

НАУКОВИЦІ

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

соціологічне дослідження



Дослідження проведене за підтримки:



ПРЯМУЄМО
РАЗОМ



Автори дослідження:



Створено в межах програми:



РАЗОМ ПРОТИ
гендерних стереотипів та
гендерно зумовленого насильства
#eu4genderequality

Зміст



Проблематика

— Гендерне співвідношення чоловіків та жінок в науці в Україні



Результати дослідження

— Рішення професійно почати наукову діяльність
— Мотивація будувати наукову кар'єру в STEM
— Психологічна обстановка на місці роботи
— Інновації в STEM
— Бар'єри в роботі науковиць
— Гендерна дискримінація, материнство та кар'єра
— Причини залишати наукову кар'єру



Висновки та рекомендації



Методологія

— Мета та цілі дослідження
— Респондент_ки дослідження
— Як проводилося дослідження: кількісний та якісний етапи

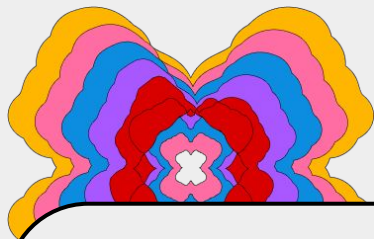


Системні виклики та можливості підтримки жінок у STEM. За результатами експертних інтерв'ю

— Гендерна сегрегація в науці та поширені в суспільстві стереотипи
— Виклики у вищій та середній освіті
— Підтримки науковиць і популяризації науки: ключові бар'єри.



Проблематика
а



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**.

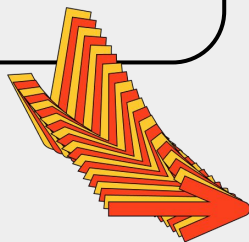
В Україні не існує досліджень, які б системно аналізували умови праці, мотивацію та виклики, з якими стикаються науковиці у STEM, зокрема в умовах війни.

Наше дослідження спрямоване на заповнення цієї прогалини та надання рекомендацій для покращення становища науковиць в Україні.

Гендерне співвідношення чоловіків та жінок у науці в Україні*

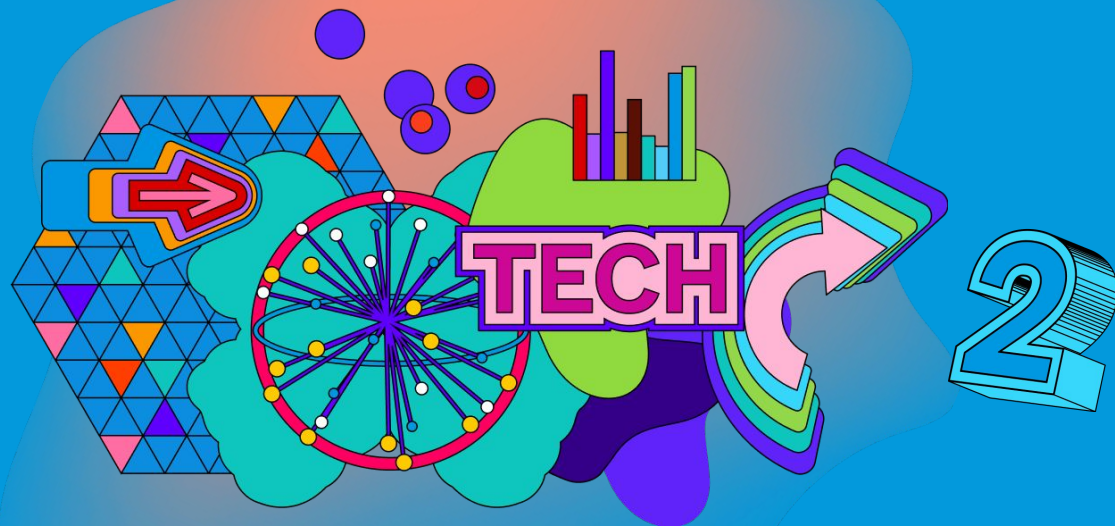
Проблематика

**Чим вища кар'єрна
сходина/науковий
ступінь — тим менший
відсоток жінок.**



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% ▲

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



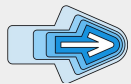
2

Методологія

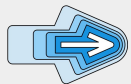
Мета дослідження — виявити чинники, що мотивують здобувачок освіти та науковиць, які працюють у сфері STEM, будувати наукову кар'єру або залишати її.



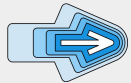
ЦІЛІ ДОСЛІДЖЕННЯ



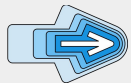
З'ясувати, що мотивує жінок обирати та розвивати наукову кар'єру у STEM.



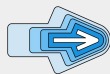
Виявити, з якими професійними викликами стикаються науковиці під час побудови кар'єри.



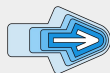
Порівняти умови праці жінок у STEM у різних типах інституцій — зокрема, між приватним і державним сектором.



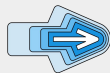
З'ясувати, що впливає на рішення науковиць залишити їхню наукову кар'єру.



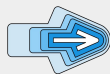
Студентки бакалаврських і магістерських програм.



Наукові й науково-педагогічні працівниці державних закладів вищої освіти та наукових установ.

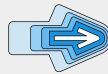


Науковиці, які працювали у приватних установах (підприємствах, лабораторіях тощо).

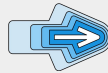


Колишні науковиці які завершили кар'єру в науці у сфері STEM або перейшли в іншу сферу (не пізніше 2020 року).

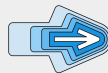
До участі в експертних інтерв'ю були залучені представни_ці таких груп:



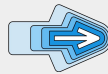
Державні установи



Бізнес-сектор.



Університети та наукові установи.



Неурядові організації та фонди, що працюють у сфері гендерної рівності, підтримки жінок у науці або фінансування досліджень.

