеріаль-

но-технічним і фінансовим забезпеченням.

Очікування від подальшої наукової кар'єри та прагнення її продовжувати інформантки розглядали через різні фактори: як внутрішньої мотивації – наприклад, бажання залишити свій слід у науці чи зупинити відтік розумних людей з України, так і зовнішньої – брак фінансування академічної науки, нестабільність зайнятості, стосунки з колегами.

2. Умови праці в науці

Умови інноваційної діяльності науковиць

Більшість учасниць дослідження займалися як фундаментальними, так і прикладними дослідженнями, часто поєднуючи обидві складові. Значна частка досліджень мали інноваційний компонент. Науковиці вказували, що для проведення інноваційних досліджень їм були необхідні відповідні умови – можливість участі в міжнародних проєктах, фінансова підтримка (як грантова, так і краще базове державне фінансування) та якісне матеріально-технічне забезпечення. Основні виклики були спільними як для фундаментальних, так і для прикладних досліджень: нестача фінансування, перевантаження науковиць і недостатнє матеріально-технічне забезпечення. Водночас прикладні дослідження часто мали більше шансів на фінансування, передбачали чіткіше планування й коротші терміни виконання й могли мати більшу потребу в матеріально-технічному забезпеченні. Для багатьох науковиць можливість швидко бачити практичні результати роботи була важливим мотиватором займатися саме прикладними дослідженнями, особливо після початку повномасштабної російсько-української війни.

Матеріально-технічні умови праці

Матеріально-технічні умови дослідницької діяльності були важливим фактором, який впливав на роботу науковиць. З викликами, пов'язаними з цим аспектом, часто стикалися інформантки, які мали досвід роботи в державній установі. Відсутність потрібного обладнання та витратних матеріалів і проблеми в облаштуванні робочого місця – наприклад, брак опалення в холодну пору року – впливали на можливість науковиць реалізовувати свої дослідницькі ідеї та на процес проведення досліджень загалом.

Труднощі з доступом до обладнання варіювалися залежно від фінансування наукової установи/

інституту й організації роботи загалом. У деяких випадках повномасштабне вторгнення загострило ці проблеми. Незадовільні умови роботи створювали деяких інформанток залишити посаду в державній установі: вони переходили в приватний сектор або розглядали переїзд чи переїжджали в іншу країну. Незадовільні матеріально-технічні умови дослідницької діяльності разом з іншими факторами у деяких випадках ставали причиною покинути наукову сферу.

Матеріально-технічні умови дослідницької діяльності були одним із основних факторів, що впливали на можливість наукової діяльності інформанток. У межах цього питання науковиці переважно говорили про матеріальні аспекти дослідницької діяльності, а саме облаштування робочого простору, як-от наявність опалення в приміщенні та безпеку на робочому місці, а також про забезпеченість потрібним обладнанням і витратними матеріалами. Інформантки стикнулися з низкою проблем, пов'язаних з умовами їхньої роботи, зокрема відсутністю опалення в приміщенні, де вони працювали, браком обладнання та витратних матеріалів через недостатнє фінансування. Повномасштабне вторгнення загострило ці проблеми – через нестабільне електропостачання, руйнування приміщень внаслідок обстрілів. Це ускладнило планування проведення досліджень і спричинило проблеми зі зберіганням реактивів.

Умови праці, пов'язані з ненормованим графіком та роботою за сумісництвом

Частина науковиць відчували надмірне навантаження. Переважно це було пов'язано з тим, що вони поєднували працевлаштування у різних установах чи організаціях. Деякі з них робили це вимушено – через неможливість отримувати достатню для комфортного життя заробітну плату за наукову діяльність. Додаткова зайнятість також могла бути наслідком інших причин чи мотивацій. Крім основної роботи в межах наукової діяльно-

сті деякі жінки працювали на одній або кількох додаткових роботах, іноді в тій же сфері або у сфері, взагалі не пов'язаній з наукою, у стартапах або університетах, громадських організаціях, також займалися волонтерською діяльністю.

Поряд із навантаженням науковиці стикалися з ненормованим графіком, зокрема через неформальні правила роботи в установах і специфіку наукової роботи. Для одних такий графік був перевагою, адже дозволяв самостійно планувати свій час, інші ж оцінювали його негативно.

Значне навантаження й ненормований графік впливали на особисте життя науковиць: у них було недостатньо часу, щоб відпочити, провести час із рідними та друзями. Водночас деякі науковиці вважали значне навантаження нормою для їхньої сфери роботи.

Вплив повномасштабного вторгнення Росії на умови наукової діяльності

Повномасштабне вторгнення вплинуло на навантаження, графік і заробітну плату науковиць. Зміни у фінансуванні, приєднання колег до ЗСУ або виїзд частини фахів_чинь за кордон стали причиною збільшення навантаження. У випадку викладачок збільшилася потреба працювати дистанційно. Ситуацію з нестабільним графіком ускладнили блекаути, які впливали на планування роботи. Рівень впливу на заробітну плату інформанток залежав від того, чи відбулися зміни у фінансуванні проекту чи установи, в якій вони працювали. Повномасштабне вторгнення підкреслило фінансову незахищеність науковиць, які працюють у державних установах.

3. Мотивація та бар'єри

Підтримка мотивації продовжувати кар'єру в науці

Важливу роль у підтримці мотивації займатися науковою діяльністю відігравала інституційна культура. Дослідження виявило, що для багатьох науковиць саме психологічна атмосфера, сталі професійні зв'язки та взаємопідтримка в колективі були ключовими, коли вони описували задоволеність умовами, в яких вони працюють. Для них також були важливими окремі приклади взаємодії з колегами — наприклад, ішлося про колег, які відігравали роль ментор_ок, допомагали як у межах безпосередньо наукової діяльності, так і в «паперовій» роботі (з досвіду інформанток, така робота часто була невід'ємною частиною пошуку фінансування чи організації досліджень).

