

НАУКОВИЦІ

Кар'єра науковиць у STEM: дослідження викликів та можливостей



РАЗОМ ПРОТИ
гендерних стереотипів та
гендерно зумовленого насильства
Real Gender Equality



Проблематика



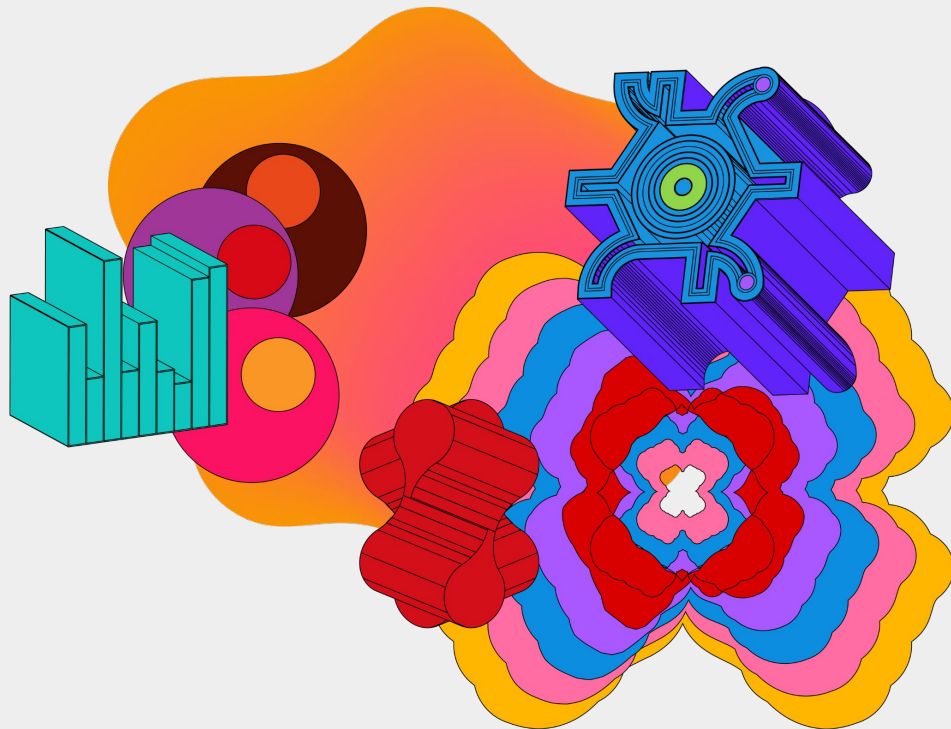
Методологія

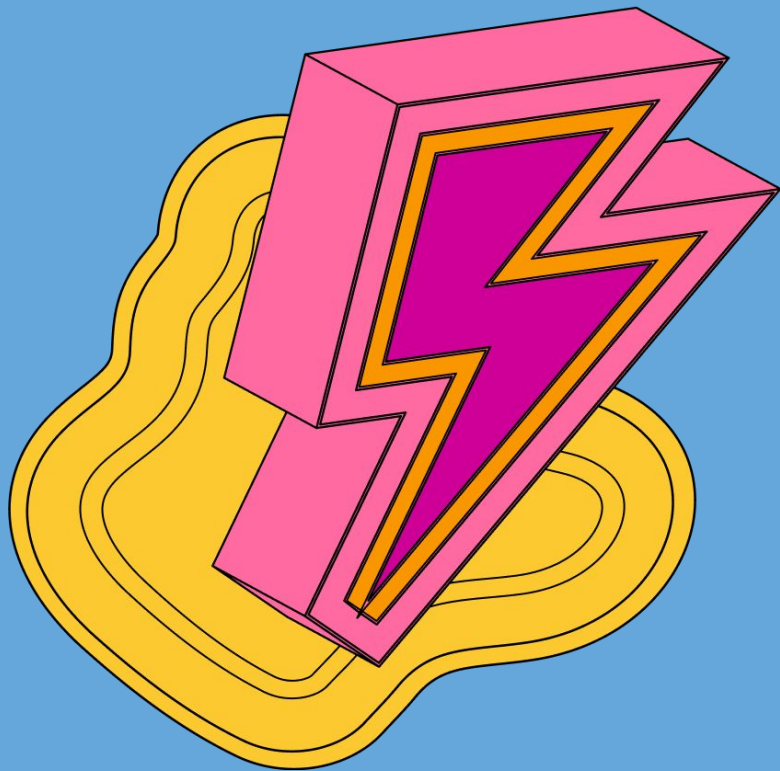


Результати дослідження



Основні рекомендації
для стейкхолдерів





Проблематика

Гендерне співвідношення чоловіків і жінок у науці в Україні

Проблематика

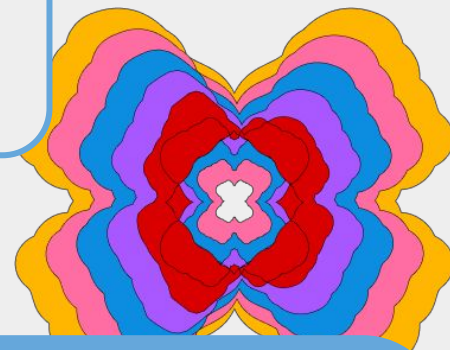
Категорія	Жінки	Чоловіки
Усі працівни_ці наукових установ	49,7% ▼	50,3% ▲
Доктор_ки наук	26,4% ▼	73,6% ▲
Керівни_ці наукових установ	12,8% ▼	87,2% ▲