Як проводилося дослідження: кількісний та якісний етапи

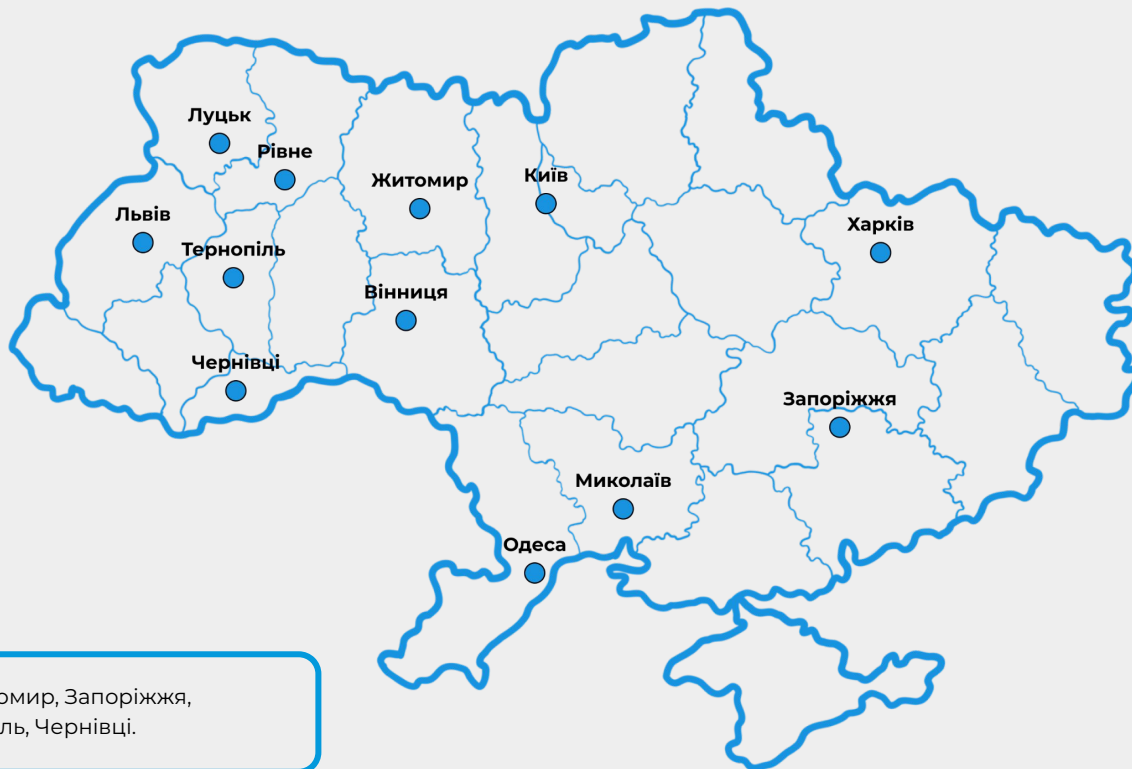
Методологія

КІЛЬКІСНИЙ ЕТАП

онлайн-опитування методом
самозаповнення в Google Forms

234 респондентки

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



Як проводилося дослідження: кількісний та якісний етапи

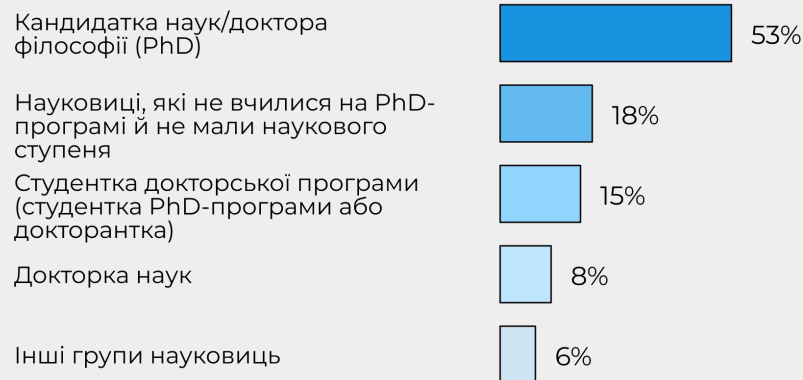
Методологія

ПОРТРЕТ РЕСПОНДЕНТОК

Представленість у вибірці різних груп студенток



Представленість у вибірці різних груп науковиць



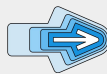
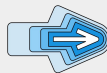
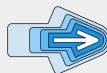
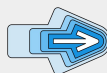
Поширення опитувальника відбувалося через різні канали: заклади вищої освіти та наукові установи, громадські організації, ініціативи, наукомісткі бізнеси, вчених тощо. Також було запущено таргетовану рекламу у Facebook та Instagram, а дописи з запрошенням заповнити анкету публікували INSCIENCE, Cedos та члени_кині проєктної команди на своїх офіційних і особистих сторінках у соцмережах.

Як проводилося дослідження: кількісний та якісний етапи

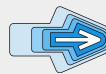
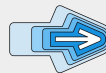
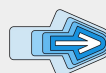
Методологія

ЯКІСНИЙ ЕТАП

Глибинні інтерв'ю:

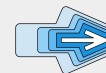
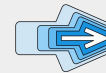
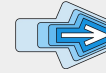
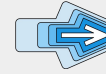
-  Наукові та науково-педагогічні працівники державних ЗВО й наукових установ — 9 інтерв'ю
-  Науковиці, що співпрацюють у сфері STEM з бізнесом — 6 інтерв'ю
-  Здобувачки освіти та науковиці, які протягом останніх 5 років вирішили залишити кар'єру в STEM — 8 інтерв'ю
-  Чоловіки-науковці у STEM — 6 інтерв'ю

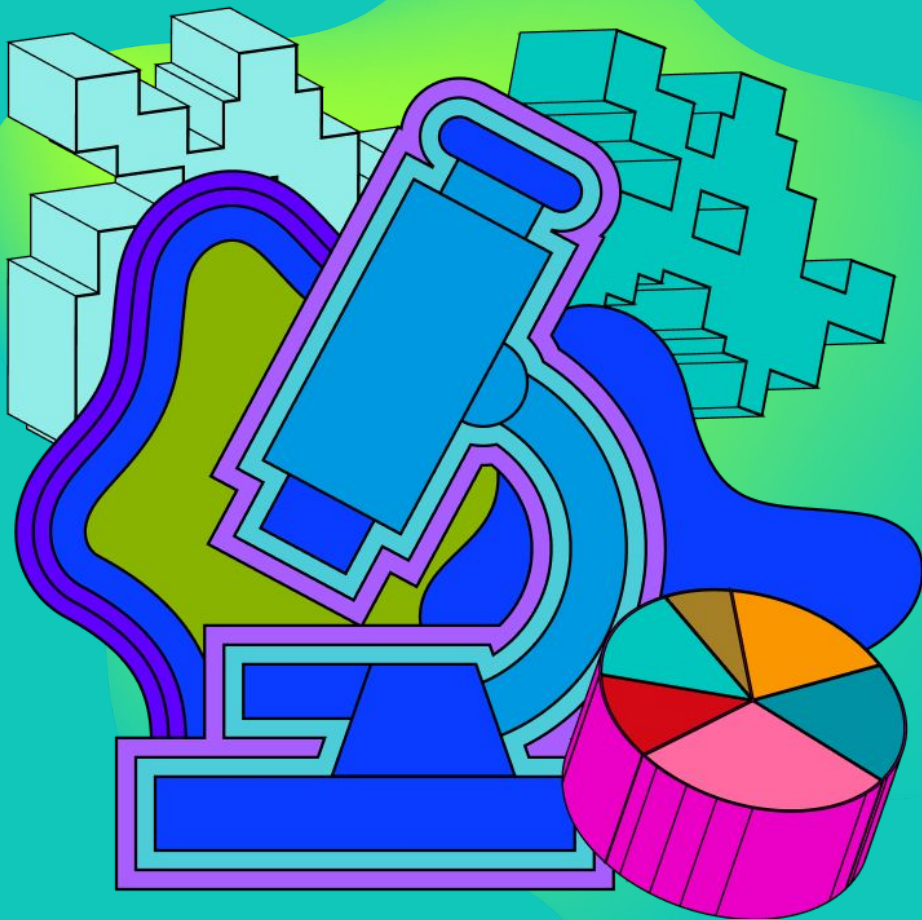
Фокус-групи:

-  Магістрантки STEM програм — 2 фокус-групи
-  Аспірантки STEM програм — 2 фокус-групи
-  Науковиці, які займаються інноваційними (прикладними) дослідженнями — 2 фокус-групи

Кількість учасниць на групу: 3–6

Експертні інтерв'ю

-  Державні установи — 4 інтерв'ю
-  Бізнес-сектор — 4 інтерв'ю
-  Університети та наукові установи — 4 інтерв'ю
-  Неурядові організації та фонди — 4 інтерв'ю



**Результати
дослідженн
я**



**Рішення професійно почати
наукову діяльність**

Роль викладачок та викладачів

Наукова кар'єра

Науковиці відзначали **значущість підтримки та проактивного заохочення до 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.

Зокрема, це впливало на рішення про подальший вибір наукової кар'єри.

81% завжди або у більшості випадків могли отримати **технічну підтримку** під час дослідницької роботи, стажування, практики, яка була частиною їхнього навчання.

76% мали позитивний досвід і могли отримати підтримку під час навчання.

23% тримували підтримку рідко або взагалі не отримували.

Роль викладачок та викладачів

Наукова кар'єра

Цитати респонденток

”

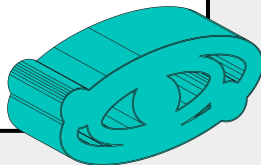
«Мені пощастило, що я обрала ту кафедру, яка мені дійсно подобається. І де викладачі от, ну, до кожної дитини, назвемо нас всіх так, ставляться як до своєї рідної дитини. Якщо у тебе є якісь питання, тебе не відішлють, не скажуть "іди сам розбирайся". **Посидять, поговорять, пояснять**».

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



Що найбільше турбувало студенток і науковиць під час навчання

Наукова кар'єра

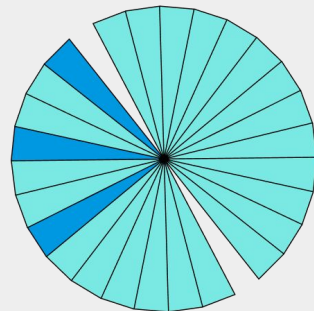
46%

студенток, які навчалися в українських університетах, найбільше турбувала **неякісна або відсутня матеріально-технічна база** (наприклад, обладнання лабораторії).

58%

науковиць вказали, що **погане матеріально-технічне забезпечення** було одним з аспектів, які під час навчання турбували їх найбільше.

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



Що найбільше турбувало студенток і науковиць під час навчання

Наукова кар'єра

Студентки



Науковиці

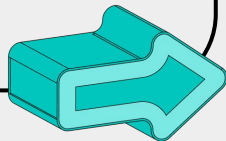


**Мотивація будувати
наукову кар'єру в
STEM**

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.