Для частини інформанток критично важливою в науковій діяльності була автономія у роботі, а також можливість впливати на умови праці, реагування з боку керівництва команди або установи на звернення працівни_ць.

Фактори, що стимулюють думки про припинення наукової діяльності

Проте на противагу цьому значна частка науковиць стикалися з чинниками, що знижували їхню мотивацію, могли впливати на роздуми або

й на прийняття рішення про завершення наукової кар'єри. Найчастіше ці чинники стосувалися низького рівня заробітної плати, особливо в державному секторі. Це подекуди призводило до необхідності поєднувати кілька місць роботи, а також до перевантаження та нестабільного графіка, що ускладнювало баланс із особистим життям. Велике навантаження науковиць мали також і через специфіку наукової діяльності — потребу понаднормово займатися дослідженнями та виконанням роботи загалом. Проте деякі науковиці відгукувалися про це не як про проблему, вони сприймали перепрацювання як необхідну й невід'ємну частину кар'єри науковиці.

Значна частка учасниць підкреслювали недостатню матеріально-технічну базу, зокрема відсутність опалення в лабораторіях, брак витратних матеріалів, застаріле обладнання та, подекуди, порушення базових умов безпеки. Такі обставини змушували деяких науковиць залишати державні установи або взагалі залишити свою сферу діяльності.

Взаємини в колективі також мали різні прояви. Хоча багато інформанток описували позитивну атмосферу, частина науковиць стикалися з конфліктами, фаворитизмом і нерівними умовами кар'єрного просування. Зокрема, деякі інформантки розповідали про ситуації, коли невиконання особистих прохань чи не вигідна позиція щодо керівництва ставали причиною перешкод у продовженні контракту або ускладнювали кар'єрний ріст.

Бар'єри, пов'язані з оплатою праці

Важливим аспектом для науковиць був рівень оплати їхньої праці. Він впливав на задоволеність роботою, мотивацію продовжувати займатися наукою. Недостатня заробітна плата була одним із найбільших викликів для науковиць, проте поширеність цієї проблеми залежала від типу установи, в якій працювали науковиці, фінансування установи. Інформантки, які працювали в державних установах, були задоволені заробітною платою, якщо вони або їхня інституція отримували грантову підтримку, однак це також могло мати свої обмеження. Частина інформанток могли займатися наукою лише завдяки підтримці родини. Низький дохід від наукової праці був однією з найпоширеніших причин сумнівів щодо наукової кар'єри та причин покинути її або перейти в приватну компанію.

Бар'єри, пов'язані з гендерною дискримінацією та сексизмом

Системна дискримінація та сексизм були складовою досвіду частини інформанток. Зокрема, науковиці розповідали про сексистські висловлювання або коментарі щодо їхньої професійної спроможності від колег або керівництва, упереджений розподіл завдань за гендерною ознакою, випадки сексуальних домагань — щодо них або інших колег. Для одних інформанток цей досвід здавався звичним, вони некритично ставилися до таких випадків, інші ж описували його як такий, що емоційно виснажував, демотивував і стимулював дистанціюватися від колег або взагалі залишити установу.

Виклики, пов'язані з поєднанням материнства та наукової роботи

Навантаження, графік роботи та рівень заробітної плати були пов'язані з можливістю поєднання материнства та наукової кар'єри. Про цей аспект згадували більшість інформанток. Вони розглядали планування народження дитини як частину планування кар'єри, а також підкреслювали труднощі, з якими стикається жінка, яка працює в науці й хоче стати матір'ю. Зокрема, йшлося про потребу враховувати багато факторів, як-от вік, актуальність тематики, з якою вони працюють, у майбутньому, стан здоров'я. Науковиці, які вже мали дітей, повинні були докладати значних зусиль, щоб продовжувати займатися наукою — вони не завжди могли долучатися до роботи на тому ж рівні, що й до народження дітей, або відвідувати певні події. На їхнє становище впливали як умови роботи в конкретній установі, так і суспільні норми та загальне фінансове забезпечення сфери науки.

Рекомендації для стейкхолдерів

Державні органи

Рекомендація 1

Підвищити розмір заробітних плат науков_иць, а також академічних стипендій — для студент_ок бакалаврських, магістерських та PhD-програм.

Рекомендація 2

Розвивати й поширювати практики премій та заходів, які сприятимуть видимості та впізнаваності науковиць.

Рекомендація 3

Посилити й підтримувати системну роботу з гендерними стереотипами та упередженнями щодо ролей жінок і чоловіків у суспільстві, зокрема в науці, починаючи з дошкільної освіти.

Рекомендація 4

Розвивати інструменти моніторингу, контролю та незалежного оцінювання управлінських рішень, що ухвалюються у ЗВО та наукових установах, з урахуванням їхньої автономії — зокрема, щодо критеріїв етичності або прозорості.

Рекомендація 5

Гарантувати жінкам, які беруть декретну відпустку, повернення на свою посаду й долучення до наукової роботи, зокрема збереження робочого місця й гарантування можливості повернутися до наукової діяльності раніше за бажанням. Також заохочувати брати декретні відпустки колег-чоловіків

Рекомендація 6

Переглянути критерії надання статусу молодих науков_иць — зокрема, створення можливостей незалежно від віку повернутися до цього статусу після декретної відпустки або мобілізації до Сил оборони.

