

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА**

**Факультет історії, політології та міжнародних відносин
Кафедра політології та державного управління**

**ЄВРОПЕЙСЬКА ПОЛІТИКА ГЕНДЕРНОГО СТРАТЕГУВАННЯ
НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**Кваліфікаційна робота
Рівень вищої освіти – перший (бакалаврський)**

Виконала:

студентка 4 курсу, 407 групи

Власова Анастасія Ярославівна

Керівник:

кандидат політичних наук,
доцент Цікул І. В.

До захисту допущено

на засіданні кафедри

протокол № _____ від _____ 2026 р.

Зав. кафедрою _____ проф. Круглашов А. М.

Чернівці – 2026

Анотація

Кваліфікаційну роботу виконала студентка 4 курсу (рівень вищої освіти – перший (бакалаврський) спеціальності 052 Політологія, галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки факультету історії політології та міжнародних відносин Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича Власова Анастасія Ярославівна на тему «Європейська політика гендерного стратегування наукової діяльності».

В кваліфікаційному дослідженні здійснення комплексний політологічний аналіз європейської політики гендерного стратегування наукової діяльності. Послідовне визначення теоретико-методологічної рамки дослідження гендерного стратегування наукової діяльності, змісту політичного механізму гендерного стратегування наукової діяльності в ЄС, гендерних пріоритетів Європейського дослідницького простору, аналізу процесу європеїзації національної логіки організації наукової діяльності в Україні та визначення перспектив деформалізації організації наукової діяльності в Україні як чинника набуття членства в ЄС, дозволили визначити вплив гендерного стратегування на якість наукової діяльності та інновацій в ЄС.

Ключові слова: політика, європейська політика, гендерне стратегування, наукова діяльність, Європейський Союз, Україна.

Abstract

The qualification thesis was completed by fourth-year student (higher education level – first cycle, Bachelor's degree) in the specialty 052 Political Science, field of knowledge 05 Social and Behavioral Sciences, Faculty of History, Political Science and International Relations at Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University, Anastasiia Yaroslavivna Vlasova, on the topic “European Policy of Gender Mainstreaming in Scientific Activity”.

The qualification research provides a comprehensive political science analysis of the European policy of gender mainstreaming in scientific activity. It consistently defines the theoretical and methodological framework of the study, examines the

content of the political mechanism of gender mainstreaming in scientific activity within the EU, identifies the gender priorities of the European Research Area, analyzes the process of Europeanization of the national logic of organizing scientific activity in Ukraine, and outlines the prospects for the de-formalization of scientific organization in Ukraine as a factor in acquiring EU membership. This approach made it possible to determine the impact of gender mainstreaming on the quality of scientific activity and innovation in the European Union.

Keywords: policy, European policy, gender mainstreaming, scientific activity, European Union, Ukraine.

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів наукових досліджень інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ А. Я. Власова

ЗМІСТ

Вступ	С. 5
Розділ 1. Теоретико-методологічна рамка дослідження гендерного стратегування наукової діяльності	
1.1. Методологічні принципи аналізу гендерного виміру організації наукової діяльності в ЄС	С. 10
1.2. Джерельне забезпечення дослідження	С. 22
Розділ 2. Політичний механізм гендерного стратегування наукової діяльності в Європейському Союзі	
2.1. Інтеграція принципів гендерного стратегування у цикл науково-дослідницької політики ЄС	С. 27
2.2. Гендерні пріоритети Європейського дослідницького простору	С. 39
2.3. Інструменти забезпечення гендерної рівності в інноваційних і дослідницьких програмах ЄС	С. 47
Розділ 3. Європеїзація національної логіки організації наукової діяльності в Україні	
3.1. Динаміка гендерної структури національного дослідницького простору	С. 57
3.2. Гендерне стратегування наукової діяльності в Україні	С. 66
3.3. Перспективи деформалізації організації наукової діяльності в Україні як чинник набуття членства в ЄС	С. 77
Висновки	С. 87
Список використаних джерел	С. 93
Додатки	С. 103

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Актуальність політологічного дослідження проблеми формування європейської політики гендерного стратегування наукової діяльності визначається тим, що сучасна європейська інтеграційна модель дедалі більше орієнтується на інституційне закріплення принципів рівності та інклюзивності у сфері знань. Гендерне стратегування науки постає не лише як соціокультурний виклик, але й як політичний інструмент формування нової парадигми демократичного управління, що маркує наукову діяльність як простір реалізації прав людини, забезпечення балансу представництва та подолання структурних бар'єрів. У цьому контексті Європейський Союз вибудовує багаторівневу політику, що поєднує правові норми, програмні документи та інституційні механізми, спрямовані на інтеграцію гендерного виміру в дослідницькі практики, фінансування та кадрову політику.

Актуальність дослідження визначається необхідністю виявлення того, як гендерне стратегування науки стає частиною ширшої політики демократизації та модернізації європейського політичного простору. Воно відображає трансформацію від традиційних моделей наукової автономії до інституційно врегульованих форматів, в яких гендерна рівність виступає критерієм легітимності та ефективності. Водночас актуальність теми зумовлена необхідністю критичного аналізу взаємодії між політичними інститутами ЄС, національними урядами та академічними спільнотами, адже саме ця взаємодія визначає реальну дієвість стратегічних документів і програм. Дослідження дозволяє простежити, як гендерна політика у сфері науки впливає на формування нових стандартів політичної культури, на розвиток інституційної довіри та на розширення соціальної бази підтримки європейського інтеграційного проєкту.

Таким чином, актуальність обраної теми дослідження полягає у поєднанні двох вимірів: політичного, як частини європейської стратегії демократичного розвитку та інституційної модернізації; по-друге, наукового, як чинника

підвищення якості досліджень, інноваційності та конкурентоспроможності європейського наукового простору. Політологічне осмислення гендерного стратегування науки відкриває можливість оцінок ефективності існуючих політик та вироблення нових концептуальних підходів до інтеграції гендерної рівності у структуру політичних та наукових інститутів Європейського Союзу.

Метою дослідження є здійснення політологічного аналізу європейської політики гендерного стратегування наукової діяльності. Відповідно до мети, були сформульовані такі завдання дослідження:

- здійснити аналіз теоретико-методологічної рамки дослідження гендерного стратегування наукової діяльності;
- охарактеризувати політичний механізм гендерного стратегування наукової діяльності в Європейському Союзі;
- проаналізувати гендерні пріоритети Європейського дослідницького простору;
- здійснити аналіз процесу європеїзації національної логіки організації наукової діяльності в Україні;
- визначити перспективи деформалізації організації наукової діяльності в Україні як чинник набуття членства в ЄС.

Об'єктом дослідження є європейська політика у сфері науки, досліджень та інновацій.

Предмет дослідження – європейська політика гендерного стратегування наукової діяльності.

Гіпотеза дослідження сформульована як припущення, що системна інтеграція гендерних принципів у політику Європейського Союзу у сфері науки та інновацій сприяє досягненню рівності у доступі до ресурсів і кар'єрних можливостей та формує нову модель демократичного управління, для якого наукова діяльність є простором реалізації політичних цінностей, інституційної довіри та соціальної інклюзивності. Вихідним положенням є те, що гендерне стратегування науки в ЄС виступає не ізольованим соціальним явищем, а є політичним механізмом, який забезпечує легітимність інтеграційного проєкту та

підвищує конкурентоспроможність європейського дослідницького простору. Гіпотеза передбачає, що імплементація гендерних стандартів у національні системи організації науки, зокрема в Україні, є необхідною умовою для успішної європеїзації та набуття членства в ЄС, оскільки вона демонструє відповідність демократичним критеріям і здатність інтегруватися у політичну та культурну логіку Союзу.

Методи дослідження. Методологічні принципи аналізу теоретико-методологічної рамки дослідження гендерного стратегування наукової діяльності в ЄС ґрунтуються на застосуванні системного підходу, який дозволяє розглядати гендерний вимір як інтегральну складову політичної системи та її інституційних практик. Використовується інституційний метод, що забезпечує виявлення трансформаційних процесів у структурі організації науки під впливом гендерних норм, а також конструктивістський підхід, який акцентує на дискурсивному формуванні нових ідентичностей у науковому середовищі. Вивчення джерельного забезпечення дослідження опирається на: метод контент-аналізу для опрацювання нормативних актів та програмних документів ЄС; порівняльний метод для зіставлення європейських і національних практик, а також статистичний аналіз для оцінки гендерної структури наукових інституцій.