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

Що мотивувало обрати 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%

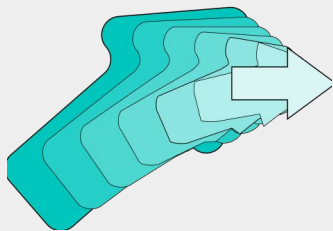
Те, що мотивує на старті, не завжди те, що залишається ключовою цінністю у процесі.

Академічна свобода набуває більшої ваги вже після входу в професію.

Що мотивує жінок у STEM?

ЦИТАТИ РЕСПОНДЕНТОК

Мотивація



”

«На сьогодні я **пишаюся тим, що я науковиця, що я в Україні**. Що я маю можливість працювати тут, маю можливість бути в контакті 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

”

«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

”

«Я навіть не можу уявити, що повинно було б таке трапитися, щоб я полишила науку. Ну це **зсередини в мене горить**».

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 життя».

Науковиця, яка завершила наукову кар'єру

The background is a vibrant, abstract composition of various geometric and organic shapes. In the top left, there's a large brown gear-like shape. Next to it is a purple circle with many thin lines radiating from its center. To the right, there are vertical bars in red, purple, and brown. Further right is a blue archway containing a red circle and a blue circle. Below the archway are horizontal purple and blue stripes. On the right side, there's a large, flowing shape with a pink-to-purple gradient. In the bottom left, there's a complex network of purple lines with yellow and white circular nodes, some of which are enclosed in a pink ring. The overall color palette is bright and saturated, featuring teal, yellow, purple, blue, and pink.

Психологічна атмосфера на місці роботи

Психологічна атмосфера на місці роботи

Робоче середовище

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

76%

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

59%

відчували підтримку та розуміння з боку керівництва.

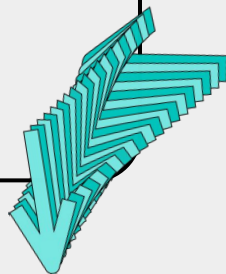
66%

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.

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.



49%

опитаних повідомили, що на їхньому основному місці роботи на них іноді перекладали **небажану для інших адміністративну роботу**.

38%

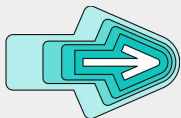
респонденток траплялося, що в співавторстві їхніх публікацій **вказували людей, не дотичних до проробленої роботи**.

19%

повідомили, що їх самих **не вказували як співавторок у публікаціях**, до підготовки яких вони були залучені.

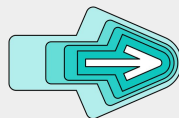
Різниця в умовах праці для жінок у STEM

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 установи

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



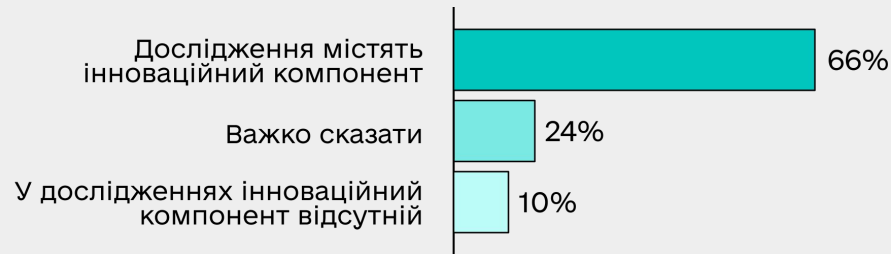
ІННОВАЦІЇ В STEM

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.



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

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



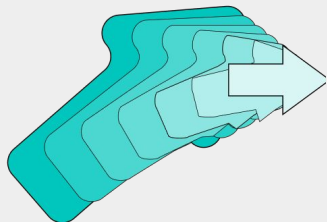
Питання: «Якби ви хотіли проводити інноваційні дослідження, що вам було б для цього потрібно?». Питання передбачало можливість обрати до п'яти варіантів відповіді. Кількість респонденток — 144.

Робота з інноваціями

Інновації

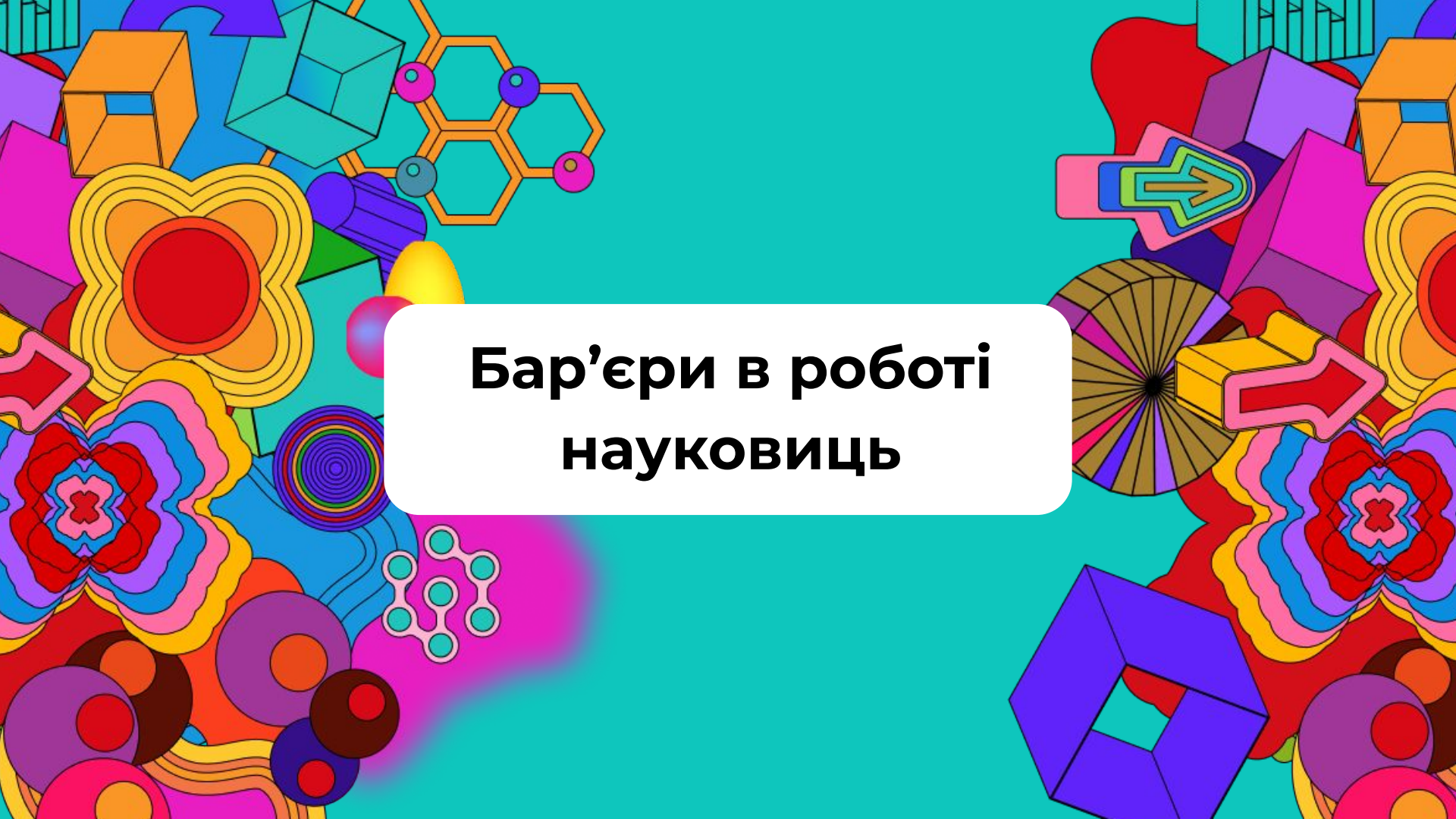
Специфічним аспектом роботи з прикладними дослідженнями є **можливість отримувати практичні результати роботи та сприяти вирішенню актуальних проблем.**

Для частини науковиць саме цей аспект був **ключовим** при прийнятті рішення, якими дослідженнями займатися. Вони хотіли бачити результат своєї роботи одразу.