Дійсні член_кині (академіки_ні) НАН України	4,0% ▼	96,0% ▲

**Гендерне співвідношення в Національній академії наук України у 2024 році*



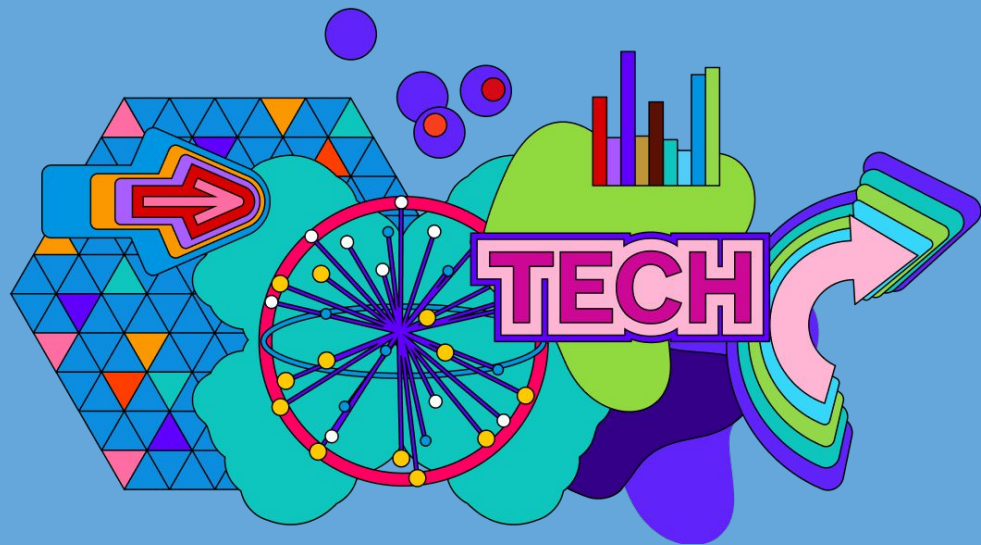
**Чим вищий кар'єрний
рівень / науковий ступінь,
тим менший відсоток жінок**

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



Для формування ефективних політик підтримки науковиць важливо **розуміти**, яким є їхнє становище на даний час і якими є причини, **чому жінки вибирають або залишають наукову кар'єру**.

В Україні немає досліджень, які б **системно** аналізували **умови праці, мотивацію та виклики**, з якими стикаються жінки-науковиці у сфері STEM, особливо під час війни.