Рекомендація 7

Збільшувати кількість наукових гуртків для дітей шкільного та дошкільного віку, зокрема для популяризації науки серед дітей та підтримки їхньої зацікавленості в певній галузі. У разі неможливості створення таких гуртків у невеликих громадах, розглянути поширення практики створення гуртків в онлайн-форматі.

Рекомендація 8

Розширювати кількість профорієнтаційних заходів для школярства, запрошувати до виступу на таких заходах науков_иць з різних галузей. У популяризації наукової діяльності акцентувати також увагу на можливостях отримувати від неї задовільний дохід — як альтернативу поширеній думці про низькі зарплати у сфері.

Рекомендація 9

Розширювати заходи фінансової підтримки закладам освіти та дослідницьким установам для покращення матеріально-технічних умов праці.

Рекомендація 10

Розширювати заходи фінансової підтримки в оплаті публікацій у провідних наукових журналах. Зокрема в журналах, які розміщують статті у відкритому доступі – для покращення видимості результатів роботи українських науков_иць для міжнародної наукової спільноти.

Рекомендація 11

Проводити системну роботу задля розвитку співпраці з українськими науков_ицями, які емігрували за кордон.

Рекомендація 12

Запровадити системний гендерний аудит у середній освіті, продовжувати роботу над розвитком компетентності педагогічних працівни_ць у сфері гендерної рівності.

Рекомендація 13

Запроваджувати масові STEM-ініціативи в школах, зокрема із забезпеченням інклюзивності подібних заходів.

Рекомендація 14

Проводити більшу кількість досліджень у сфері STEM і гендерної рівності в освіті.

Громадський сектор та медіа

Рекомендація 1

Продовжувати популяризувати науку, зокрема серед учениць закладів загальної середньої освіти – як цікаву, корисну, «модну» сферу.

Рекомендація 2

Створювати й розвивати спільноти науковиць для консолідації зусиль та підтримки комунікації.

Рекомендація 3

Створювати сучасні освітні програми для науковиць, як посилення й доповнення до академічного навчання.

Рекомендація 4

Проводити комунікаційні кампанії для видимості жінок в науці та з метою зменшення гендерно-зумовлених упереджень щодо професії вченого.

Рекомендація 5

Заохочувати науковиць бути активнішими в медіапросторі, зокрема пропонувати свої матеріали медіа, вести блоги.

Рекомендація 6

Створювати навчальні програми, заходи для науковиць, які б передбачали навчання навичок комунікації з медіа, саморепрезентації, а також надавати інформацію про механізми та принципи, за якими функціонує ця сфера.

Заклади вищої освіти та наукові установи

Рекомендація 1

Забезпечувати студентству більше можливостей проводити дослідження під час здобуття освіти, зокрема через розвиток співпраці з науковими установами.

Рекомендація 2

Під час обліку викладацького навантаження враховувати не лише аудиторне викладання, а й інші форми освітньої взаємодії, зокрема наукове керівництво студент_ками.

Рекомендація 3

Детальніше дослідити/моніторити стиль взаємодії працівни_ць закладів/установ між собою, розробити внутрішні політики та норми взаємодії, що сприяли б комфортній, безпечній атмосфері та взаємопідтримці в колективі.

Рекомендація 4

Розширювати заходи для обміну досвідом між працівни_цями закладу чи установи. Зокрема, йдеться як про регулярні наукові конференції, так і про менш формалізовані активності, наприклад, внутрішні семінари з обговорення певної теми, підходів до організації роботи тощо.

Рекомендація 5

Покращити матеріально-технічні умови праці. Зокрема, забезпечити дослідницькі лабораторії приладами автономного живлення, необхідними витратними матеріалами, обладнанням, опаленням в холодні сезони.

Рекомендація 6

Полегшити бюрократичні процедури в отриманні дозволу на перебування в лабораторії в позаробочий час у разі проведення експерименту.

Рекомендація 7

Розглянути можливість створення в наукових установах посади грантов_ої менеджер_ки. Зокрема, для того, щоб полегшити процес пошуку фінансування та адміністрування отриманих коштів.

Рекомендація 8

Забезпечувати можливості для працівни_ць та студентства відвідувати місце роботи зі своїми дітьми (наприклад, організувати в корпусах дитячі кімнати, мати пеленальні столики).

Рекомендація 9

Розширювати досвід впровадження антидискримінаційних політик і систематичних навчань у закладах освіти та наукових установах для запобігання упередженому ставленню і дискримінаційним практикам.

Рекомендація 10

Запроваджувати системи моніторингу та реагування на випадки дискримінації чи конфліктних ситуацій, зокрема з напруженням ефективних механізмів вирішення таких ситуацій, з урахуванням принципів поваги, етики й академічної доброчесності.

Міжнародні організації та донори

Рекомендація 1

Підтримувати активності, направлені на подолання гендерних стереотипів та упереджень щодо ролей жінок і чоловіків у суспільстві, зокрема в науці.

Рекомендація 2

Розширити підтримку науковиць, які працюють в Україні, зокрема збільшити кількість грантів на проведення досліджень науков_ицями.

Рекомендація 3

Збільшувати кількість грантів, за умовами яких можлива закупівля необхідного обладнання, витратних матеріалів та покращення інших матеріально-технічних аспектів праці.

Рекомендація 4

Створити стипендії для оплати навчання в STEM за контрактною формою.