Дослідження політичного механізму гендерного стратегування, інтеграція принципів гендерної рівності у цикл науково-дослідницької політики ЄС досліджується за допомогою методу процес-трейсингу, який дозволяє реконструювати причинно-наслідкові зв'язки між політичними рішеннями та їх імплементацією. Гендерні пріоритети Європейського дослідницького простору аналізуються через застосування методу політичного дискурс-аналізу, що дає змогу виявити, як формуються стратегічні орієнтири та як вони закріплюються у політичних наративах. Інструменти забезпечення гендерної рівності в інноваційних і дослідницьких програмах ЄС досліджуються за допомогою інституційного аналізу та кейс-стаді, що дозволяє простежити конкретні практики реалізації політики на рівні програм «Horizon Europe» та інших грантових механізмів.

Проблеми європеїзації національної логіки організації наукової діяльності в Україні та динаміка гендерної структури національного дослідницького простору вивчалися за допомогою статистичного методу та методу аналізу і синтезу, що дозволяє оцінити зміни у представництві жінок у наукових інституціях. Гендерне стратегування наукової діяльності в Україні аналізується за допомогою порівняльного методу, який дав змогу зіставити національні практики з європейськими стандартами, а також через інституційний аналіз для виявлення рівня відповідності політичних рішень європейським вимогам. Перспективи деформалізації організації наукової діяльності як чинника набуття членства в ЄС досліджуються за допомогою прогностичного методу, що дозволяє моделювати можливі сценарії інтеграції та оцінювати їх політичні наслідки.

У кваліфікаційній роботі було використано штучний інтелект (Copilot) як інструмент для створення інфографіки. Застосування ШІ дозволило перетворити складні аналітичні дані на наочні візуальні матеріали, що підвищило зрозумілість та практичну цінність дослідження. Інфографіка, сформована за допомогою цифрових алгоритмів, стала ілюстративним елементом основних компонентів європейської політики гендерного стратегування наукової діяльності (Додатки А, Б).

Наукова новизна результатів дослідження полягає у формуванні концептуально нового бачення взаємозв'язку між політичними інститутами Європейського Союзу та організацією наукової сфери крізь призму гендерної рівності. Дослідження вперше пропонує системне трактування гендерного стратегування як політичного механізму, що регулює кадрову та інституційну структуру науки. Новизна полягає у введенні категорії «гендерне стратегування науки» до політологічного дискурсу як окремого аналітичного інструмента, що дозволяє поєднати правові, інституційні та культурні виміри політики ЄС у сфері досліджень. Вперше здійснено порівняльний аналіз європейських і національних практик організації наукової діяльності з акцентом на гендерні стандарти, що відкриває можливість оцінки процесів європеїзації українського дослідницького

простору. Наукова новизна також полягає у застосуванні комплексної методології, яка поєднує системний, інституційний, конструктивістський та прогностичний підходи для аналізу гендерної політики в науці. Дослідження пропонує оригінальну інтерпретацію гендерних пріоритетів Європейського дослідницького простору як стратегічних орієнтирів демократизації науки, що формують нову політичну культуру та інституційну довіру. Вперше окреслено перспективи деформалізації організації наукової діяльності в Україні як чинника набуття членства в ЄС, що створює новий напрям у політологічному аналізі інтеграційних процесів.

Практичне значення результатів дослідження європейської політики гендерного стратегування наукової діяльності полягає у тому, що воно створює інструментальну основу для формування ефективних стратегій інтеграції гендерного виміру в систему управління наукою та інноваціями. Результати дослідження можуть бути використані для вдосконалення нормативно-правових актів і програмних документів ЄС та України, що регулюють наукову сферу, забезпечуючи їх відповідність сучасним демократичним стандартам. Вони сприяють розробці рекомендацій для органів державної влади, університетів та дослідницьких інституцій щодо впровадження гендерно чутливих практик у кадрову політику, систему фінансування та оцінювання результатів наукової діяльності. Політологічне осмислення гендерного стратегування науки дозволяє виробити механізми подолання структурних бар'єрів, що обмежують доступ жінок до керівних позицій та ресурсів, і тим самим підвищити інституційну довіру та легітимність політичних рішень у сфері досліджень. Для України практичне значення полягає у використанні результатів дослідження як аргументів у процесі європейської інтеграції, адже імплементація гендерних стандартів у науковій сфері є важливим чинником набуття членства в ЄС.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, поділених на підрозділи, висновків та списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНА РАМКА ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО СТРАТЕГУВАННЯ НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Методологічні принципи аналізу гендерного виміру організації наукової діяльності в ЄС

На рівні світового співтовариства гендерна рівність розглядається як одна з фундаментальних складових системи прав людини та необхідна умова сталого суспільного розвитку. Зміст принципу гендерної рівності полягає у створенні однакових правових та організаційних умов для участі жінок і чоловіків у суспільному житті, забезпеченні рівного доступу до ресурсів, можливостей професійної самореалізації та механізмів захисту прав. Утвердження гендерної рівності нерозривно пов'язане з реалізацією таких базових принципів, як свобода, справедливість, верховенство права, законність і демократія [17]. Міжнародні організації та інституції визнають забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків важливим показником демократичності суспільства, ефективності функціонування громадянського суспільства та рівня соціального прогресу.

Проблема інтеграції гендерної перспективи у сферу наукової та дослідницької діяльності посідає важливе місце в системі пріоритетів сучасної міжнародної та національної політики. Її актуальність відображена у стратегічних документах, спрямованих на захист і розширення прав, утвердження принципів рівних можливостей, паритетності та недискримінації в усіх сферах суспільного життя. Зокрема, Цілі сталого розвитку Організації Об'єднаних Націй до 2030 року, насамперед Ціль 5, акцентують увагу на необхідності досягнення гендерної рівності та розширення можливостей жінок, у тому числі в науково-дослідницькій сфері [33]. В Україні відповідні пріоритети знайшли відображення у Державній стратегії забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року [31]. В контексті організації наукової діяльності зазначені документи орієнтують на створення

інституційних і нормативних умов для забезпечення рівного доступу чоловіків і жінок до наукової кар'єри, участі в дослідницьких проєктах, академічному врядуванні та процесах ухвалення рішень у наукових установах.

Разом із тим, слід розуміти, що кількісні показники представництва жінок у науковій сфері не можуть вважатися вичерпним індикатором досягнення гендерної рівності. Важливого значення набуває не лише загальна чисельність жінок серед наукових працівників, а й їхня участь у керівництві науковими установами, дослідницькими колективами, експертними радами та інших структурах, які здійснюють стратегічне управління розвитком науки. Забезпечення рівного доступу до позицій, пов'язаних із прийняттям рішень, розподілом ресурсів і визначенням пріоритетних напрямів досліджень, є необхідною умовою формування інклюзивного наукового середовища.

В означеному контексті інтеграція принципів гендерного стратегування повинна розглядатися не як формальна вимога сучасної наукової політики, а як один із базових принципів функціонування наукової системи. Актуалізація потреби гендерного стратегування наукової діяльності зумовлена як вимогою реалізації фундаментальних принципів демократичного суспільства, так і необхідністю підвищення ефективності функціонування наукової сфери. Рівень залучення жінок до наукової діяльності, а також їхня представленість у процесах управління наукою виступають важливими індикаторами дотримання принципів рівності, справедливості та інклюзивності в суспільстві. Відтак досягнення гендерного балансу в організації наукової діяльності передбачає не лише розширення можливостей жінок для професійного зростання та участі в дослідницькій роботі, але й створення умов для їхнього повноцінного впливу на процеси управління наукою, формування дослідницьких порядків денних і реалізацію інноваційних перетворень у науковій сфері.

Дослідження, присвячені гендерній проблематиці, посідають дедалі важливіше місце в сучасному політологічному дискурсі, що зумовлено їхньою роллю у забезпеченні сталого розвитку, соціальної справедливості та ефективного функціонування суспільних інститутів. Зростання наукового

інтересу до аналізу гендерного виміру організації наукової діяльності пов'язане як із суспільним запитом на утвердження принципів рівності та недискримінації, так і з трансформацією наукових уявлень про гендер як складний соціокультурний конструкт, що впливає на розподіл ролей, ресурсів і можливостей.