«Якщо ти робиш досліди 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 у державній установі



Бар'єри в роботі науковиць

Найбільші складнощі в роботі науковиць



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

Перепони у виконанні досліджень



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

Обладнання та витратні матеріали

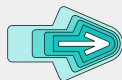
Бар'єри

За результатами опитування,

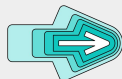


науковиць, які працювали в українських установах, вказали, що **незадовільна матеріально-технічна база в установі, де вони працювали**, була одним з найбільших викликів у їхній роботі.

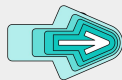
Серед перепон, пов'язаних із матеріально-технічним забезпеченням, науковиці, які працюють в українських установах, найчастіше називали такі:



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



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



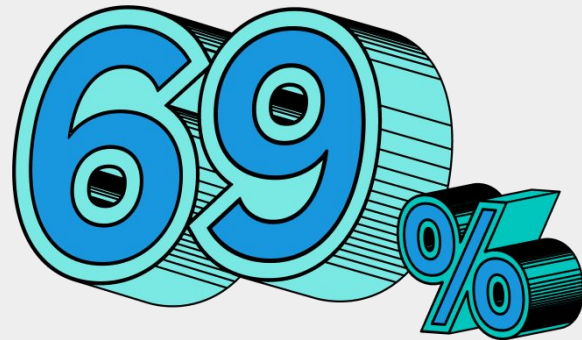
Труднощі з доступом до необхідної літератури та програмного забезпечення — цю відповідь вибрали **14% науковиць**.

Графік роботи, навантаження та заробітна плата

Бар'єри

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

Результати опитування показали, що



респонденток, які працювали в українських установах, **мали додаткову оплачувану роботу**, крім основної наукової діяльності.

Причини додаткової роботи науковиць

Бао'єри



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



Потреба в додаткових фінансах. Частина науковиць, які працювали у 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.



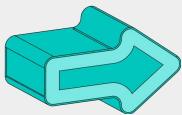
опитаних науковиць, які працювали в українських установах, вказали, що **вони недостатньо заробляють на основному місці роботи й мають додаткову роботу чи підробіток.**

The background is a vibrant teal color. It features several abstract elements: two large, symmetrical, multi-layered organic shapes on the left and right, composed of concentric, wavy lines in shades of pink, purple, and yellow. At the top of each of these shapes is a circular fan-like structure with segments in brown, purple, and pink. In the center, below the text box, is a small, 3D pixelated cube in shades of blue and purple. At the bottom of each large organic shape is a cluster of red, rounded, block-like forms.

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.



68%

студенток

та

75%

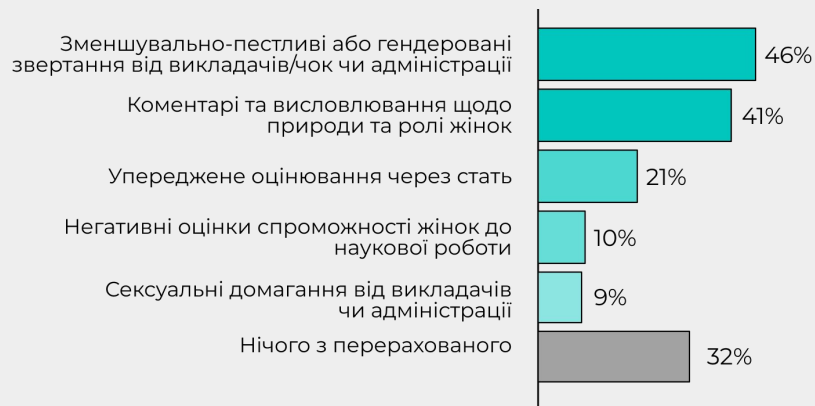
науковиць

стикалися з сексизмом чи дискримінацією під час навчання

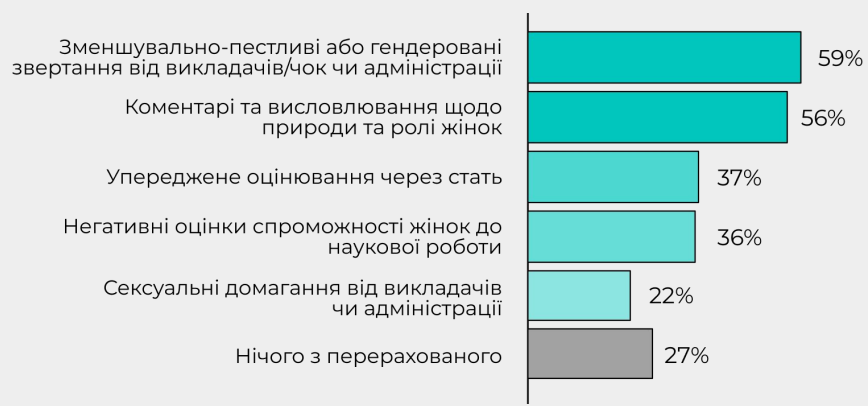
Чи траплялося щось із цього з опитаними або їхніми одногрупницями під час навчання?

Гендерна дискримінація

студентки



науковиці



Гендерна дискримінація

Цитати респондентів_ок

Гендерна дискримінація



«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 державній установі



«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



«Ну, тобто да, я думаю, що скоріш за все тут є дуже сильний перекош 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



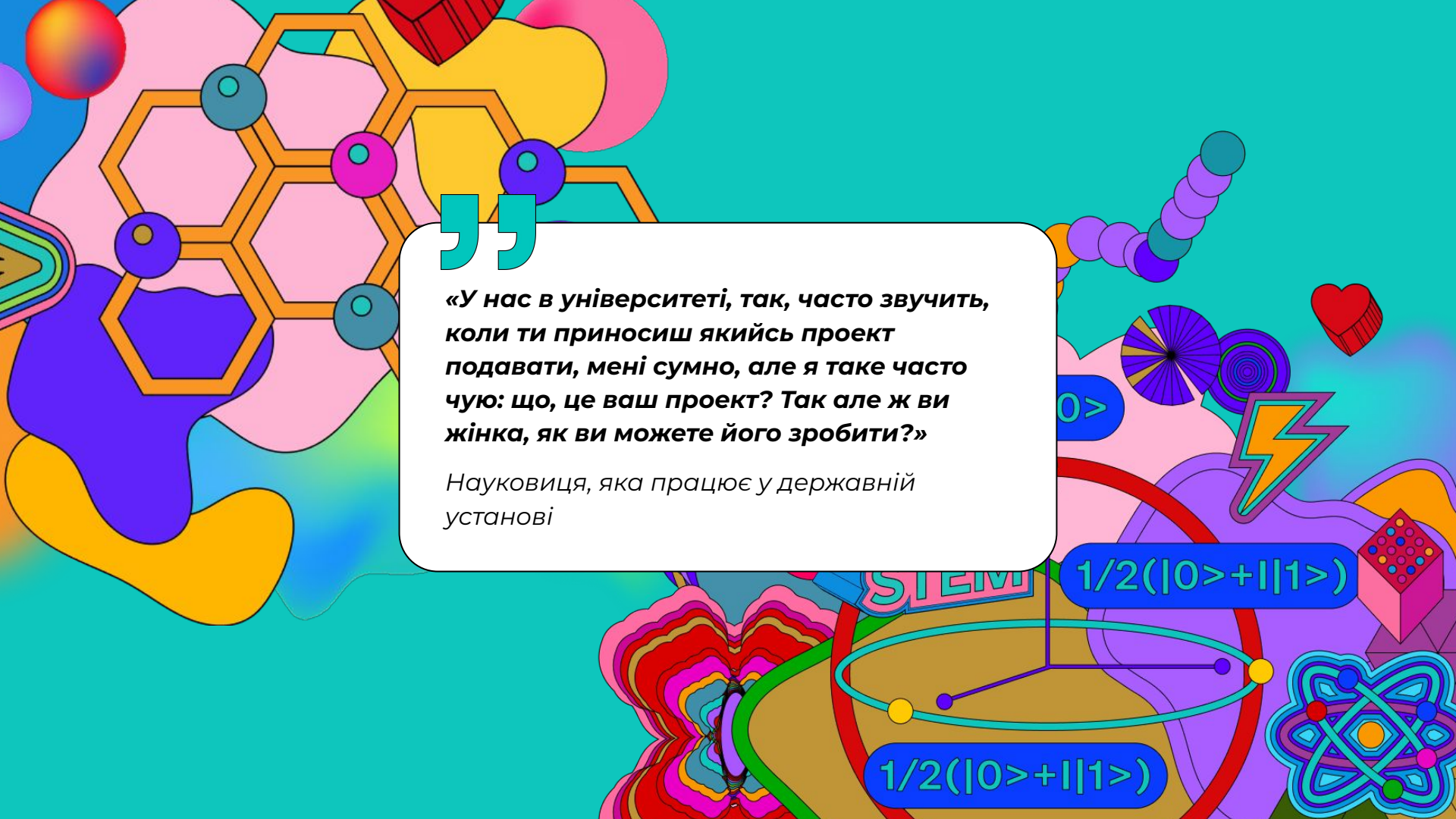
«Там був викладач з кафедри ботаніки. Його звинуватили, що він під час практики в [назва міста] домагався дівчат, і одна з дівчат про це заявила. Там було розслідування, і по факту цього розслідування його звільнили. Коли підняли якісь переписки [Прізвище викладача], і там виявилось, що він вступав з 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