Рекомендація 5

Сприяти детальнішому дослідженню умов праці та потреб науков_иць, які проживають і займаються науковою діяльністю в Україні під час повномасштабного вторгнення Росії в Україну.

Рекомендація 6

Сприяти дослідженням у сфері STEM і гендерної рівності в освіті в Україні.

Рекомендація 7

Підтримувати медіа, які беруть на себе зобов'язання щодо висвітлення наукових тем, зокрема за участі жінок-науковиць. Наприклад, запроваджувати фінансові стимули та інші форми підтримки медіа (гранти, конкурси, премії та проекти, які передбачатимуть висвітлення науки).

Бізнес

Рекомендація 1

Поширювати практику створення платформ, що об'єднують представни_ць громадського сектору, вищої освіти, наукового середовища, бізнесу, уряду.

Рекомендація 2

Забезпечувати можливості для працівни_ць відвідувати місце роботи зі своїми дітьми (наприклад, організувати дитячі кімнати, мати пеленальні столики). Зокрема заохочувати колег-чоловіків приводити з собою на роботу їхніх дітей.

Рекомендація 2

Забезпечувати можливості для працівни_ць відвідувати місце роботи зі своїми дітьми (наприклад, організувати дитячі кімнати, мати пеленальні столики). Зокрема заохочувати колег-чоловіків приводити з собою на роботу їхніх дітей.

Рекомендація 4

Розширювати досвід впровадження антидискримінаційних політик і систематичних навчань у приватному секторі для запобігання упередженому ставленню і дискримінаційним практикам.

Рекомендація 5

Запроваджувати системи моніторингу та реагування на випадки дискримінації чи конфліктних ситуацій, зокрема з напруженням ефективних механізмів вирішення таких ситуацій, з урахуванням принципів поваги, етикий академічної доброчесності.

Перелік джерел

1. BBC StoryWorks (n.d.). Women in STEM. BBC. <https://www.bbc.com/storyworks/future/the-next-wave-empowering-global-change/women-in-stem>
2. Burleson, Brant R. (2011). A Constructivist Approach to Listening. *Communication Studies* 62 (5): 405–420. <https://doi.org/10.1080/10904018.2011.536470>
3. Cedos. (2024). Гендерна сегрегація у фаховій передвищій та вищій освіті. <https://cedos.org.ua/wp-content/uploads/genderna-segregacziya-u-fahovij-peredvyshhij-ta-vyshhij-osviti-1.pdf>
4. Council on Foreign Relations (2021). Girls' STEM education can drive economic growth. <https://www.cfr.org/blog/girls-stem-education-can-drive-economic-growth#:~:text=Increasing%20women's%20participation%20in%20STEM,by%20%24299%20billion%20over%20the>
5. EngineeringUK (2022). Women in Engineering and Technology: Research Report. <https://www.engineeringuk.com/research-and-insights/our-research-reports/women-in-engineering-and-technology/>
6. European Commission (2020). Digital Education Action Plan 2021–2027: Resetting Education and Training for the Digital Age. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0628&from=EN>
7. European Commission (2021). She Figures 2021. Directorate-General for Research and Innovation. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://projects.research-and-innovation.ec.europa.eu/en/knowledge-publications-tools-and-data/interactive-reports/she-figures-2021>
8. European Institute for Gender Equality (n.d.). Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/gender-sensitive-research-funding-procedures>
9. Fictiv. (2023). Women in engineering statistics: 32 notable facts. <https://www.fictiv.com/articles/women-in-engineering-statistics-32-notable-facts>
10. INSCIENCE. (n.d.). <https://inscience.io>
11. Great Place to Work (2020). Why Diverse and Inclusive Teams Are the New Engines of Innovation. Great Place to Work Blog. <https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/why-diverse-and-inclusive-teams-are-the-new-engines-of-innovation>
12. L'Oréal Україна. (n.d.). Українська премія L'ORÉAL–UNESCO «Для жінок у науці». Отримано з <https://forwomeninscience.in.ua/>
13. Master, A., Meltzoff, A., Cheryan, S. (2021). Gender stereotypes about interests start early and cause gender disparities in computer science and engineering. <https://doi.org/10.1073/pnas.2100030118>
14. McKinsey & Company. (2023). Here's why we need more women and girls in STEM. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/themes/heres-why-we-need-more-women-and-girls-in-stem>
15. Nicolo, A., Maggian, V., & Montinari, N. (2020). Do quotas help women to climb the career ladder? A laboratory experiment. *European Economic Review*, 123, 103390. <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2020.103390>
16. Park, S. (2020). Seeking changes in ivory towers: The impact of gender quotas on female academics in higher education. *Women's Studies International Forum*, 79, March–April 2020, 102346. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0277539519301694>
17. Schmalin, K. B., & Gallo, S. A. (2023). Gender differences in peer-reviewed grant applications, awards, and amounts: A systematic review and meta-analysis. *Research Integrity and Peer Review*, 8(1), Article 2. <https://doi.org/10.1186/s41073-023-00127-3>
18. UNESCO (2017). *Cracking the Code: Girls' and Women's Education in STEM*. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000253479>
19. UNESCO Institute for Statistics (2020). Women in science (Fact Sheet No. 60). <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs60-women-in-science-2020-en.pdf>
20. UNFPA (2023). Вплив повномасштабної війни на вибір професії: результати національного дослідження щодо ключових чинників та стереотипів. https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/ukr_2023_vplyv_povnomasshtabnoi_viyny_na_vybir_profesii.pdf
21. United Nations Development Programme (2023). Сприяючи гендерній рівності: як ми допомагаємо жінкам досягти успіху в STEM. United

Nations Development Programme Ukraine. <https://www.undp.org/uk/ukraine/blog/spryyayuchy-henderniy-rivnosti-yak-my-dopomohayemo-zhinkam-dosyahty-uspikhu-v-stem>.