Особливої актуальності гендерна проблематика набула в умовах євроінтеграційного поступу. Інтеграційні вимоги стимулюють переосмислення традиційних гендерних ролей і сприяють формуванню нових моделей соціальної взаємодії. Необхідність адаптації до складних умов життєдіяльності зумовлює розширення спектра соціальних, професійних та управлінських функцій, які виконують як жінки, так і чоловіки. В результаті відбувається поступова трансформація усталених гендерних практик, що створює передумови для більш рівноправної участі представників обох статей у різних сферах суспільного життя, включаючи науково-дослідну діяльність, академічне врядування та процеси ухвалення рішень у науковій сфері. Таким чином, сучасні наукові дослідження мають бути спрямовані на виявлення та подолання гендерних бар'єрів, що існують у системі організації та управління науковою діяльністю, а також на розроблення інклюзивних механізмів академічної взаємодії. Формування гендерно чутливого наукового середовища сприятиме розширенню можливостей для професійної самореалізації дослідників незалежно від статі, забезпеченню рівного доступу до ресурсів, а також підвищенню ефективності функціонування наукових установ.

Для здійснення аналізу європейської політики гендерного стратегування наукової діяльності важливим є вироблення теоретико-методологічної рамки дослідження та визначення методологічних принципів аналізу гендерного виміру організації наукової діяльності в ЄС. Принагідно зазначимо, що в сучасному науковому дискурсі значна увага приділяється пошуку методологічних підходів, здатних забезпечити ефективну інтеграцію гендерної перспективи в дослідницьку та управлінську практику. Особливої актуальності набувають дискусії щодо концептуалізації поняття «гендер» і визначення його

аналітичного потенціалу для вивчення процесів, що відбуваються у сфері науки, досліджень та інновацій. Багатовимірний характер цього феномену зумовлює постійне розширення його змістовних меж і водночас актуалізує необхідність комплексного наукового аналізу. Науковці зосереджують увагу на виробленні методологічних інструментів, які дають змогу досліджувати вплив гендерних чинників на організацію наукової діяльності, кар'єрні траєкторії дослідників, механізми академічного врядування та розподіл ресурсів у науковому середовищі.

В дискурсі політичної науки утвердився підхід, відповідно до якого поняття «стать» і «гендер» розглядаються як взаємопов'язані, але не тотожні категорії [109]. Саме розмежування цих понять становить теоретичну основу для аналізу гендерних процесів у сфері політики, зокрема й європейської політики гендерного стратегування наукової діяльності.

Під статтю зазвичай розуміють сукупність біологічних характеристик людини, які визначають її належність до жіночої або чоловічої статі. Ці ознаки мають природний характер і формуються незалежно від соціального середовища. Натомість гендер відображає соціокультурний вимір статевої належності та охоплює систему суспільно сформованих норм, ролей, очікувань і моделей поведінки, що визначають особливості взаємодії індивіда із соціальним середовищем [38]. Таким чином, гендер характеризує не біологічні відмінності між жінками та чоловіками, а соціальні механізми їхнього конструювання й відтворення в суспільстві.

Водночас науковці виходять із того, що стать та гендер не можуть аналізуватися ізольовано один від одного, оскільки соціальні практики значною мірою ґрунтуються на біологічних відмінностях, а біологічна стать набуває суспільного значення через систему культурних інтерпретацій. У зв'язку з цим гендер доцільно розглядати як комплексну соціобіологічну категорію, яка поєднує біологічні характеристики особистості із соціальними, психологічними та культурними аспектами її самореалізації [7, с. 67]. Такий підхід дає змогу досліджувати особливості формування гендерних ролей, моделей професійної

поведінки та механізмів соціальної взаємодії, що мають важливе значення для аналізу політики гендерного стратегування наукової діяльності.

В науковій літературі гендер розглядається як складний соціальний конструкт, що формується під впливом суспільних норм, цінностей та інституційних практик. Так, Т. Мельник визначає гендер як «систему соціально сконструйованих уявлень про жіночі та чоловічі ролі, моделі поведінки, способи мислення та характер міжособистісних відносин, яка формується в процесі соціалізації особистості та значною мірою залежить від політичних, економічних, соціальних і культурних умов розвитку суспільства» [18, с. 38-39]. Такий підхід дозволяє трактувати гендер не лише як характеристику окремої особистості, а й як механізм суспільної організації, що впливає на розподіл соціальних ролей, ресурсів та можливостей. Тобто, гендер постає результатом тривалого процесу соціокультурного конструювання відмінностей між жінками та чоловіками, який визначає нормативні уявлення про їхню поведінку, професійну діяльність, соціальні функції та життєві стратегії [120].

В межах методології конструктивізму, гендерні характеристики не є природно зумовленими, а виступають результатом соціального конструювання, яке визначає систему очікувань, норм і моделей поведінки щодо жінок і чоловіків. Такі уявлення виконують важливу комунікативну функцію, сприяючи впорядкуванню соціальних взаємин, координації суспільної взаємодії та відтворенню існуючих соціальних інститутів і практик. Відповідно, зміст поняття «гендер» охоплює не лише систему очікувань щодо представників різних статей, а й сукупність соціальних практик та інституційних механізмів, через які відтворюються або трансформуються гендерні відносини в суспільстві [22].

Теоретики соціального конструктивізму розглядають гендер як суспільно сформовану систему взаємовідносин, що охоплює не лише сферу міжособистісної взаємодії чи сімейних відносин, а й функціонування основних соціальних інститутів, зокрема економіки, політики, права, освіти, науки та релігії [109]. Зауважимо, що формування, закріплення та відтворення гендерних

ролей, норм і моделей поведінки відбувається саме на інституційному рівні. Відповідно, процес конструювання гендеру зумовлюється впливом широкого спектра соціальних чинників. Вирішальну роль у ньому відіграють механізми соціалізації, система суспільного поділу праці, усталені гендерні ролі, а також засоби масової комунікації, які транслують та закріплюють певні уявлення про соціально прийнятну поведінку жінок і чоловіків [5]. Водночас гендер не лише нав'язується суспільством, а й активно відтворюється самою особистістю через процес гендерної ідентифікації, у межах якого індивід засвоює та інтерпретує відповідні соціальні норми й очікування.

Оперуючи методологією конструктивізму американський дослідник М. Кімел робить висновок, що гендер як багаторівневий соціальний конструкт формується та відтворюється на рівні особистісної ідентичності, соціальної взаємодії та соціальних/суспільних інститутів [13, с. 143]. Такий підхід, на наш погляд, слугує методологічним інструментом для здійснення комплексного аналізу механізмів виникнення й функціонування гендерних відносин у різних сферах суспільного життя, зокрема в організації наукової діяльності.

Перший рівень пов'язаний із формуванням гендерної ідентичності особистості. В межах конструктивістської парадигми гендер не розглядається як вроджена характеристика. Хоча біологічна стать визначається від народження, засвоєння соціально схвалених моделей поведінки, норм і ролей відбувається в процесі соціалізації. Саме завдяки цьому індивід інтегрується в суспільство та набуває уявлень про власну гендерну належність. Водночас особистість не лише сприймає існуючі норми, а й бере активну участь у їх відтворенні та трансформації через повсякденну соціальну практику [13].

Другий рівень стосується соціальної взаємодії, де гендер постає як сукупність поведінкових моделей, що реалізуються залежно від конкретного соціального контексту. Через відповідні практики, стилі комунікації та форми поведінки індивід демонструє свою гендерну ідентичність, а суспільство інтерпретує її відповідно до усталених нормативних уявлень про гендерні ролі [13].

Третій рівень охоплює функціонування соціальних інститутів. Конструктивістський підхід виходить із того, що гендерні відносини формуються не ізольовано, а в межах інституційного середовища, яке задає правила соціальної взаємодії та підтримує певний суспільний порядок [13]. Освіта, наука, економіка, право, політика та інші інститути не лише відображають існуючі гендерні норми, а й активно беруть участь у їх відтворенні. Через інституційні механізми можуть закріплюватися як практики рівноправності, так і моделі нерівного доступу до ресурсів, влади та можливостей професійної самореалізації.