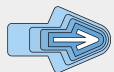


2

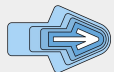
Методологія

Як проводилося дослідження: кількісний та якісний етапи

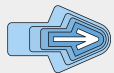
Методологія



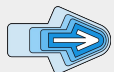
29 глибинних інтерв'ю



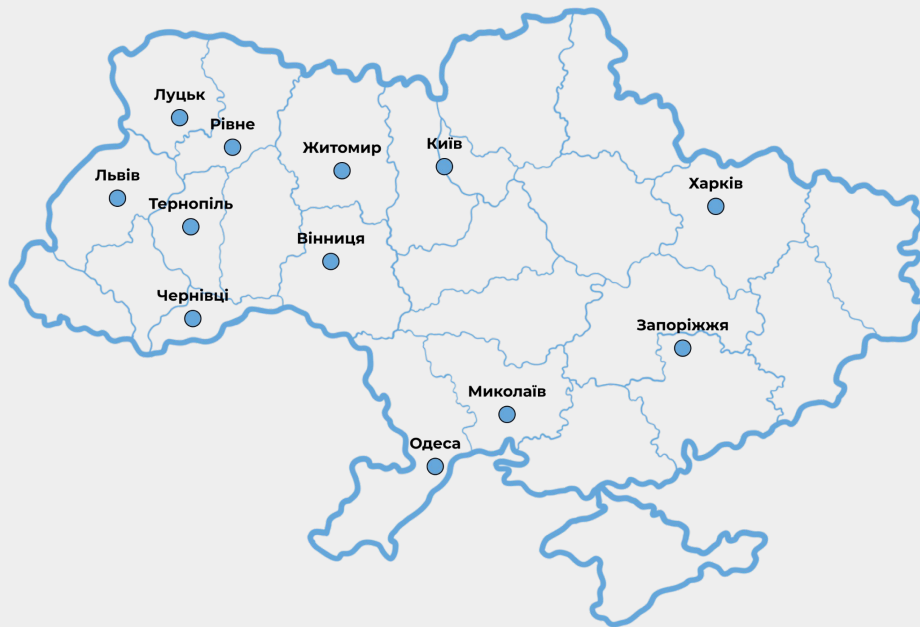
Шість фокус-групових дискусій з 3-6 учасницями в кожній групі



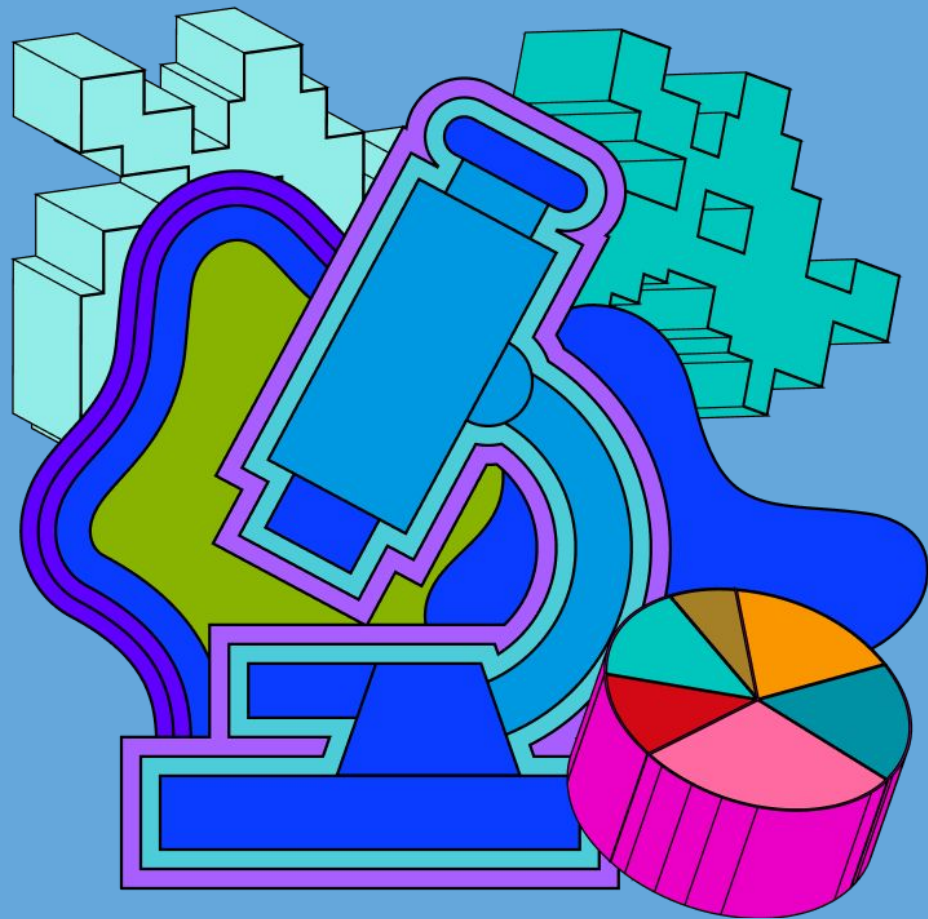
16 експертних інтерв'ю



234 респондентки онлайн-опитування методом самозаповнення в Google Forms



Географія дослідження: Київ, Львів, Харків, Житомир, Запоріжжя, Одеса, Рівне, Вінниця, Луцьк, Миколаїв, Тернопіль, Чернівці.