22. United Nations Development Programme (2024). Мінцифра запускає масштабний проєкт із навчання IT-спеціальностям. United Nations Development Programme. <https://www.undp.org/uk/ukraine/press-releases/ministry-digital-transformation-launches-large-scale-project-teach-it-specialities>.

23. Верховна Рада України. (2014). Закон України «Про вищу освіту» № 1556-VII від 01.07.2014 (в редакції від 2016 року). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>

24. Верховна Рада України. (2017). Закон України «Про освіту» від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII. Відомості Верховної Ради України (ВВР), № 38–39, ст. 380. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

25. Громадський простір (2020). STEM: руйнуй стереотипи, а не життя. <https://www.prostir.ua/?news=stem-rujnuj-stereotypy-a-ne-zhyttya>

26. Державна служба статистики України. (2023). Чисельність жінок, задіяних до виконання наукових досліджень і розробок у 2023 році. <https://www.ukrstat.gov.ua>

27. Дівчата STEM. (n.d.). <https://divchata-stem.org/>

28. Жабін С., Казьміна О. (2017). Молоді науковці: соціальний стан та умови праці в Національній академії наук України. Commons. <https://commons.com.ua/uk/molodi-naukovci-ukrayini/>

29. Кабінет міністрів України. (2024). Стратегія цифрового розвитку інноваційної діяльності України до 2030 року.

30. Кабінет Міністрів України. (2002). Постанова «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30 серпня 2002 р. № 1298. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-п#Text>

31. Кабінет Міністрів України. (2022). Розпорядження «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації» від 28 жовтня 2022 р. № 1163-р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>

32. Кабінет Міністрів України (2015). Постанова «Про затвердження переліку галузей знань і

спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої та фахової передвищої освіти». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/266-2015-%D0%BF#n11>

33. Київський національний університет будівництва і архітектури (2023). Простір KNUCA Junior – сучасне рішення відповідального роботодавця для працівників із дітьми. <https://www.knuba.edu.ua/prostir-knuba-junior-suchasne-rishennya-vidpovidalnogo-robotodavczya-dlya-praczivnykiv-iz-ditmy/>

34. Міністерство освіти і науки України (2023). Наказ про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 091 «Біологія» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти. <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2019/11/22/091-Biolohiya-1.pdf>

35. Національна академія наук України. (2023). Звіт про діяльність Національної академії наук України у 2022 році. Академперіодика. <https://files.nas.gov.ua/PublicMessages/Documents/0/2023/05/230509205447582-3171.pdf>

36. Національна академія наук України. (2025). Звіт про діяльність Національної академії наук України у 2024 році. Академперіодика. <https://files.nas.gov.ua/PublicMessages/Documents/0/2023/05/230509205447582-3171.pdf>

37. Національний технічний університет «Дніпровська політехніка» (2023). План розвитку гендерної рівності Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» на 2023–2025 роки. https://old.nmu.org.ua/ua/content/infrastructure/structural_divisions/Internal_quality_higher_education/gender_equality/%D0%9F%D0%B%D0%B0%D0%BD-%D1%80%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%BA%D1%83-%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%BE%D1%97-%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%96.pdf

38. Національний університет «Львівська політехніка» (2025). В Університеті впроваджують ініціативи з розширення прав і можливостей жінок в умовах війни. <https://lpnu.ua/news/v-universyteti-vprovadzhuiut-initsiatyvy-z-rozshyrennia-prav-i-mozhlyvostei-zhinok-v-umovakh>

39. Національний університет «Одеська політехніка» (2022). Положення про гендерну рівність. https://op.edu.ua/sites/default/files/publicFiles/node_docs/polozhennya_pro_gendernu_rivnist.pdf

40. Національний фонд досліджень України. (2020). Перелік проєктів конкурсу «Підтримка досліджень провідних та молодих учених», що ре-

комендуються до реалізації за рахунок грантової підтримки Національного фонду досліджень України, та обсяги їх фінансування (Затверджено Науковою радою НФДУ, протокол № 21 від 16–17 вересня 2020 р.; Затверджено Комісією конкурсу, протокол № 15 від 2–7 вересня 2020 р.). <https://nrfu.org.ua/wp-content/uploads/2020/09/konkurs-2-peremozhczy-publikacziya.pdf>

41. Національний фонд досліджень України (2024). Звіт про діяльність Національного фонду досліджень України за 2023 рік. <https://nrfu.org.ua/wp-content/uploads/2024/05/zvit-2023.pdf>

42. ПРООН (2021). Як обрати професію без упереджень: що думає молодь Приазов'я. https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/gender_u_vybori_profesiyi_16.11.pdf

43. Писаренко, Т. В., Куранда, Т. К., та інші. (2023). Наукова та науково-технічна діяльність в Україні у 2022 році: науково-аналітична доповідь (94 с.). Київ: УкрІНТЕІ. <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/nauka/2023/07/25/Nauk-analit.dopov.Naukova.tanauk-tekhni.diyaln.v.Ukr.2022-25.07.2023.pdf>

44. Рада молодих учених. (n.d.). Про нас. <https://ysc.in.ua/pro-nas/>

45. Стрельник О. (2021). За лаштунками історій успіху: як недофінансування науки впливає на становище жінок-учених в Україні. Commons. <https://commons.com.ua/uk/za-lashtunkami-istorij-uspihu-yak-nedofinansuvannya-nauki-vplivaye-na-stanovishe-zhinok-uchenih-v-ukrayini/>