Таким чином, формування та відтворення гендерних відносин відбувається одночасно на індивідуальному, міжособистісному та інституційному рівнях. Для дослідження гендерного виміру організації наукової діяльності особливе значення має аналіз інституційних механізмів, через які відтворюються або долаються гендерні диспропорції в академічному середовищі. Зокрема, освітні програми, практики академічного наставництва, процедури оцінювання наукових результатів, механізми кадрового просування та система управління науковими установами можуть як сприяти забезпеченню рівних можливостей, так і підтримувати приховані форми гендерної нерівності. Саме тому вивчення інституційних чинників є необхідною передумовою формування ефективної політики гендерного стратегування наукової діяльності.

Застосування конструктивістського підходу до аналізу гендерних відносин дає можливість дослідити механізми їхнього формування та відтворення, виявити інституційні й культурні чинники, що підтримують існуючі моделі соціальної взаємодії, а також зрозуміти способи функціонування соціального контролю, через які забезпечується збереження або трансформація гендерного порядку в суспільстві. Особливого значення такий підхід набуває для вивчення гендерного виміру організації наукової діяльності, оскільки дозволяє простежити вплив соціальних норм і стереотипів на професійні траєкторії дослідників, академічну культуру та систему наукового врядування.

Не заперечуючи методологічну цінність та евристичний потенціал

конструктивістського підходу для дослідження гендерного виміру організації наукової діяльності, зазначимо, що у науковому середовищі висловлюються зауваження стосовно його практичної застосовності. Зокрема, дослідники наголошують, що, ефективно розкриваючи механізми формування та відтворення соціальних конструкцій, цей підхід не завжди пропонує достатньо конкретні інструменти або механізми для їх подальшої трансформації. У зв'язку з цим серед основних критичних зауважень називають недостатню розробленість практичних рекомендацій, спрямованих на подолання виявлених форм нерівності/диспропорцій та впровадження реальних суспільних змін.

Критикуючи надмірне абстрагування конструктивістської парадигми, П. Бурд'є апелював до надмірної концентрації на дискурсивних механізмах конструювання соціальної реальності. На думку дослідника, соціальні структури не лише формують уявлення та моделі поведінки індивідів, а й закріплюються на рівні повсякденних практик, способів мислення та дій. У результаті соціально зумовлені схеми сприйняття світу поступово набувають характеру звичних і самоочевидних моделей поведінки [3; 45]. За таких умов гендерна нерівність постає не лише як продукт суспільних дискурсів або нормативних уявлень, а й як явище, що відтворюється через повсякденні практики, соціальні взаємодії та інституційні механізми. Саме тому гендерна ієрархія здатна зберігатися навіть за умов формального проголошення принципів рівності, оскільки вона інтегрована в систему звичок, професійних практик і соціальних очікувань, які сприймаються членами суспільства як природні та легітимні.

Важливе місце в системі теоретико-методологічного осмислення гендеру посідає драматургічний підхід І. Гофмана, який розглядав соціальну взаємодію через метафору театральної вистави [82]. Відповідно до цієї концепції, індивіди в процесі повсякденної комунікації виконують певні соціальні ролі, демонструючи моделі поведінки, що відповідають суспільним очікуванням. У межах такого підходу дослідник пропонує поняття «гендерного дисплею», під яким розуміються символічні та поведінкові прояви гендерної належності, що відтворюються в процесі соціальної взаємодії.

Гендерний дисплей охоплює систему неформальних культурних кодів, норм і знаків, через які суспільство транслює уявлення про належну поведінку жінок і чоловіків. Такі механізми часто діють непомітно для самих учасників соціальної взаємодії, однак саме вони сприяють закріпленню та відтворенню усталених гендерних ролей. У цьому контексті дослідження гендеру на мікрорівні зосереджуються насамперед на аналізі індивідуальної ідентичності, міжособистісної комунікації та повсякденних практик, через які конструюються уявлення про маскуліність і фемінність. Натомість на макрорівні предметом аналізу стають соціальні інститути, які визначаючи нормативні рамки гендерної поведінки, містять систему формальних і неформальних правил, що регулюють очікування стосовно ролей і функцій [82]. Саме тому сучасні гендерні дослідження розглядають інститути як важливі механізми формування та відтворення гендерного порядку.

Подальший розвиток цих ідей став підґрунтям для становлення концепції перформативності гендеру, теоретики якої виходять із того, що гендер не є незмінною характеристикою особистості, а формується та підтримується через повторювані соціальні практики й акти взаємодії. У цьому сенсі праці І. Гофмана стали важливим теоретичним джерелом для подальшої соціальної деконструкції гендеру, оскільки продемонстрували, що суспільні уявлення про жіночі та чоловічі ролі створюються та відтворюються в процесі повсякденної соціальної діяльності.

Відповідно до концепції перформативності гендеру, запропонованої Д. Батлер, гендер не є сталою або наперед заданою характеристикою особистості, а формується та відтворюється через повторювані соціальні практики, моделі поведінки та повсякденні взаємодії [8]. Такий підхід акцентує увагу на динамічному характері гендеру, який може змінюватися залежно від соціокультурного середовища та конкретних контекстів суспільної діяльності. Оскільки гендерні норми відтворюються через практики повсякденного життя, вони можуть зазнавати змін під впливом нових соціокультурних умов, індивідуальних стратегій поведінки та суспільних трансформацій. Це відкриває

можливості для критичного аналізу усталених моделей гендерних відносин і пошуку шляхів подолання структурних форм нерівності в різних сферах суспільного життя, зокрема в науковій та дослідницькій діяльності [1;2].

Представники феміністського постмодернізму, зокрема Л. Ірігарей, Ю. Крістева та Е. Сіксу, пропонують специфічне бачення гендеру, розглядаючи його не стільки як результат соціального конструювання, скільки як продукт функціонування культурних практик і владних дискурсів [5]. У межах цього підходу дискурс трактується як сукупність мовних і символічних практик, що формуються під впливом конкретного соціального та культурного контексту й визначають способи осмислення соціальної реальності [47]. Відповідно до постмодерністської традиції, фемінність і маскуліність не мають сталого чи універсального змісту, а постають як динамічні процеси, що відтворюються через суспільні практики та системи символічних значень. Їхнє формування залежить від впливу соціальних інститутів, культурних норм і владних механізмів, які визначають допустимі форми поведінки та способи самовираження індивідів. Аналіз соціальних структур спрямований на виявлення чинників, що обмежують можливості вільного конструювання ідентичностей та відтворюють дисбаланс відносин влади. Водночас соціальні практики не лише зазнають впливу існуючих структур, а й можуть виступати інструментом їхнього критичного переосмислення та трансформації.

Важливий внесок у дослідження процесуального характеру конструювання гендерних відносин зробила Р. Коннелл [54]. Центральними поняттями її концепції є «гендерний порядок» і «гендерний режим». Під гендерним порядком розуміється історично сформована та ієрархічно організована система відносин між жінками і чоловіками на рівні суспільства, тоді як гендерні режими визначають особливості реалізації цих відносин у конкретних соціальних інститутах. На думку науковиці, конфігурація гендерних відносин формується під впливом чотирьох взаємопов'язаних структурних механізмів: гендерного поділу праці, структури влади, катексису та символічних репрезентацій. Гендерний поділ праці проявляється через розмежування

професійних ролей, нерівність у кар'єрному просуванні та оплаті праці. Структура влади охоплює відносини домінування і підпорядкування, що реалізуються як через формальні інститути, так і через символічні механізми впливу. Кате́ксис визначає систему емоційних і сексуальних відносин, які регулюються суспільними нормами та культурними очікуваннями. Символічний вимір пов'язаний із виробництвом і відтворенням уявлень про маскуліність і фемініність через мову, освіту, медіа, культуру та повсякденні практики. Дослідниця наголошує, що зазначені структури не існують ізольовано, а перебувають у постійній взаємодії та зазнають історичних змін. Саме через їхню сукупну дію відтворюється гендерний порядок як на рівні суспільства загалом, так і в межах окремих соціальних інститутів, включаючи науку, дослідження та інновації [54].

Традиційно певні види діяльності або управлінські функції можуть асоціюватися переважно з представниками однієї статі, що нерідко призводить до формування стереотипних уявлень про професійну придатність жінок і чоловіків [99, р. 330]. Особливо помітним це є у професійному середовищі, зокрема в системі наукової та дослідницької діяльності. Суспільно сформовані очікування можуть впливати на вибір наукової спеціалізації, розвиток кар'єрної траєкторії дослідників, доступ до керівних посад і можливості впливу на процеси ухвалення управлінських рішень. Водночас організаційна культура наукових установ здатна як відтворювати традиційні гендерні уявлення, так і створювати умови для їхньої трансформації. В означеному контексті особливого значення набуває аналіз того, як гендерні норми інтегруються в науково-дослідницьке середовище. Дослідження цих процесів дає можливість виявити приховані механізми відтворення нерівності, а також розробити інструменти формування більш інклюзивної та гендерно чутливої системи організації наукової діяльності.