**«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*

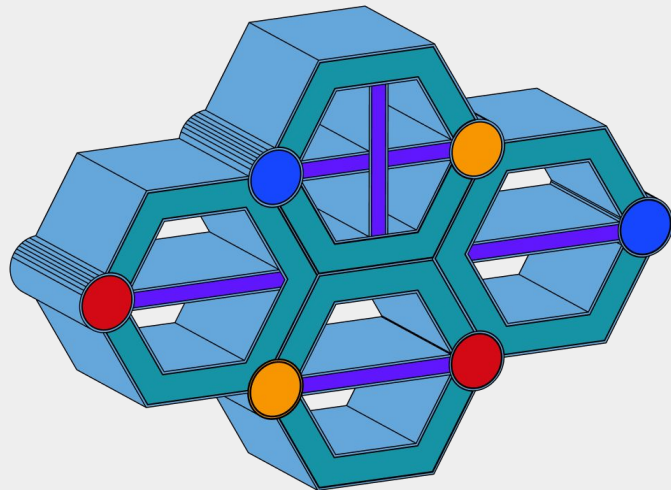


Поєднання ролей матері та науковиці

Гендерна дискримінація

Говорячи про специфічні виклики для жінок в науці, **майже всі** інформантки згадували питання поєднання материнства і наукової кар'єри.

Вони розглядали **планування народження дитини як частину планування розвитку наукової кар'єри.**



Поєднання ролей матері та науковиці

Гендерна дискримінація

На думку інформанток, порівняно з чоловіками-науковцями, 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 у 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.

Поєднання ролей матері та науковиці

Гендерна дискримінація

«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
у державній установі

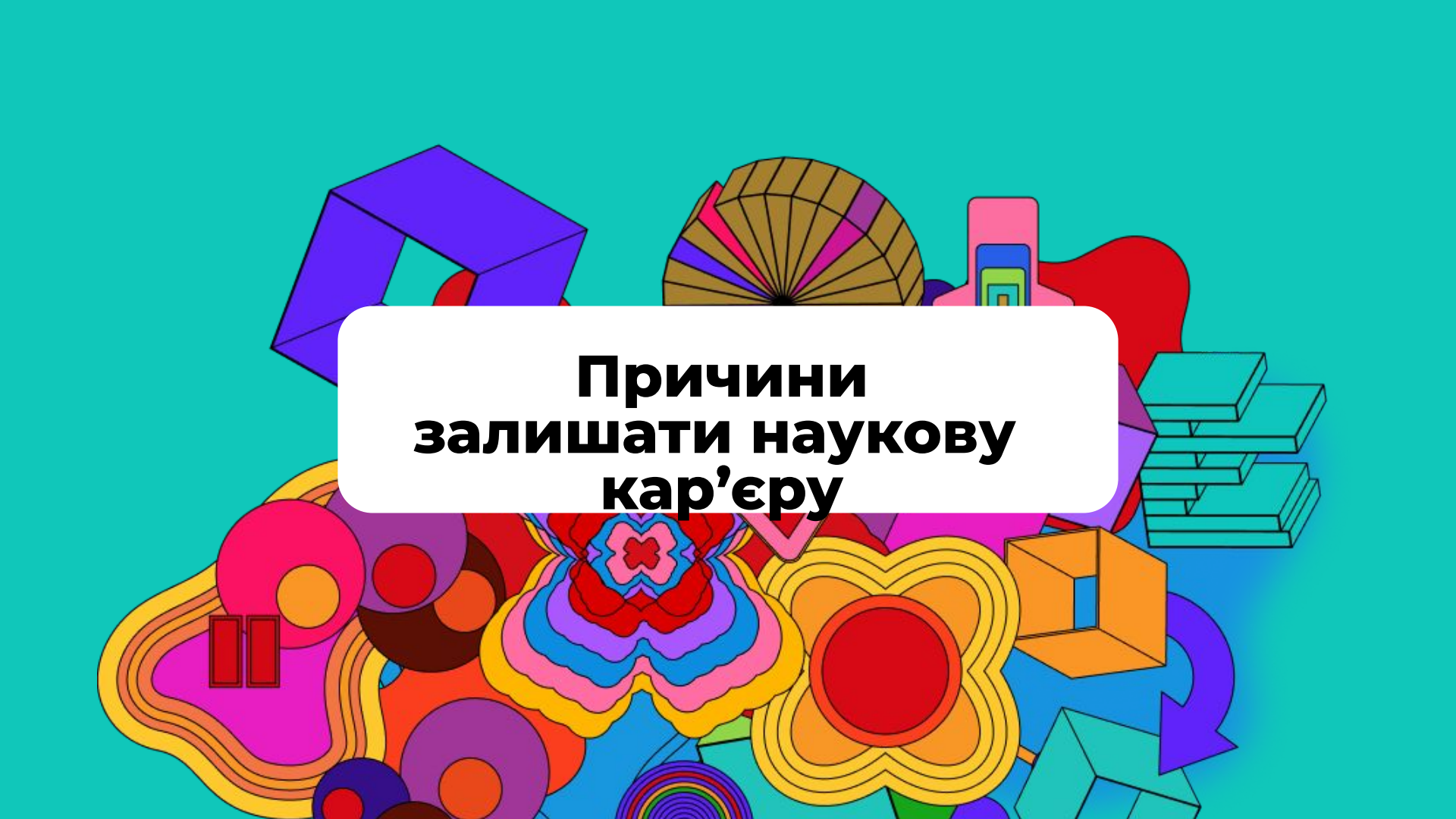
«Це можна брати академічну відпустку, [...] ти збережеш бюджетне місце, але **те, над чим ти працював, умовно, два-три роки чи навіть рік — воно все пропаде,** тому що коли ти вийдеш зі своєї академічної відпустки, ці всі дослідження будуть неактуальні».

Студентка PhD-програми

«В інституті є такі думки, що, там, на певні якісь посади — **“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».

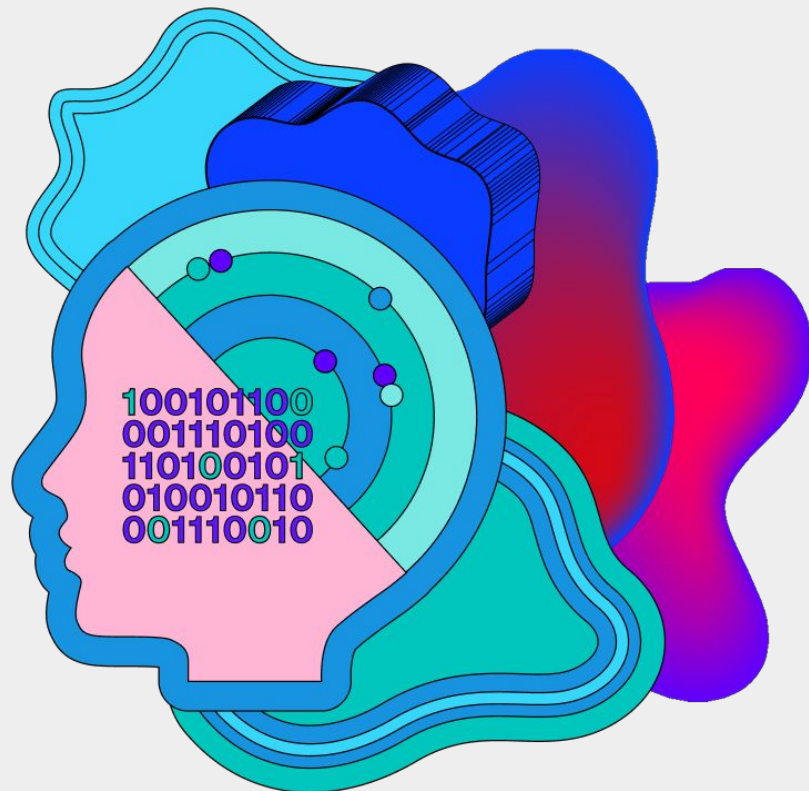
Науковиця, яка працює в державній установі