46. Український Дім. (n.d.). Виставка про роль жінок в інноваціях і мистецтві «Випадкові події». <https://www.uadim.in.ua/podiyi/vypadkovyi-podii>

47. Фонд ООН у галузі народонаселення (UNFPA). (2023). Презентація дослідження: Гендерні упередження у виборі професій. <https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/prezentaciya-3.pdf>

48. Фонд народонаселення ООН (2020). Роль чоловіків у догляді та піклуванні за дітьми. <https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/prezentaciya-3.pdf>

49. Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна. (2023). Гендерна стратегія Каразінського університету (2023–2033 роки). <https://karazin.ua/mizhnarodna-diialnist/strategiia-mizhnarodnoi-diialnosti/henderna-strategiia-karazinskoho-universytetu-2023-ndash-20/>

50. Шульга, Н. (2018). Гендерний вимір науково-технічної сфери в Україні. Вісник Національної академії наук України, (3), 55–66. <https://visnyk-nanu.org.ua/ojs/index.php/v/article/view/961/970>

Перелік скорочень

ЄВІ

єдиний вступний іспит

ЗВО

заклад вищої освіти

ІТ

інформаційні технології

МАН

Мала академія наук

НАН України

Національна академія наук
України

НФДУ

Національний фонд
досліджень України

ООН

Організація Об'єднаних
Націй

PhD

доктор філософії
(англ. Doctor of Philosophy)

STEM

природничі науки, технології, інженерія та математика (англ.
Science, Technology, Engineering and Mathematics)

Перелік таблиць

Таблиця 1.1. Гендерні співвідношення в НАН України у 2024 році (станом на 01.01.2025)

Таблиця 1.2. Розміри академічних стипендій для молодих учених

Таблиця 1.3. Розміри посадових окладів науково-педагогічних працівниць

Таблиця 2.4.1. Які чинники та умови найбільше могли би вплинути на рішення почати наукову кар'єру

Таблиця 2.4.2. Які страхи/побоювання щодо потенційної роботи у сфері науки мали студентки

Таблиця 3.2.1. Психологічна атмосфера на місці роботи

Таблиця 3.2.2. Випадки дискримінації під час навчання на аспірантурі або роботи у сфері науки

Таблиця 3.2.3. Гендерна дискримінація під час роботи у сфері науки

Таблиця 4.1. Що науковиці сприймали як цінне у своїй професії

Таблиця 4.2.1. Що впливало або могло б вплинути на рішення полишити кар'єру науковиці

Перелік графіків

Графік 2.3.1. Чи студентки й науковиці отримували достатньо підтримки під час дослідницької роботи, стажування, практики

Графік 2.3.2. Чи викладач_ки заохочували студентство до наукової роботи поза освітнім процесом

Графік 2.3.3. Чи були серед викладач_ок такі, які заохочували до наукової роботи поза освітнім процесом

Графік 2.3.4. Що найбільше турбувало студенток під час навчання

Графік 2.3.5. Що найбільше турбувало науковиць під час навчання

Графік 2.3.6. Чи мали під час навчання можливість пройти практику чи стажування поза університетом – у науковій установі/компанії

Графік 2.3.7. Чи включало навчання роботу в лабораторії (у рамках вивчення дисциплін, що передбачають лабораторну роботу)

Графік 2.3.8. Випадки гендерної дискримінації та сексуальних домагань під час навчання

Графік 3.1.1. Дослідження, якими займалися науковиці на момент опитування

Графік 3.1.2. Чи були дослідження науковиць інноваційними

Графік 3.1.3. Потреби для проведення інноваційних досліджень науковицями

Графік 3.3.1. Найбільші складнощі в роботі науковицею

Графік 3.3.2. Перепони, що заважали проводити дослідження

Графік 3.4.1. Чи заробляли науковиці достатньо для комфортного життя

Графік 3.4.2. Наявність у науковиць оплачуваної роботи на додачу до наукової діяльності

Графік 4.2.1. Думки науковиць про те, щоб полишити кар'єру науковиці

Графік 5.1. Групи респонденток

Графік 5.2. Представленість у вибірці різних груп науковиць

Графік 5.3. Представленість у вибірці різних груп студенток

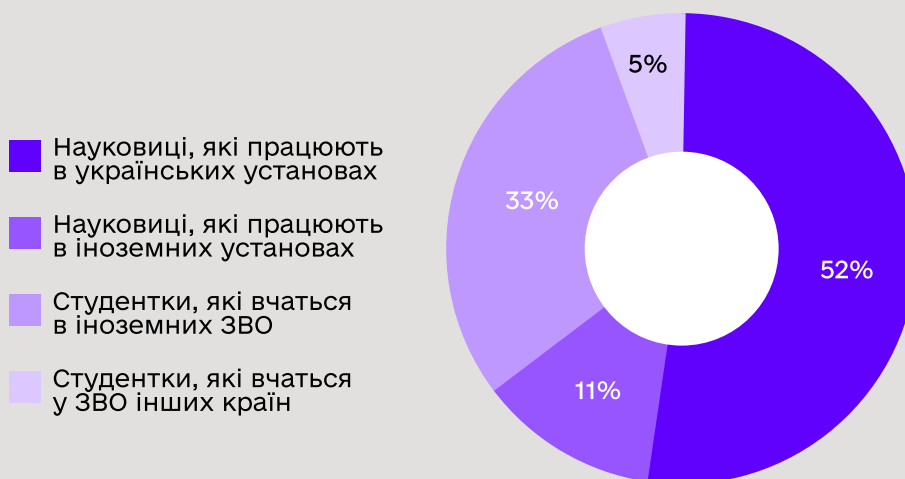
Графік 5.4. Вік респонденток

Графік 5.5. Сімейний стан респонденток

Графік 5.6. Наявність та вік дітей

Додаток 1. Портрет респонденток

ГРУПИ РЕСПОНДЕНТОК



Графік 5.1. Питання: «Де ви працюєте і живете зараз?». Кількість респонденток — 276.