Науковці наголошують, що організаційна культура, механізми управління та усталені моделі професійної взаємодії нерідко формуються під впливом історично закріплених уявлень про ролі жінок і чоловіків [58]. Унаслідок цього окремі інституційні практики можуть неявно відтворювати переваги для одних

соціальних груп та створювати додаткові бар'єри для інших [42]. В контексті предметного поля нашого дослідження це проявляється в розподілі дослідницьких ресурсів і можливостей. Формально нейтральні правила та механізми функціонування наукових установ можуть ґрунтуватися на усталених соціальних припущеннях стосовно професійних ролей жінок і чоловіків, що здатне впливати на організацію наукової діяльності. Як наслідок, у науковому середовищі можуть зберігатися різні форми гендерної нерівності, які потребують системного аналізу та врахування в процесі стратегування наукової діяльності.

Дослідження гендерного виміру організації наукової діяльності засвідчують, що причини гендерного дисбалансу в наукових організаціях почасти мають не індивідуальний, а структурний характер [41]. У зв'язку з цим заходи, спрямовані виключно на розширення кар'єрних можливостей жінок, хоча й є важливими з погляду забезпечення рівності та справедливості, не завжди здатні самотійно усунути глибинні механізми відтворення нерівності в інституційному середовищі. Досягнення реальних змін потребує комплексного перегляду організаційних регламентів, процедур ухвалення рішень та принципів функціонування відповідних установ.

Одним із чинників, що впливає на професійне просування жінок, дослідники називають недостатній рівень інституційної та міжособистісної підтримки [59]. Відсутність наставництва, професійного супроводу та доступу до неформальних мереж взаємодії може суттєво обмежувати можливості розвитку індивідуальної кар'єрної траєкторії. Натомість підтримка з боку керівництва та досвідчених колег створює додаткові умови для професійної самореалізації, сприяє розширенню доступу до ресурсів і можливостей, а також підвищує рівень впевненості у власних професійних компетентностях. Завдяки інструментам наставництва, академічного спонсорства та професійного розвитку дослідники отримують можливість долучатися до професійних мереж, брати участь у спільних наукових проєктах і розширювати коло професійних контактів. Крім того, наявність підтримувального академічного середовища допомагає ефективніше долати професійні виклики та знижує вплив

інституційних бар'єрів.

Зростаючий науковий інтерес до аналізу гендерного виміру організації наукової діяльності актуалізує потребу формування комплексного методологічного інструментарію, що поєднує технології міждисциплінарного підходу, які застосовуються як у сфері гендерних досліджень, так і в дослідженнях інституційного, процесуального та комунікаційного вимірів політики. Такий підхід сприяв формуванню «нових» методологічних принципів аналізу гендерного виміру організації наукової діяльності. Сучасні науковці значною мірою зосереджується на дослідженні механізмів виникнення та відтворення соціальної нерівності, вивченні причин дисбалансу в розподілі ресурсів, статусів і можливостей. Особлива увага приділяється аналізу факторів, які впливають на доступ до освіти, професійної діяльності, участі в управлінні, процесах ухвалення рішень тощо. В фокусі дослідницького інтересу перебувають також способи конструювання гендерних відносин, трансформація суспільних уявлень про гендерні ролі, а також вплив політичного на можливості реалізації особистісного та професійного потенціалу представників різних статей. Методологічна цінність міждисциплінарного підходу полягає в тому, що його аналітичний потенціал дозволяє враховувати інтерсекційність (перехресність), внаслідок чого з'являється можливість систематизації складних соціальних реальностей в межах одновимірної моделі.

1.2. Джерельне забезпечення дослідження

Здійснення політологічного аналізу європейської політики гендерного стратегування наукової діяльності потребувало використання широкого масиву джерел, які відображають нормативно-правові, інституційні, концептуально-теоретичні та практичні аспекти формування гендерно орієнтованої політики у сфері науки, досліджень та інновацій. Формування джерельної бази здійснювалося з урахуванням критеріїв наукової достовірності, актуальності, репрезентативності та відповідності предмету дослідження. Систематизація опрацьованих джерел дозволила здійснити аналіз теоретико-методологічної

рамки дослідження гендерного стратегування наукової діяльності, охарактеризувати політичний механізм гендерного стратегування наукової діяльності в Європейському Союзі, проаналізувати гендерні пріоритети Європейського дослідницького простору, дослідити процес європеїзації національної логіки організації наукової діяльності в Україні та визначити перспективи деформалізації організації наукової діяльності в Україні як чинник набуття членства в ЄС. Сукупність використаних джерел можна умовно поділити на декілька взаємопов'язаних груп.

Перша група джерел сформована нормативними документами наднаціонального характеру, що визначають фундаментальні засади політики гендерної рівності в ЄС. До цієї категорії належать Конвенції, Хартії, Договори та Резолюції [14; 49; 55; 73; 92; 104; 105; 114; 118], а також документи, присвячені нормативно-правовому визначенню Європейського дослідницького простору [74; 75; 111; 112]. Важливими в контексті предметного поля нашого дослідження стали концептуальні, програмні, стратегічні та рекомендаційні документи, що визначають принципи та пріоритети науково-дослідницької діяльності на рівні Європейського Союзу [43; 44; 48; 50; 51; 52; 53; 55; 56; 57; 66; 67; 1004 101; 104; 105]. Зазначені документи дозволяють простежити еволюцію гендерного виміру європейської політики у сфері науки, досліджень та інновацій від забезпечення формальної рівності до комплексного гендерного стратегування наукової діяльності як одного з основних складників інноваційного розвитку.

В окрему підгрупу нами виділено нормативні документи, що регламентують реалізацію гендерної політики в Україні. До них належать Конституція України [16], Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [29], Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року [21; 31], Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року [32], а також документи, пов'язані з виконанням Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом [30; 33; 36]. Означені джерела дали можливість дослідити ступінь гармонізації національної гендерної політики із сучасними

європейськими стандартами, схарактеризувати гендерний компонент національної логіки організації наукової діяльності та визначити особливості адаптації механізмів гендерного стратегування в умовах євроінтеграційного поступу.

Другу групу джерел формують нормативні документи та внутрішні регламенти ЗВО України, що відображають стратегічні пріоритети впровадження гендерної рівності в академічному середовищі. Особливо цінними для дослідження гендерного стратегування наукової діяльності в Україні стали концептуальні, стратегічні та програмні документи вітчизняних вишів, зокрема доктрини, плани, положення, програми, стратегії та політики [6; 20; 23; 24; 25; 27; 35]. Використання цих джерел дозволило здійснити оцінку рівня інституційної готовності ЗВО до інтеграції принципів гендерного стратегування у цикл науково-дослідницької діяльності, а також визначити стратегічні вектори практичної реалізації гендерних планів дій у сфері науки, освіти, досліджень та інновацій.

Окрему групу джерел становлять офіційні аналітичні матеріали міжнародних організацій та спеціалізованих інституцій Європейського Союзу. До них належать статистичні та аналітичні звіти Європейської Комісії, EIGE, UNESCO, ERA та інших профільних структур [48; 55; 60; 62; 63; 64; 65; 70; 76; 77; 78; 79; 80; 81; 86; 87; 88; 89; 90; 117; 119]. Ці джерела забезпечують інформаційну та емпіричну основу дослідження, дозволяють оцінити сучасний стан гендерного балансу в науковому середовищі, простежити динаміку представництва жінок у дослідницькій діяльності, проаналізувати показники академічного лідерства, кар'єрного просування та доступу до ресурсів у різних країнах Європейського Союзу. Поряд із цим нами використано матеріали програми Horizon Europe та пов'язані з нею рекомендації щодо розроблення Gender Equality Plans (GEPs) [68; 69; 71; 72; 84; 85]. Означені джерела дозволили забезпечити ширший аналітичний контекст дослідження, оскільки вони демонструють трансформацію гендерної політики від декларативного рівня до системного інструменту управління науковою діяльністю. Важливість цих

документів зумовлена тим, що наявність гендерного плану стала однією з інституційних умов участі організацій у європейських науково-дослідних програмах, а це фактично перетворило гендерне стратегування на невід'ємну компоненту європейської політики у сфері науки, досліджень та інновацій.