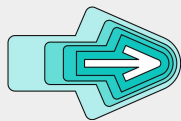
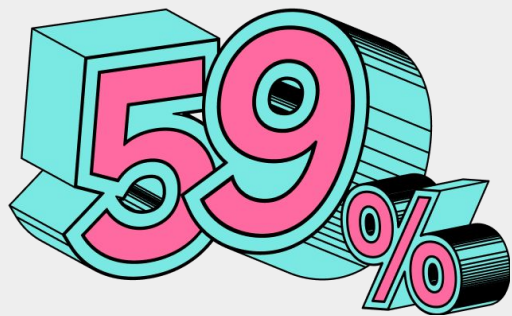
The background is a vibrant, abstract composition of various geometric and organic shapes. It includes a purple cube, a brown fan-like structure, a pink and blue rectangular block, a red heart shape, a stack of cyan rectangles, a yellow and orange flower-like shape, a purple arrow, a rainbow, and several circles and ovals in various colors. The overall style is bold and colorful, with a teal background.

Причини залишати наукову кар'єру

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



Причини залишити кар'єру

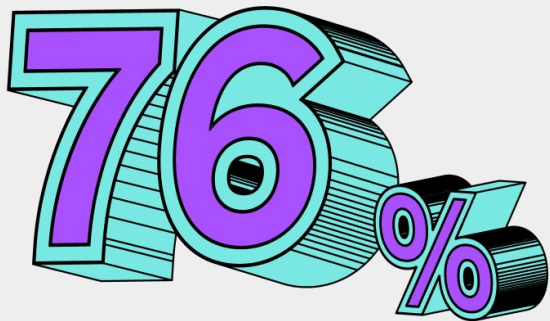


науковиць мали думки про
завершення наукової кар'єри.



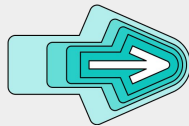
Фінансові причини залишати наукову кар'єру

Причини залишити кар'єру



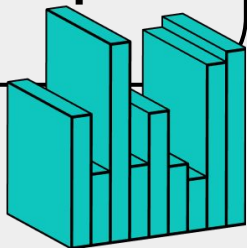
науковиць назвали потребу **мати більший дохід** головною причиною, що спонукала їх замислюватися або планувати завершення наукової кар'єри.

І лише



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

Що 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

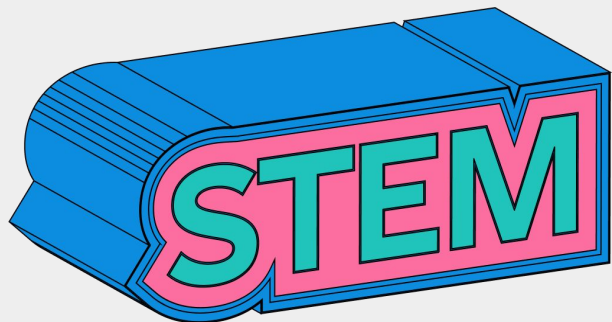
6%

Причини залишити кар'єру

”

«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



”

«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. І ми просто пішли.

Науковиця, яка працює в державній установі

”

«Але ось зараз, чомусь останній рік нереально 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».**

Науковиця, яка працює в державній установі

Хто може використовувати результати цього дослідження



Університети та наукові установи

Щоби розвивати внутрішні політики взаємодії, підтримувати науковиць після декрету, зменшити бюрократичні бар'єри, покращити умови праці та створювати більш доступні шляхи в науку для молоді.



Міжнародні організації та донори

Щоби посилити фінансову й інституційну підтримку українських науковиць, зокрема у контексті повномасштабної війни, сприяти боротьбі з гендерними стереотипами та покращенню технічної бази досліджень.



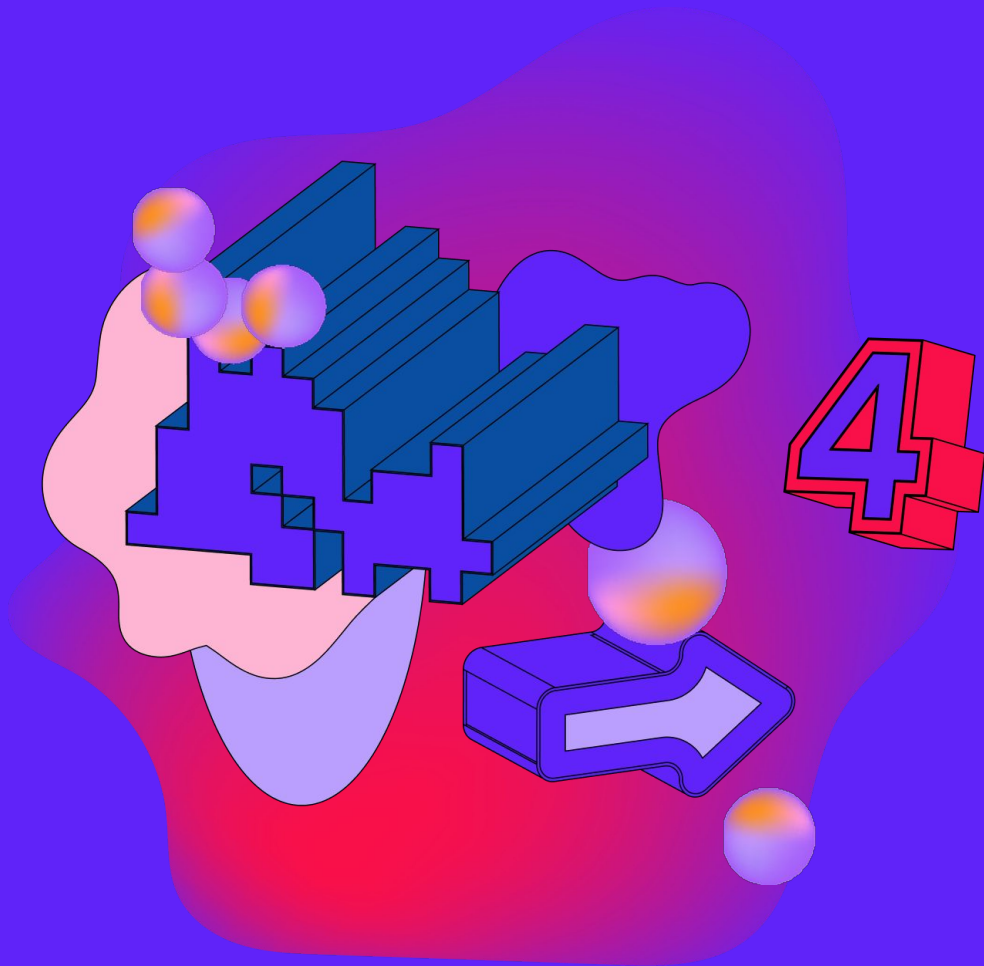
Державні органи

Щоби підвищити ефективність політик у сфері науки, освіти та гендерної рівності, зокрема шляхом перегляду критеріїв підтримки, фінансування, умов праці та впровадження системної боротьби з дискримінацією.



Бізнес і приватний сектор

Для підтримувати жінок у науці через грантові програми, спільні дослідження, популяризацію науковиць і розвиток наукомістких проєктів із врахуванням гендерного балансу.

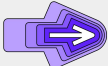


Системні виклики та можливості підтримки жінок у STEM

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.

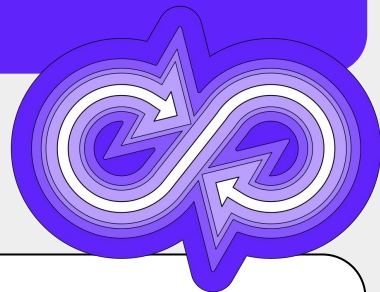
КЛЮЧОВІ ВИКЛИКИ

-  низький рівень заробітних плат;
-  важкість поєднання материнства та наукової кар'єри;
-  незадовільний рівень матеріально-технічних умов праці в наукових установах;
-  поширеність сексизму та харасменту як на робочих місцях, так і в навчальних закладах;
-  загальна нестабільність і вразливість наукової сфери.