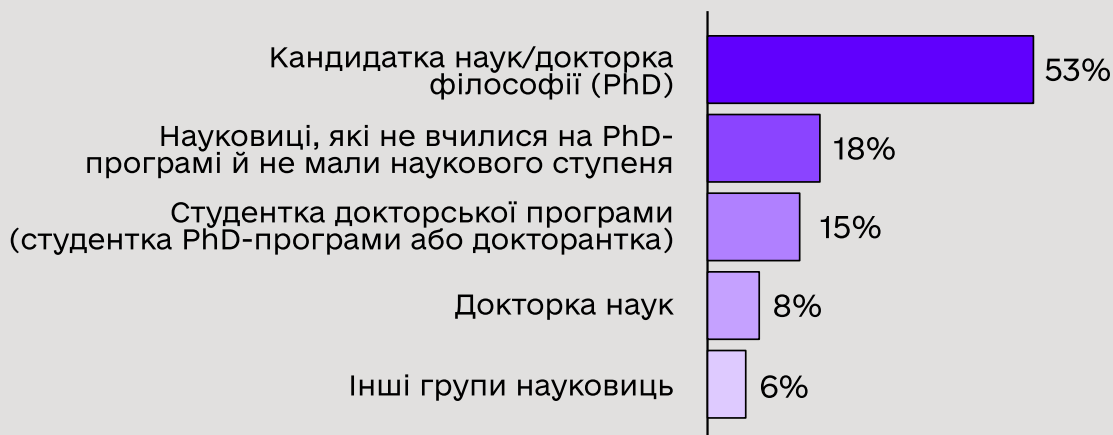
Професійні характеристики респонденток

У кількісному опитуванні взяли участь 267 респонденток — серед них були люди, які працюють у науковій сфері, та здобувачки освіти. Так, близько половини респонденток — 52% — були науковицями, які на момент опитування працювали в Україні. А третина (33%) учасниць опитування були студентками, які під час заповнення анкети навчалися в українських ЗВО. Значно менш представленими є досвіди науко-

виць та студенток, які працюють і навчаються в інших країнах, — 11% та 5% відповідно. Через недостатню для статичного аналізу кількість респонденток, які навчалися/працювали в інших країнах, їхні відповіді не аналізувалися в межах цього звіту. Нижче описано портрет респонденток, які були 1) науковицями, які працювали в українських установах, та 2) студентками, які вчилися в українських ЗВО.

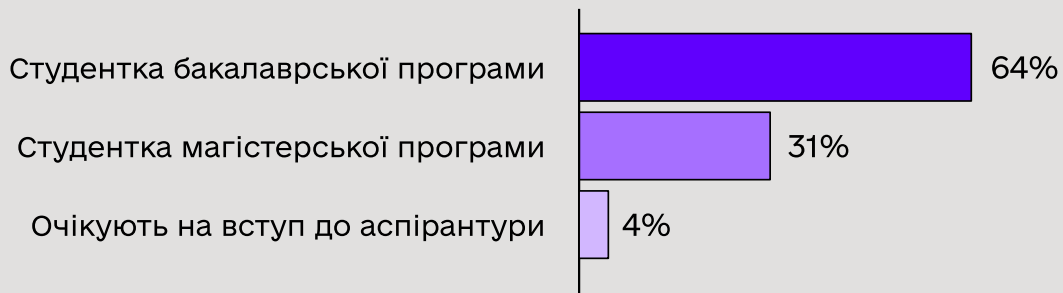
Серед науковиць, які взяли участь в опитуванні, найбільша частка мала ступінь кандидатки наук або докторки філософії. Такі ступені мали 53% рес-

ПРЕДСТАВЛЕНІСТЬ У ВИБІРЦІ РІЗНИХ ГРУП НАУКОВИЦЬ



Графік 5.2. Питання: «Оберіть, що з цього стосується вас зараз?». Кількість респонденток — 144.

ПРЕДСТАВЛЕНІСТЬ У ВИБІРЦІ РІЗНИХ ГРУП СТУДЕНТОК



Графік 5.3. Питання: «Оберіть, що з цього стосується вас зараз?». Кількість респонденток — 90.

понденток. 18% опитаних людей не мали наукового ступеня і на момент проведення опитування не навчалися на PhD-програмі, проте працювали у сфері науки. 15% були студентками PhD-програм або докторантками, 8% — мали ступінь докторки наук.

Близько половини науковиць, які заповнили анкету, працювали як наукові співробітниці — 46%. Інші 19% респонденток мали посади старшої наукової співробітниці, 16% — молодшої. Також до опитування долучилися завідувачки структурних підрозділів — 15% та інженерки — 11%. Представниці інших посад були представлені поодинокі.