Четверта група джерел сформована комплексом наукових праць вітчизняних і зарубіжних авторів, присвячених концептуалізації гендерного виміру наукової діяльності, визначенню його методологічних засад та виявленню особливостей впливу гендерних чинників на організацію й функціонування наукової сфери. Теоретичним підґрунтям дослідження стали роботи Д. Батлер [1; 2], Д. Бріттон [46], П. Бурдьє [3; 45], Е. Гофмана [81], М. Кіммела [12], Р. Коннелл [53], Р. Столлера [108] та інших науковців, у працях яких сформульовано основні підходи до розуміння соціальної конструкції гендеру, механізмів відтворення гендерної нерівності та функціонування гендерованих соціальних інститутів. Їхні концепції дозволяють інтерпретувати гендерне стратегування не лише як інструмент публічної політики, а й як складний механізм інституційної трансформації, спрямований на подолання структурних бар'єрів у науковому середовищі.

П'ята група джерел представлена науковими розвідками українських і зарубіжних дослідників, присвячених проблемам гендерної рівності в суспільстві, освіті, науці, політиці та інших дотичних сферах. Серед вітчизняних науковців означені проблеми відображені у дослідженнях Т. Власової, Ю. Галицької та І. Грабовської [5], А. Герц [7], І. Головащенко [8], І. Грицай [22], Г. Лук'янової [16], Т. Мельник [17], Н. Ротар [12], І. Цікул [38; 39; 40] та інших дослідників, які аналізують сучасні тенденції розвитку гендерної політики в Україні. В зарубіжній науці досліджувана проблематика представлена доробком А. Абендрот [41], Дж. Акер [42], Д. Бріттон [47], К. Гроган [83], Л. Де Харт-Девіс [58], А. Діль та Л. Дзюбінськи [59], Р. Кухар і М. Габер [95], Л. Лейшите [96], І. Муньйос [98], Р. Роси та С. Клаверо [107] та інших авторів. Їхні дослідження дозволяють розкрити особливості функціонування гендерних механізмів у європейському дослідницькому просторі, проаналізувати ефективність

гендерних планів дій та здійснити оцінку впливу політики політика гендерного стратегування на розвиток наукових інституцій.

Здійснений аналіз джерельної бази дослідження свідчить про високий рівень її репрезентативності та міждисциплінарності, що дозволило забезпечити аргументаційний, інформаційний та нормативний компоненти аналізу європейської політики гендерного стратегування наукової діяльності. Перевагою використаного масиву джерел є поєднання нормативних документів, статистичних матеріалів, аналітичних звітів і фундаментальних наукових праць, що дозволяє розглядати гендерне стратегування наукової діяльності як комплексний політичний, соціальний та інституційний феномен. Значна частина використаних джерел представлена офіційними документами Європейського Союзу та міжнародних організацій, що забезпечує високий рівень достовірності отриманих результатів.

Водночас аналіз джерельної бази дозволив виявити низку наукових прогалин. Передусім відчувається дефіцит комплексних політологічних досліджень, присвячених безпосередньо феномену гендерного стратегування в системі управління науковою діяльністю.

Загалом наявна джерельна база є достатньою для комплексного дослідження європейської політики гендерного стратегування наукової діяльності. Її структура забезпечує можливість поєднання нормативного, інституційного, аналітичного та теоретичного рівнів аналізу, що дозволяє всебічно розкрити особливості формування та реалізації гендерно орієнтованої європейської політики у сфері науки, досліджень та інновацій, а також оцінити перспективи імплементації відповідних практик в українському академічному середовищі.

РОЗДІЛ 2

ПОЛІТИЧНИЙ МЕХАНІЗМ ГЕНДЕРНОГО СТРАТЕГУВАННЯ НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

2.1. Інтеграція принципів гендерного стратегування у цикл науково-дослідницької політики ЄС

Хартія основних прав Європейського Союзу стверджує, що: «Будь-яка дискримінація за будь-якою ознакою, такої як стать, раса, колір шкіри, етнічне або соціальне походження, генетичні особливості, мова, релігія або переконання, політична або будь-яка інша думка, членство в національній меншості, майно, народження, інвалідність, вік або сексуальна орієнтація, заборонена», відповідно «Рівність між жінками та чоловіками повинна бути забезпечена у всіх сферах, включаючи зайнятість, роботу та оплату праці» [49].

Гендерний вимір може бути інтегрований у всі етапи політичного циклу науково-дослідницької стратегії ЄС. У дослідницькому секторі інтеграція гендерних принципів у вироблення та реалізацію політики означає врахування трьох різних цілей: гендерний баланс у дослідницьких групах, гендерний баланс у прийнятті рішень та гендерний вимір у змісті досліджень. Перша мета пов'язана з усіма діями, які підкреслюють важливість включення жінок-вчених до дослідницьких груп, оскільки це сприяє участі жінок у дослідженнях і, в той же час, вводить перспективу жінок-вчених у процес аналізу. Друга мета пов'язана з усіма діями, спрямованими на розгляд рівної присутності жінок і чоловіків-дослідників серед вищих рівнів академічної ієрархії. Третя мета пов'язана з усіма діями, спрямованими на врахування статі як значимої змінної в змісті будь-якого дослідження. Такий підхід не змінює масштаби дослідження, а «окреслює нові перспективи, піднімає нові питання та використовує нові інструменти аналізу для створення більш повної картини досліджуваної проблеми» [96, р. 291]. Оскільки чоловіки та жінки мають різні ролі та різний рівень сили влади, їхні погляди на проблему можуть бути зовсім різними,

відповідно поєднуючи свій досвід та точки зору, дослідники можуть покращити розуміння проблеми.

Цикл політики Європейського Союзу є багаторівневим процесом, що поєднує формування порядку денного, розробку рішень, їхнє ухвалення та імплементацію, а також моніторинг і корекцію. Він відображає інституційну логіку багаторівневого врядування, в якому ключові актори (Рада ЄС, Європейська комісія та Європейський парламент) виконують різні, але взаємодоповнюючі функції. Європейська комісія займає центральне місце на етапі ініціації та розробки політики: вона формує пропозиції, готує законодавчі проекти, проводить консультації з експертами та громадянським суспільством, а також забезпечує аналітичну базу для ухвалення рішень [61, р. 3-6]. Комісія виступає «двигуном» інтеграційного процесу, адже саме вона визначає стратегічні пріоритети та закладає рамку для подальшого обговорення (Додаток А, малюнок А.1.).

Рада ЄС є ключовим інституційним майданчиком, де відбувається політичне узгодження позицій держав-членів. Вона виконує функцію арбітра між національними інтересами та загальноєвропейськими цілями, забезпечуючи баланс між суверенітетом і інтеграцією [61, р. 17]. У циклі політики Рада займає місце на етапі ухвалення рішень, адже саме вона разом із парламентом затверджує законодавчі акти, визначає політичні пріоритети та координує імплементацію. Її роль полягає у тому, щоб надати політиці легітимність з боку урядів держав-членів, що робить її інструментом міжурядового врядування (Додаток А, малюнок А.1.).

Європейський парламент, у свою чергу, виконує функцію демократичної легітимації та контролю. Він представляє громадян ЄС і забезпечує, щоб політика відповідала принципам прозорості, інклюзивності та підзвітності. У циклі політики парламент бере участь у спільному ухваленні рішень із Радою, здійснює контроль за діяльністю Комісії, а також формує політичний дискурс, який впливає на порядок денний [116, р. 98]. Його місце у циклі можна визначити як інституційний канал демократичного впливу, що забезпечує баланс між

технократичною логікою Комісії та міжурядовою логікою Ради (Додаток А, малюнок А.1.). Відповідно до Малюнку А.1, цикл політики ЄС можна охарактеризувати як систему взаємодії трьох інституційних рівнів: Єврокомісія, як стратегічний ініціатор і аналітичний центр, Рада, як політичний координатор і представник держав-членів, Євроарламент, як демократичний представник громадян. Їхня взаємодія створює унікальну модель багаторівневого врядування, в якій політика формується не односторонньо, а через постійний діалог між технократичними, міжурядовими та демократичними інституціями. Саме ця триєдина структура забезпечує стійкість європейської політики, її легітимність та здатність адаптуватися до викликів глобального середовища.