**Результати
дослідження**

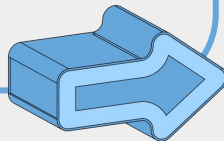


Мотивація будувати наукову кар'єру в STEM

Мотивація науковиць у STEM

Мотивація

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.



Що мотивувало вибрати науку — і що лишається цінним у професії?

Мотивація

Вплив на рішення
почати наукову кар'єру

Є цінним працюючи
науковицею

Дослідження, що приносять користь

49%

38%

Розвиток наукової галузі

35%

40%

Академічна свобода
(свобода тем, методів)

9%

53%

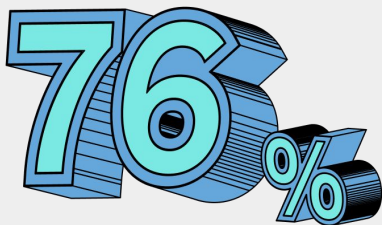
Те, що мотивує на старті, не завжди те, що залишається ключовою цінністю в процесі.

Академічна свобода набуває більшої ваги вже після входу в професію.

Психологічна атмосфера на місці роботи

Робоче середовище

Більше як половина респонденток оцінювали атмосферу на роботі, зокрема взаємодію в колективі позитивно.



опитаних науковиць завжди або часто відчували підтримку та розуміння від їхніх колег.



відчували підтримку та розуміння з боку керівництва.



респонденток завжди або часто відчують себе серед колег комфортно та в безпеці.

Водночас **15% опитаних науковиць** відзначили конфлікти й конкуренцію у професійному середовищі як одну з найбільших складнощів у роботі науковицею.

Для **16% респонденток** внутрішні конфлікти та конкуренція в науковій установі/закладі освіти, де вони працювали, були серед перепон, що заважали їм виконувати дослідження.



Бар'єри в роботі науковиць

Найбільші складнощі в роботі науковиць

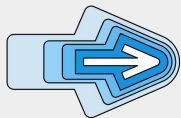


Перепони у виконанні досліджень



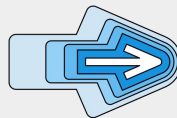
Різниця в умовах праці для жінок у STEM

Робоче середовище



Державні установи

Науковиці цінують **гнучкий графік і свободу у виборі тем** досліджень, що дозволяє працювати над фундаментальними проєктами, але **застарілі лабораторії, обмежене фінансування** ускладнюють роботу.



Приватні інституції

Науковиці отримують **вищі зарплати, доступ до сучасного обладнання та структурований робочий графік**, але дослідження часто підпорядковані комерційним цілям, що може **обмежувати творчу свободу**.



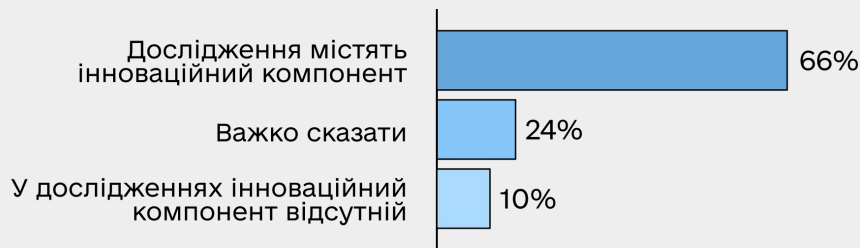
ІННОВАЦІЇ В STEM

Робота з інноваціями

Інновації

За результатами опитування,
66% науковиць, які працювали
в українських установах, **займалися
дослідженнями, які містили
інноваційний компонент.**

Лише 5% респонденток вказали,
що не вбачають потреби в інтеграції
інноваційної складової у свої
дослідження.



Робота з інноваціями

Інновації

Для проведення інноваційних досліджень науковицям важливо було мати **відповідні умови**.

Найбільш поширеною потребою була **участь у міжнародних дослідницьких проєктах**.

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**.

Потреби для проведення інноваційних досліджень науковицями

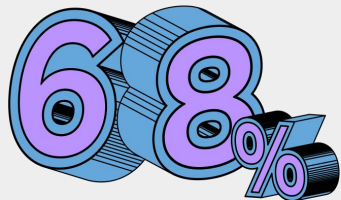
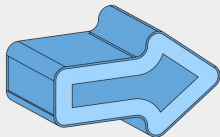




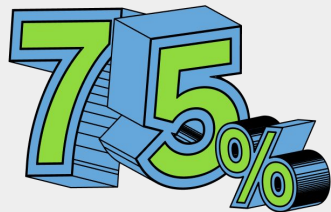
Гендерна дискримінація

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.