”

«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».

Експертка з неурядового сектору



Гендерна сегрегація в науці та поширені в суспільстві стереотипи

Експертні інтерв'ю

Загалом, експерт_ки часто підкреслювали вагомий вплив стереотипів щодо жінок в 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.**



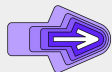
«А працювати треба, бо у нас, на жаль, ще суспільство наше досі консервативне. **Хоча ми і говоримо про те, що у нас абсолютно рівні умови, насправді на такому побутовому рівні це таке ще, що не усвідомлено всіма.** Особливо старшим поколінням. [...] Тобто все ж таки побутує така думка, що все ж таки дівчинка має обов'язково, там, **бути берегинею, обов'язково вона має бути матір'ю**».

Експертка з бізнес-сектору

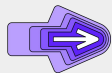
Виклики у вищій та середній освіті

Експертні інтерв'ю

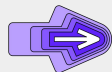
Основні виклики у середній освіті.



Поширені стереотипні уявлення про STEM як сферу, яка краще дається хлопцям.

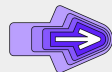


Батьки не підтримують бажання доньок вступати у класи чи заклади освіти з поглибленим вивченням фізики та математики.

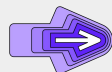


Дівчата в закладах освіти чи класах з поглибленим вивченням фізики та математики часто зіштовхуються з недоречними жартами про участь жінок у науці.

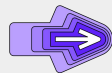
Основні виклики у вищій освіті.



Нестача викладачок та допоміжного наукового персоналу в університетах.



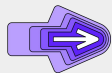
Виїзд науков_иць, які викладали в університетах, за кордон через кращі умови для розвитку науки там.



Значне навантаження на викладач_ок, через що важко поєднувати й наукову кар'єру, і повноцінне викладання.

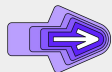
Підтримка науковиць та популяризація науки: ключові бар'єри

Експертні інтерв'ю



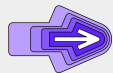
Брак впевненості в собі

Деякі науковці мають сумніви в цінності власних досягнень і відповідності вимогам різних конкурсів/премій..



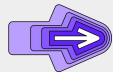
Виїзд науковиць за кордон

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.



Вікові обмеження

Умови деяких програм виключають науковиць старшого віку, які теж потребують подібних заходів..



Брак часу у науковиць

Науковиці працюють одночасно на декількох роботах через переважно низький рівень заробітних плат у науковій сфері або мають ненормовану тривалість робочого дня.

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.

”

«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

”

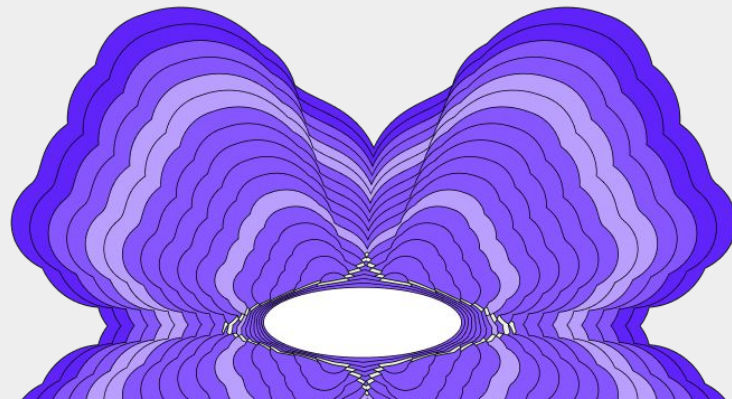
«І я, як депутатка обласної ради, знаючи, що є державна програма оцього житла молодих науковців, подавала навіть на Кабмін відповідний запит про те, **скільки науковців отримали житло за цією програмою. І як ви гадаєте, скільки? Один**».

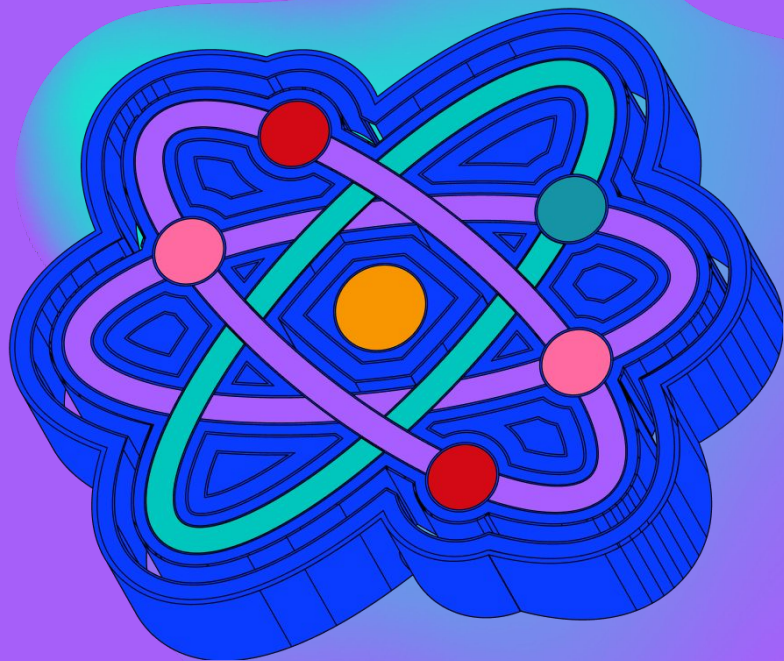
Експертка з державної установи

”

«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



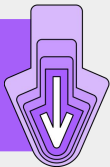


Основні висновки та рекомендації

Основні висновки

Висновки

Що впливало на рішення розпочати наукову діяльність

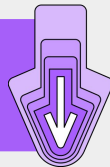


Початок і розвиток наукової кар'єри жінок у сфері STEM в Україні є результатом **складної взаємодії особистих мотивацій, середовища та бар'єрів на різних рівнях.**

Серед **чинників, які мотивували** жінок обирати й розвивати кар'єру у STEM: **інтерес до науки**, сформований ще у дитячі або підліткові роки, **підтримка викладач_ок і родини**, а також **позитивний досвід взаємодії в закладах вищої освіти**, зокрема наявність рольових моделей і ментор_ок серед викладач_ок.

Велику роль відігравав **доступ до наукових заходів, можливість займатися практичною роботою**. 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.

Що підтримувало мотивацію продовжувати кар'єру в науці



Важливу роль у підтримці мотивації займатися науковою діяльністю відігравала **інституційна культура.**

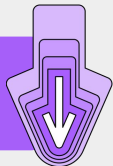
Дослідження виявило, що для багатьох науковиць саме **психологічна атмосфера, сталі професійні зв'язки та взаємопідтримка в колективі** були ключовими, коли вони описували задоволеність умовами, в яких вони працюють.

Для частини інформанток критично важливою в науковій діяльності була **автономія в роботі**, а також можливість впливати на умови праці, реагування з боку керівництва команди або установи на звернення працівни_ць.

Основні висновки

Висновки

Створення інновацій в STEM



Значна частка науковиць мала інноваційний компонент в їхніх дослідженнях. Науковиці вказували, що для проведення інноваційних досліджень їм були необхідні відповідні умови — можливість участі у міжнародних проєктах, фінансова підтримка (як грантова, так і краще базове державне фінансування) та якісне матеріально-технічне забезпечення.

Основні виклики: 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 та могли мати більшу потребу в матеріально-технічному забезпеченні.

Вплив повномасштабного вторгнення на наукову діяльність



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.

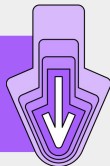
Рівень впливу на заробітну плату інформанток залежав від того, чи відбулися зміни у фінансуванні проєкту чи установи, в якій вони працювали.

Повномасштабне вторгнення підкреслило фінансову незахищеність науковиць, які працюють у державних установах.

Основні висновки

Висновки

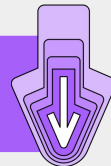
Гендерна дискримінація та сексизм



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.

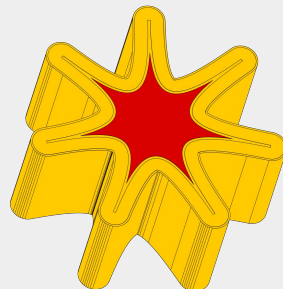
Для одних інформанток цей досвід здавався звичним, вони некритично ставилися до таких випадків, інші ж описували його як такий, що емоційно виснажував, демотивував і стимулював дистанціюватися від колег або взагалі залишити установу.