Початок інтеграції принципів гендерного стратегування у цикл науково-дослідницької політики ЄС припадає на 1999 р., коли Рада Європейського Союзу (далі – Рада) прийняла резолюцію щодо жінок і науки, в якій було визнано питання недостатнього представництва жінок у сфері науково-технічних досліджень. Резолюція констатувала, що «гендерний мейнстрім дослідницької політики не обмежується просуванням жінок як наукових працівників, але також повинен гарантувати, що дослідження відповідають потребам усіх громадян і сприяють розумінню гендерно-релевантних питань» [57].

За Лісабонським договором 2007 р. гендерна рівність стала стратегічною метою розвитку як ЄС, так і його держав-членів. Дійсно, у 2000 р. Лісабонська рада визначила за мету зробити ЄС найбільш конкурентоспроможною та заснованою на знаннях економікою у світі, здатною досягти сталого економічного зростання з більшою кількістю та кращими робочими місцями та більшою соціальною згуртованістю [114]. Відповідно до цієї мети було передбачено, що до 2010 р. жінки повинні заповнити щонайменше 25 % посад у секторі досліджень, що фінансуються державою, щоб згодом забезпечити краще представництво жінок в інститутах, що приймають політичні рішення.

Рада визначила гендерну рівність та гендерний мейнстрім у дослідженнях як один з ключових пріоритетів Європейського дослідницького простору (далі – ERA) в 2012 р., враховуючи, що інтеграція гендерного виміру в розробку, оцінку

та впровадження досліджень потребує офіційного сприяння європейській політиці досліджень та інновацій [50]. У 2014 р. Рада констатувала, що існує збереження гендерної упередженості в кар'єрі, гендерний дисбаланс у ролях прийняття рішень та відсутність гендерних вимірів у більшості національних дослідницьких програм. Державам-членам ЄС було запропоновано підтримати гендерний мейнстрім та рівні можливості в сфері наукової діяльності [50].

Рада також схвалила дорожню карту ERA на 2015–2020 рр., яка була спрямована на перетворення національного законодавства про рівність на ефективні дії для усунення гендерних дисбалансів у науково-дослідних установах та інститутах, що приймають рішення щодо науково-дослідницької діяльності, а також на інтеграцію гендерного виміру в політику, програми та проекти R&I. Рада закликала держави-члени ЄС розпочати його реалізацію за допомогою відповідних заходів у своїх планах дій або стратегіях до середини 2016 р. [55].

18 листопада 2016 р. Рада прийняла проєкт висновку, що містить заходи щодо підтримки дослідників на ранній стадії з метою підвищення привабливості наукової кар'єри та сприяння інвестиціям у людський потенціал у галузі досліджень та розробок. Висновок Ради підтверджує, що гендерні питання мають особливе значення в контексті наукової кар'єри, і пропонує Єврокомісії та державам-членам продовжувати підтримувати та впроваджувати дії та політику гендерної рівності та сприяти ефективним заходам балансу між роботою та особистим життям. Рада також закликала держави-члени просувати найкращі практики та політику, які спрямовані на усунення бар'єрів для просування жінок у дослідженнях та посилення різноманітності дослідницької спільноти [107, р. 4].

26 листопада 2021 р. Рада прийняла рішення щодо структури управління ERA та схвалила Пакт про дослідження та інновації в Європі, тим самим завершивши реформу ERA на принципах гендерного стратегування. Документ встановив пріоритети та принципи управління для ERA, включаючи політичний порядок денний на 2022–2024 рр. Важливо, що Рада уточнила низку вимог в сфері гендерного стратегування щодо науково-дослідницької діяльності для всіх

держав-членів ЄС: забезпечення гендерного балансу в дослідницьких групах на всіх рівнях, в тому числі в управлінні та прийнятті рішень; боротьба з гендерним насильством та домаганнями; подолання гендерних упереджень; інтеграція гендерного виміру в зміст R&I; врахування різноманітності в більш широкому сенсі, включаючи стать, расове або етнічне походження, релігію або переконання, соціальне різноманіття, інвалідність, вік та сексуальну орієнтацію, а також боротьба з дискримінацією за всіма ознаками [56]. Одночасно Рада визначила конкретні дії ERA на 2022–2024 рр., які були реалізовані державами-членами ЄС на добровільній основі у співпраці з країнами, пов'язаними з програмою Horizon Europe [61, р. 20]. Визначені особливості інтеграції принципів гендерного стратегування у цикл науково-дослідницької політики ЄС, артикульовані Радою ЄС досить чітко корелювалися з політичними ініціативами Єврокомісії.

Політична роль Ради Європейського Союзу у процесі інтеграції принципів гендерного стратегування в цикл науково-дослідницької політики ЄС визначається тим, що саме вона забезпечує узгодження між національними урядами та наднаціональними інституціями, перетворюючи гендерну рівність на обов'язковий політичний стандарт. Її функція полягає у політичній легітимації гендерного виміру, разом з тим вона визначає пріоритети фінансування та координує позиції держав-членів щодо включення гендерного аспекту у наукові програми, забезпечуючи баланс між національними інтересами та загальноєвропейськими цілями [107, р. 3]. Саме її політична воля перетворює гендерне стратегування на інструмент інтеграційної політики, адже без узгодження на рівні Ради жодна директива чи стратегія Єврокомісії не набуває обов'язкової сили. Вона також виконує функцію контролю за імплементацією, зокрема через робочі групи з досліджень та інновацій Рада здійснює моніторинг виконання гендерних зобов'язань, оцінює ефективність національних планів і забезпечує політичну підзвітність.

Після Амстердамського договору 1999 р., який встановив рівність між жінками та чоловіками як конкретне завдання ЄС та горизонтальну мету, що

впливає на всі завдання спільноти, Єврокомісія формалізувала своє зобов'язання щодо сприяння гендерній рівності в дослідженнях у своєму повідомленні «Жінки та наука: мобілізація жінок для збагачення європейських досліджень» [117]. У цьому документі Єврокомісія підкреслила важливість обміну досвідом між державами-членами ЄС та сприяння фінансуванню участі жінок у дослідницькій науковій діяльності. Єврокомісія визнала серйозне недопредставництво жінок у науці та висунула план дій щодо сприяння гендерній рівності в науці. Гендерну рівність в наукових дослідженнях пропонувалося розуміти з точки зору трьох вимірів, які характеризують взаємозв'язок між питаннями гендеру та науки. У повідомленні ЄС ці три виміри були названі «за, для та про», тобто визнавалася необхідність сприяння дослідженням жінок, для жінок та про жінок.

У рамках п'ятої рамкової програми (1998–2002 рр.) було зроблено кілька зусиль для сприяння гендерній рівності. Цей підхід був розширений та посилений під час реалізації шостої рамкової програми (2002–2006 рр.), яка встановила дві основні цілі: ціль 40 % представництва жінок у наукових комітетах та дослідницьких групах й інтеграція гендерного виміру в зміст дослідження. Подальші рамкові програми забезпечили тяглість цих двох цілей [61, р. 14].

Від 2020 р. Єврокомісія забезпечувала гендерну рівність у дослідженнях двома різними способами: через свій основний інструмент фінансування, Horizon 2020 та в рамках ERA у співпраці з державами-членами ЄС. Створення ERA було запропоновано Єврокомісією у повідомленні «На шляху до європейського дослідницького простору» [98, р. 462] від січня 2000 р. Мета створення ERA була схвалена, як ми згадували вище, на засіданні Ради в березні 2000 р. Стратегічна мета ERA вимагає більш активних політичних дій, необхідних для сприяння гендерній рівності в науці. Тільки забезпечуючи більшу гендерну рівність у науці, у найширшому сенсі, наука може оптимізувати цінність, яку вона приносить європейському суспільству. Повідомлення єврокомісії за назвою «Нова ERA для досліджень та інновацій» [51] додатково закликала до підвищення гендерної рівності з метою посилення потенціалу

досліджень та інновацій Європи. Було визнано, що гендерна нерівність у сфері досліджень та інновацій є відтворюваним явищем, тому необхідні скоординовані дії суб'єктів освітньої політики та спонсорів наукових досліджень для просування гендерно-інклюзивної культури [52].