студенток



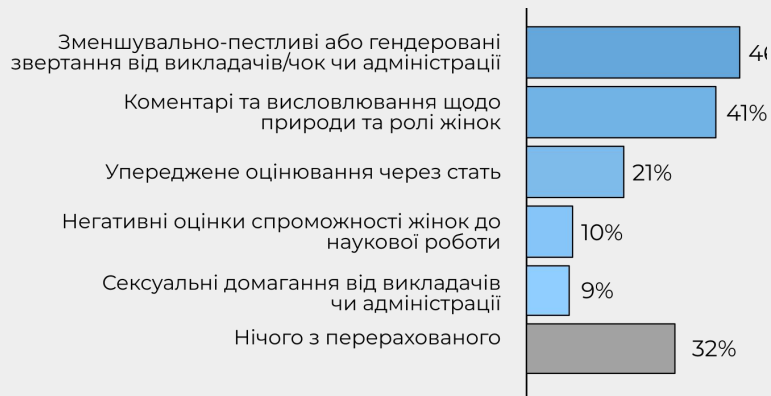
науковиць

стикалися з сексизмом чи дискримінацією під час навчання

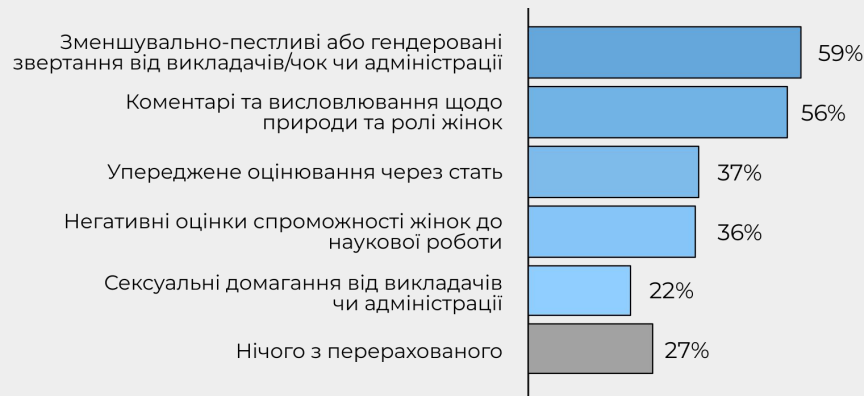
Чи траплялося щось із цього з опитаними або їхніми одногрупницями під час навчання?

Гендерна дискримінація

Студентки



Науковиці



”

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

Науковиця, яка працює у державній установі

$$\frac{1}{2}(|0\rangle + |1\rangle)$$

$$\frac{1}{2}(|0\rangle + |1\rangle)$$

Поєднання ролей матері та науковиці

Гендерна дискримінація

На думку інформанток, порівняно з науковцями-чоловіками, жінкам потрібно докладати більше зусиль і враховувати більше аспектів.



Час на отримання наукового ступеня та статус молоді вченої.

Плануючи народження дитини, науковиці орієнтуються на свій вік, адже статус молоді 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.

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.