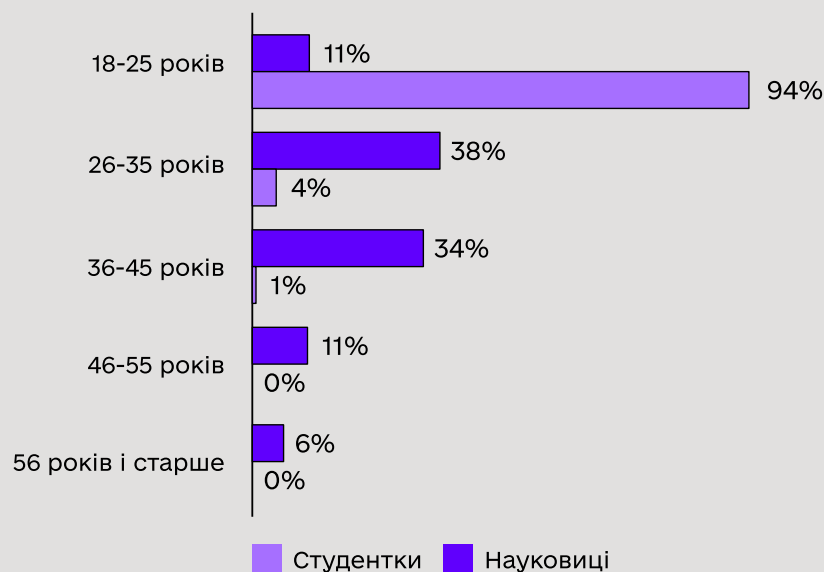
Більшість науковиць працювали у галузі природничих наук — 69% опитаних жінок. Значно меншою була кількість представниць інших галузей:

8% працювали в галузі математики та статистики, 6% — механічної інженерії, 4% — інформаційних технологій. Серед відповідей респонденток поодинокі траплялися також інші галузі STEM.

Здобувачки освіти, які долучилися до опитування, були переважно студентками бакалаврських програм — 64%. Інші 31% людей навчалися на магістерських програмах, а 4% завершили навчання на магістерській програмі й очікували початку вступної кампанії на PhD-програму.

Половина опитаних студенток (51%) навчалися на природничих науках, менш поширеними були спеціальності у галузі хімічної інженерії та біоінженерії (17%), а також інформаційних технологій (9%). Інші галузі були представлені поодинокі.

ВІК РЕСПОНДЕНТОК



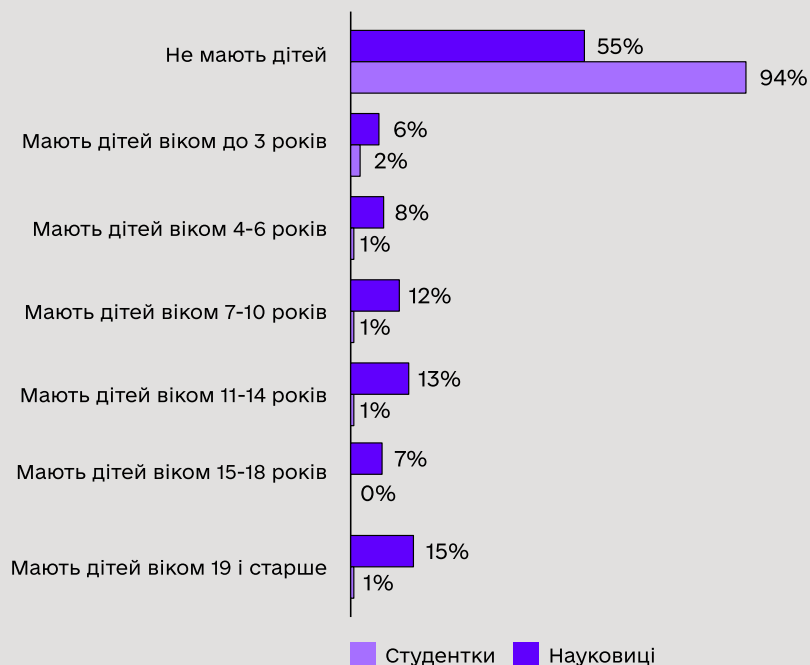
Графік 5.4. Питання: «Скільки вам повних років?». Кількість респонденток: науковиці — 144, студентки — 90.

СІМЕЙНИЙ СТАН РЕСПОНДЕНТОК



Графік 5.5. Питання: «Вкажіть, будь ласка, ваш сімейний стан». Кількість респонденток: науковиці – 144, студентки – 90.

НАЯВНІСТЬ ТА ВІК ДІТЕЙ



Графік 5.6. Питання: «Якщо маєте дітей, вкажіть їхній вік, будь ласка». Питання передбачало вибір усіх відповідей, що підходили. Кількість респонденток: науковиці – 144, студентки – 90.

Соціально-демографічний портрет респонденток

Більшість респонденток — як студенток, так і науковиць — працювали та навчалися у великих містах — обласних центрах: Києві, Львові, Харкові. Дещо менш поширеними були такі міста як Житомир, Запоріжжя, Одеса, Рівне, Вінниця, Луцьк, Миколаїв, Тернопіль, Чернівці.

Усі учасниці опитування — жінки. Серед групи науковиць переважали жінки у віці 26–35 та 36–45 років — 38% та 34% відповідно. Частка науковиць, які мали статус «молода науковиця», становила 49%. Серед студенток переважна більшість респонденток (94%) мали від 18 до 25 років.

Сімейний стан науковиць і студенток різнився. Серед науковиць переважали заміжні жінки — 55%, а серед студенток — ті, які не перебували у зареєстрованому шлюбі, — сумарно 92%.

Більшість респонденток вказали, що не мали дітей. Серед науковиць таких людей було 55%, серед студенток — 94%.