Поєднання материнства та наукової кар'єри



Навантаження, графік роботи та рівень заробітної плати були пов'язані з можливістю поєднання материнства та наукової кар'єри.

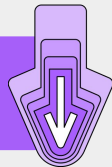
Про цей аспект згадували більшість інформанток. Вони розглядали планування **народження дитини як частину планування кар'єри**, а також підкреслювали труднощі, з якими стикається жінка, яка працює в науці та хоче стати матір'ю.



Основні висновки

Висновки

Що стимулювало думки про припинення наукової діяльності



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.

Низький дохід від наукової праці був однією з найпоширеніших причин сумнівів щодо наукової кар'єри та причин покинути її або перейти у приватну компанію.

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.

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 стимулювали деяких інформанток залишити посаду в державній установі: вони переходили у 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.

ОСНОВНІ ВИСНОВКИ

Для державних органів, зокрема
Міністерство освіти та науки

Висновки

Фінансова підтримка



Підвищити розмір заробітних плат науков_иць, а також академічних стипендій.



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.

Сприяння гендерній рівності



Посилити й підтримувати системну роботу з гендерними стереотипами та упередженнями щодо ролей жінок і чоловіків у суспільстві, зокрема в науці, починаючи з дошкільної освіти.

Підтримка наукової кар'єри жінок



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.



Розвивати й поширювати практики премій та заходів, які сприятимуть видимості та впізнаваності науковиць.

Основні висновки

Для закладів вищої освіти та наукових установ

Висновки

Умови праці та підтримка



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



Розглянути можливість створення в наукових установах посади грантов_ої менеджер_ки. Зокрема, для того, щоб полегшити процес пошуку фінансування та адміністрування отриманих коштів.



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 у колективі.



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

Академічна взаємодія



Забезпечувати студентству більше можливостей проводити дослідження під час здобуття освіти, зокрема через розвиток співпраці з науковими установами.



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.

Основні висновки

Для міжнародних організацій та донорів

Висновки

Фінансова підтримка науковиць в Україні



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



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

Сприяння гендерній рівності



Підтримувати активності, направлені на подолання гендерних стереотипів та упереджень щодо ролей жінок і чоловіків у суспільстві, зокрема в науці.

Доступ до STEM-освіти



Створити стипендії для оплати навчання у STEM за контрактною формою.

Дослідження умов праці під час війни



Сприяти детальнішому дослідженню умов праці та потреб науков_иць, які проживають і займаються науковою діяльністю в Україні під час повномасштабного вторгнення Росії в Україну.

Основні рекомендації

Для приватного сектору

Висновки

1

Поширювати практику створення платформ, що об'єднують представни_ць громадського сектору, вищої освіти, наукового середовища, бізнесу, уряду.

2

Забезпечувати можливості для працівни_ць відвідувати місце роботи зі своїми дітьми (наприклад, організувати дитячі кімнати, мати пеленальні столики). Зокрема заохочувати чоловіків-працівників приводити з собою на роботу їхніх дітей.

3

Підтримувати й розвивати корпоративну етику, враховуючи необхідність толерантнішої комунікації в умовах повномасштабної війни Росії проти України (зокрема в невеликих компаніях): наприклад, реагування на стан здоров'я працівни_ць після нічних тривог, обстрілів, етичність обговорення тем, пов'язаних з війною. Також це може бути лекція/тренінг із психолог_инею про спілкування з військовими, ветеран_ками.

Основні рекомендації

Для громадського сектору

Висновки

1

Продовжувати популяризувати науку, зокрема серед учениць закладів загальної середньої освіти — як цікаву, корисну, «модну» сферу.

3

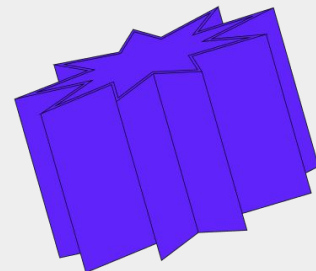
Створювати сучасні освітні програми для науковиць, як посилення та доповнення до академічного навчання.

2

Створювати й розвивати спільноти науковиць для консолідації зусиль та підтримки комунікації.

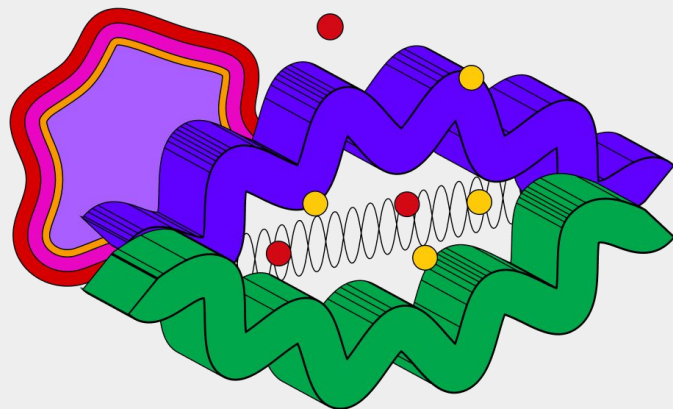
4

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



Наступні кроки

Дослідження — лише початок. Попереду — діалог і спільна робота для підтримки жінок у STEM.



Публічна презентація.

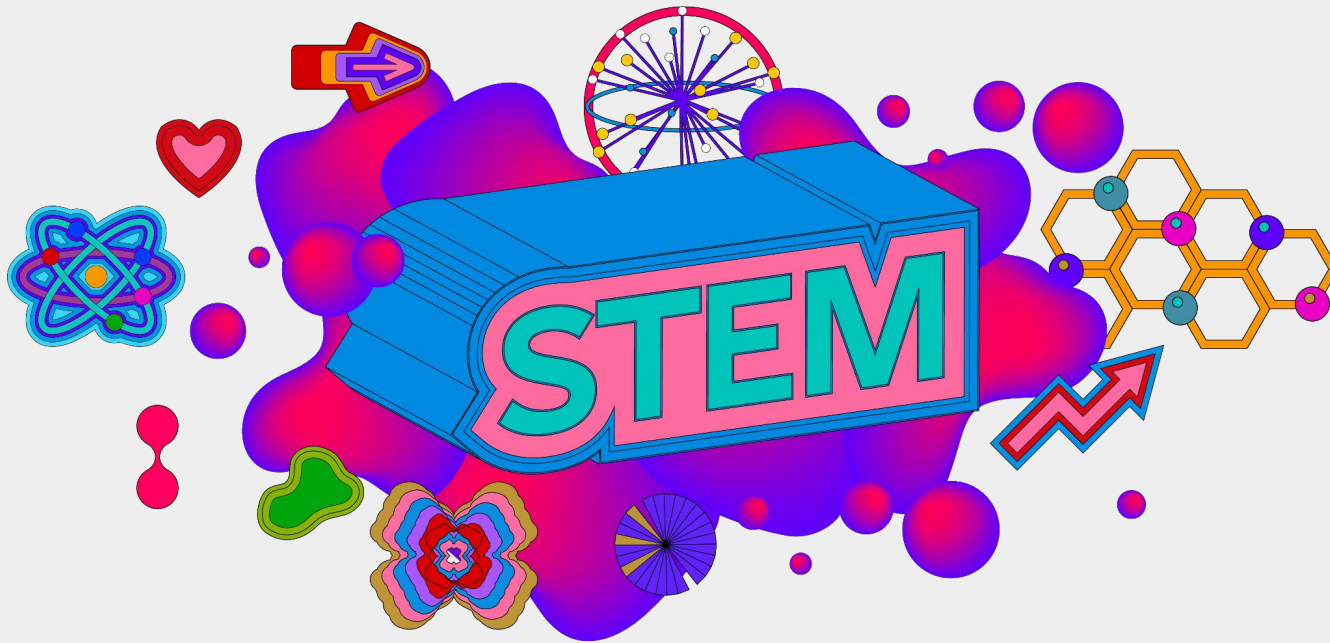
Презентація дослідження покликана представити ключові результати та ініціювати міжсекторальний діалог.

Комунікаційна кампанія.

Публікація результатів дослідження та інформаційна кампанія через медіа, соціальні мережі та платформи партнерів.

Зустрічі зі стейкхолдерами.

12 зустрічей з представницями бізнесу, державного сектору, академічних та філантропічних організацій будуть присвячені обговоренню шляхів реалізації рекомендацій дослідження та подальшому просуванню ґендерної рівності у STEM.



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