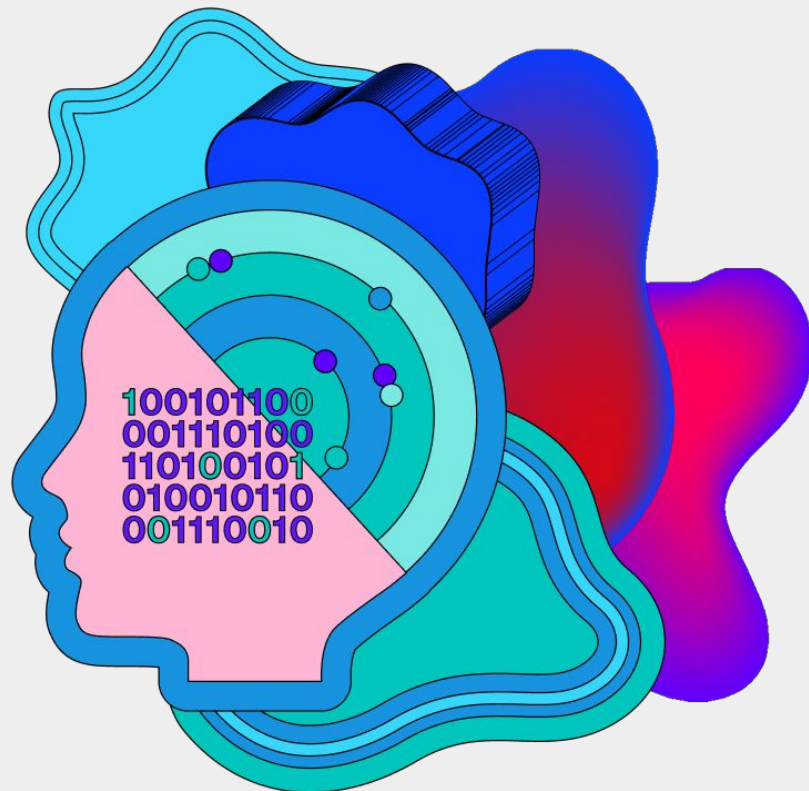
Власний стан здоров'я та ймовірний вплив наукової роботи на нього і вагітність.

Плануючи народження дитини, науковиці мають враховувати, що під час вагітності вони можуть бути обмеженими у 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.

The background is a vibrant, abstract collage of various geometric and organic shapes. It includes a large purple cube in the upper left, a brown fan-like shape at the top center, a pink and blue rectangular structure to the right, and a stack of cyan rectangular blocks on the far right. The lower half is dominated by a complex, colorful mandala-like pattern with concentric circles and organic, flowing lines in shades of pink, orange, yellow, and blue. A large, solid red circle is prominent on the right side of this pattern. A thick, light blue curved arrow points from the bottom right towards the center. The entire composition is set against a solid light blue background.

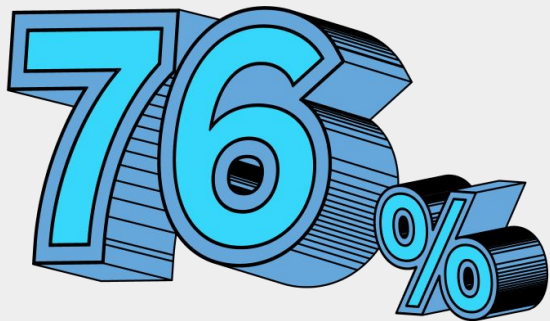
Причини залишати наукову кар'єру

6 із 10 науковиць
здумуються над
тим, щоби **піти**
з науки.



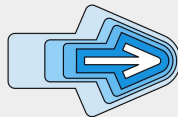
Фінансові причини залишати наукову кар'єру

Причини залишати кар'єру



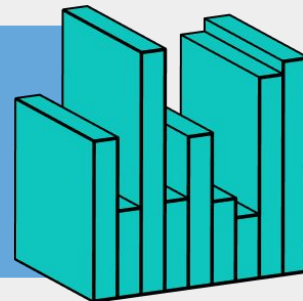
науковиць назвали потребу **мати більший дохід** головною причиною, що спонукала їх замислюватися або планувати завершення наукової кар'єри.

І лише



респонденток **вважали, що вони достатньо заробляли як науковиці** на їхньому основному місці роботи.

Що може бути причиною покинути наукову кар'єру для науковиць



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)

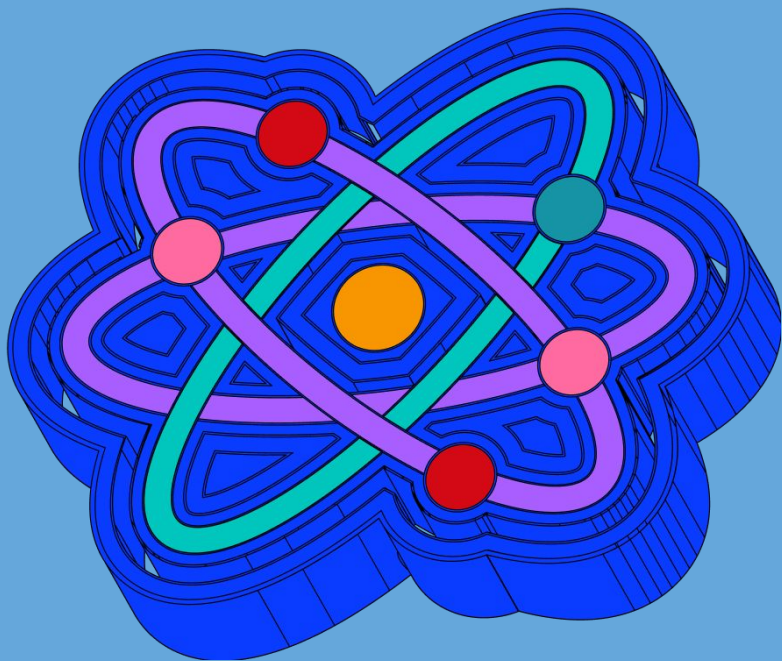
37%

Труднощі з пошуком фінансування для дослідження науковиць

33%

Низький соціальний статус науков_иць, брак суспільного визнання

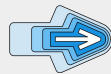
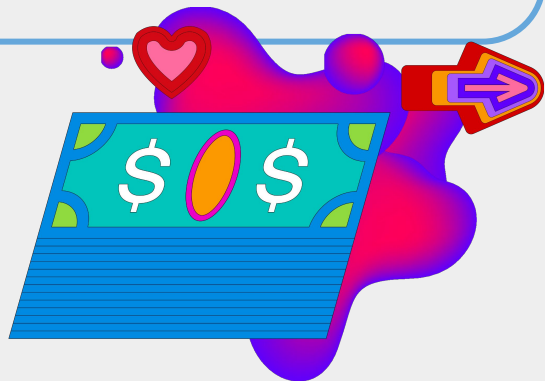
31%



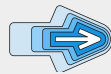
4

Основні
рекомендації

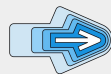
Забезпечити гідну
оплату праці та
інвестувати в
інфраструктуру
наукових установ



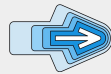
Підвищити розмір заробітних плат науковиць, а також академічних стипендій.



Покращити матеріально-технічні умови праці. Зокрема, забезпечити дослідницькі лабораторії приладами автономного живлення, необхідними витратними матеріалами, обладнанням, опаленням в холодні сезони.

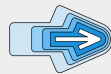
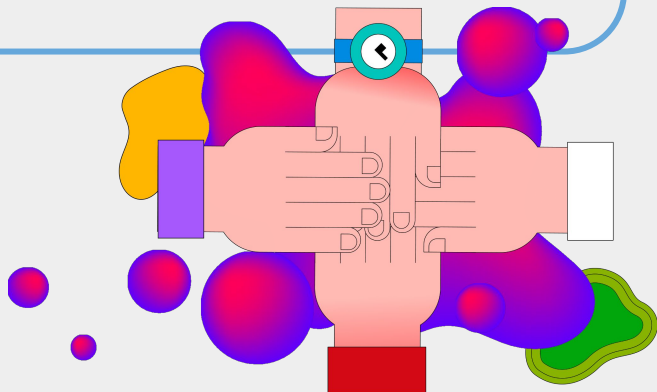


Збільшувати кількість грантів, за умовами яких можлива закупівля необхідного обладнання, витратних матеріалів та покращення інших матеріально-технічних аспектів праці.

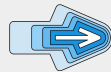


Розширити підтримку науковиць, які працюють в Україні, зокрема збільшити кількість грантів на проведення досліджень науковицями.

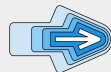
Сприяти рівному
розподілу доглядової
праці та створювати
умови для відвідування
місця роботи з дітьми



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.

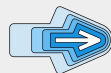
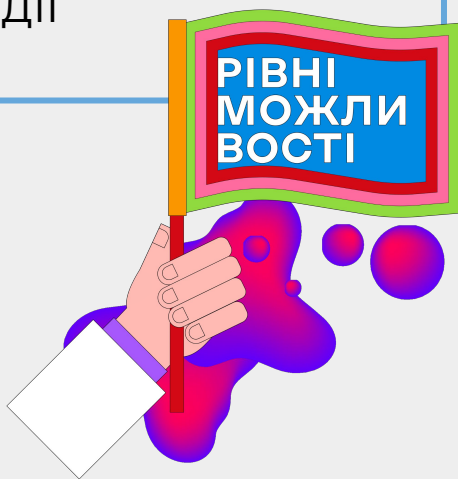


Переглянути критерії надання статусу молодих науков_иць — зокрема, створення можливостей незалежно від віку повернутися до цього статусу після декретної відпустки або мобілізації до Сил оборони.

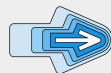


Забезпечувати можливості для працівни_ць та студентства відвідувати місце роботи зі своїми дітьми (наприклад, організувати в корпусах дитячі кімнати, мати пеленальні столики).

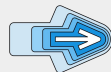
Протидіяти сексизму
та дискримінації: як
на рівні інституцій, так
і в міжособистісній
взаємодії



Розробити антидискримінаційні політики і впровадити систематичні навчання в установах, де працюють науков_иці, зокрема в закладах освіти, для запобігання упередженому ставленню й дискримінаційним практикам.

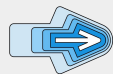


Запровадити системи моніторингу та реагування на випадки дискримінації чи конфліктних ситуацій, що дозволить оперативно виявляти проблеми й забезпечувати належний розгляд скарг.

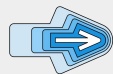


Проводити комунікаційні кампанії для видимості жінок у науці та з метою зменшення гендерно-зумовлених упереджень щодо професії вченого.

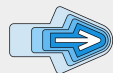
Створювати
можливості для
розвитку: менторські
програми, підтримка
участі жінок у грантах
та конференціях тощо



Розширювати заходи для обміну досвідом між працівницями 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.

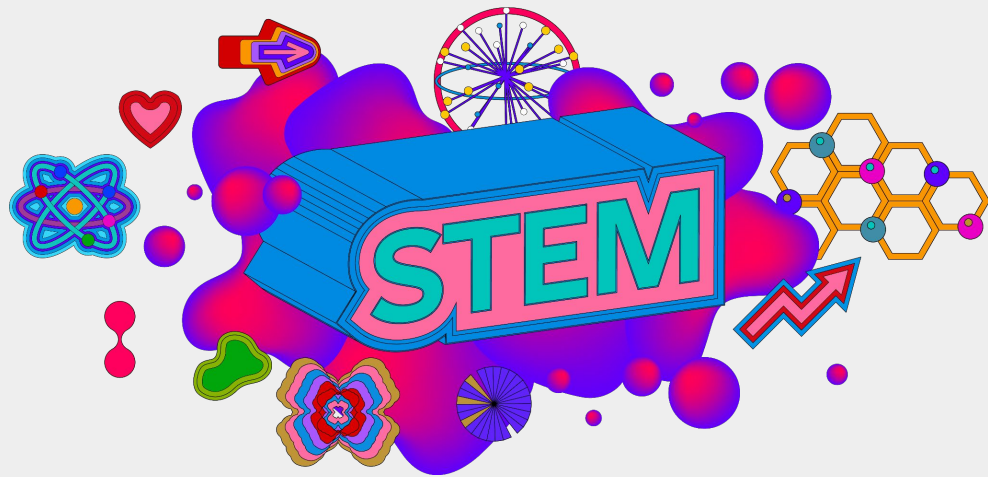


Розширювати заходи фінансової підтримки в оплаті публікацій у провідних наукових журналах. Зокрема, у журналах, які розміщують статті у відкритому доступі — для покращення видимості результатів роботи українських науковиць для міжнародної наукової спільноти.



Створювати сучасні освітні програми для науковиць, як посилення та доповнення до академічного навчання.

*Віriamo, що саме в співпраці ми
зможемо створити систему, у якій
жінки матимуть можливості
лишатися, будувати кар'єру,
створювати інновації й бути
видимими в науці.*



ЧИТАЙТЕ ПОВНИЙ ЗВІТ ПРО ДОСЛІДЖЕННЯ НА САЙТІ: [INSCEINCE.IO/WOMEN-IN-SCIENCE](https://insceince.io/women-in-science)

Дослідження проведене організацією INSCIENCE та аналітичним центром Cedос у межах проєкту «НАУКОВИЦІ» в рамках програми «ЄС за гендерну рівність: разом проти гендерних стереотипів та гендерно зумовленого насильства» (фаза 2), що фінансується Європейським Союзом і реалізується спільно зі 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, та не обов'язково відображає погляди Європейського Союзу.

The study was conducted by the INSCIENCE organization and the analytical center Cedос, as part of the “WOMEN IN SCIENCE” project in the framework of the “EU 4 Gender Equality: Together against gender stereotypes and gender-based violence” programme (phase 2), funded by the European Union, implemented jointly by UN Women and UNFPA.

This study was conducted with the financial support of the European Union. Its content is the sole responsibility of UN Women and do not necessarily reflect the views of the European Union.