У межах політичного порядку денного ERA на 2022–2024 роки Єврокомісія визначила формування гендерної рівності в академічних установах як ключовий пріоритет. Політичний порядок денний ERA на 2022–2024 рр. визначає перший системний пакет добровільних дій для держав-членів ЄС, спрямованих на реалізацію Пакту про дослідження та інновації. Він охоплює чотири стратегічні напрями: внутрішній ринок знань, зелено-цифровий перехід, доступ до наукової досконалості та узгоджені інвестиції [75].

ERA Policy Agenda 2022–2024 формувала політичну рамку, яка поєднує інституційні та нормативні механізми для розвитку Європейського дослідницького простору. По-перше, у пріоритеті стоїть поглиблення внутрішнього ринку знань, що включає відкритий обмін результатами досліджень, розвиток Європейської хмари відкритої науки (EOSC), реформу системи оцінювання дослідників та інституцій, а також захист академічної свободи. По-друге, важливим є відповідь на виклики зеленої та цифрової трансформації, в якій наука має забезпечити інноваційні рішення для кліматичної політики, енергетики та цифрової економіки, водночас залучаючи суспільство до участі у дослідженнях. Третій блок порядку денного стосується розширення доступу до наукової досконалості, що передбачає підтримку менш розвинених регіонів ЄС, розвиток інклюзивних дослідницьких мереж та посилення мобільності науковців. Четвертий напрям полягає в узгоджені інвестиції та реформи, які мають забезпечити стабільне фінансування досліджень, збалансовану циркуляцію талантів та створення привабливих умов для наукової кар'єри. Особливе місце займає гендерна рівність та інклюзивність, закріплені у Люблянській декларації, що інтегруються у всі напрями політики як критерій демократичності та конкурентоспроможності науки.

Єврокомісія у 2025–2026 рр. закріпила інтеграцію принципів гендерного стратегування у науково-дослідницьку політику через нові стратегічні документи, серед яких центральне місце займає Стратегія гендерної рівності 2026–2030 [53]. Вона визначає конкретні дії для боротьби з гендерним насильством, кіберзагрозами та нерівністю у сфері досліджень та інновацій. Стратегія гендерної рівності 2026–2030, ухвалена 5 березня 2026 р., яка інтегрує гендерну перспективу у всі сфери політики, зокрема і до сфери науки, інновацій та цифрової безпеки. У ній закріплено боротьбу з гендерним насильством, кібернасильством, антигендерними наративами та ризиками, пов'язаними з використанням штучного інтелекту.

Дорожня карта прав жінок (Roadmap for Women's Rights, 2025 [105]), схвалена всіма державами-членами ЄС стала основою для нової стратегії та визначила пріоритети у сфері рівності, інклюзивності та недискримінації.

Для нашого дослідження найбільш важливим документом є Action Plan on Women in Research, Innovation & Startups [43] як спеціальний план дій, спрямований на залучення жінок до досліджень, інновацій та підприємництва, що має зробити ЄС найбільш привабливим простором для жінок у цих секторах до 2030 року. У 2026 р. Action Plan on Women in Research, Innovation & Startups був представлений Єврокомісією як інструмент системної інтеграції гендерної рівності у науково-дослідницьку та інноваційну політику. Він складається з низки ключових елементів, кожен з яких має конкретні показники, що дозволяють оцінювати ефективність реалізації (Додаток А, Малюнок А.2):

- Першим елементом є скорочення гендерного розриву у дослідженнях. План передбачає підвищення частки жінок у STEM-секторах з 24 % у 2025 р. до щонайменше 30 % у 2030 р., що має стратегічне значення для інноваційної спроможності ЄС.
- Другим елементом виступає розвиток навичок та компетенцій, зокрема цифрових і підприємницьких: мета полягає у збільшенні частки жінок, які проходять програми з цифрових навичок, з 32% у 2025 р. до 50 % у 2028 р.

- Третій елемент передбачає фінансові стимули та доступ до інвестицій: Єврокомісія поставила завдання, щоб не менше 35 % грантів Horizon Europe у сфері інновацій отримували команди з гендерним балансом, а частка венчурного фінансування для жіночих стартапів зростає з 11 % у 2025 році до 25 % у 2030 р.
- Четвертий елемент стосується інституційних гендерних планів (GEPs), які стали обов'язковими для всіх університетів та дослідницьких центрів, що претендують на фінансування; у 2026 році понад 78 % інституцій вже мали затверджені GEPs, і мета полягає у досягненні 100 % до 2028 р.
- П'ятий елемент деталізує інтерсекційний підхід, що враховує не лише гендер, а й інші категорії різноманітності: план передбачає, що до 2030 р. щонайменше 20 % фінансованих проєктів мають включати інтерсекційний аналіз, тоді як у 2025 р. цей показник становив лише 5 %.
- Шостий елемент стосується моніторингу та звітів, зокрема використання індикаторів EIGE та статистики She Figures дозволяє щорічно публікувати дані про участь жінок у дослідженнях; у 2025 році жінки становили 45 % дослідників, але лише 19 % керівників інституцій, і план ставить завдання підняти цей показник до 30 % у 2030 р.
- Сьомий елемент передбачає синергію з іншими стратегіями ЄС. Action Plan інтегрується з Gender Equality Strategy 2026–2030 та EU Startup and Scaleup Strategy, що забезпечує узгодженість політики. Конкретний показник зафіксований як досягнення 40 % жінок у керівних органах інноваційних консорціумів Horizon Europe до 2030 року, тоді як у 2025 р. цей рівень становив лише 33 %.

Така структура Action Plan on Women in Research, Innovation & Startups [43] демонструє, що Єврокомісія розглядає гендерну політику як й принцип розвитку науки та інновацій та у 2025–2026 рр. продовжує виконувати роль стратегічного ядра інтеграції гендерної політики у цикл науково-дослідницької діяльності. Вона генерує інституційний тиск, який змушує університети та дослідницькі центри впроваджувати гендерні плани, проводити аудити та звітувати про

результати. Відтак, політична роль Єврокомісії полягає у тому, щоб забезпечити перехід від декларацій до системного управління гендерною рівністю у науковій політиці ЄС, зробивши її критерієм якості досліджень, інноваційності та демократичності інституцій.

Роль Європарламенту в інтеграції принципів гендерного стратегування у цикл науково-дослідницької політики ЄС є політичною та нормативною водночас, адже саме парламент забезпечує демократичну легітимність процесу і перетворює гендерну рівність на структурний компонент європейської наукової політики [107, р. 3]. Він діє як політичний арбітр між технократичною логікою Єврокомісії та міжурядовими позиціями Ради ЄС, формуючи дискурс, у якому гендерна рівність стає обов'язковою умовою розвитку європейської науки. Його політична функція полягає у забезпеченні прозорості та підзвітності: парламент вимагає від Єврокомісії регулярних звітів про динаміку участі жінок у дослідницьких проєктах, керівних органах і STEM-секторах, а також про впровадження гендерних планів (GEPs). Разом з тим, Європарламент виконує функцію демократичного контролю у циклі політики, оскільки гарантує, що гендерне стратегування не зводиться до технічних звітів, а має реальний вплив на структуру управління знаннями. Через діяльність Комітету FEMM (з прав жінок та гендерної рівності) Європарламент формує політичні рекомендації для Єврокомісії та Ради ЄС, спрямовані на посилення інституційної відповідальності за дотримання принципів рівності [107, р. 4]. Він також підтримує створення Європейського фонду для жінок у науці та інноваціях, який має забезпечити фінансування проєктів, очолюваних жінками, і сприяти їхній участі у стартап-екосистемі.

У лютому 2000 р. Європарламент ухвалив Резолюцію про жінок і науку, яка стала одним із перших політичних документів, спрямованих на системне закріплення принципів гендерної рівності у сфері досліджень [119]. Її значення полягало у тому, що парламент прямо закликав держави-члени збільшити кількість стипендій, доступних жінкам у науковій діяльності, та поставив завдання досягти реального гендерного балансу в дослідженнях на

національному рівні. Ця резолюція мала подвійний характер: з одного боку, вона була політичним сигналом про необхідність усунення бар'єрів для жінок у науці, а з іншого стала інституційним інструментом, що визначав конкретні напрями дій для урядів та освітньо-наукових інституцій.

Охарактеризувати її можна як документ, що започаткував нову фазу європейської політики у сфері науки, де гендерна рівність перестала бути лише соціальною вимогою і стала критерієм демократичності та ефективності наукового простору. Резолюція підкреслювала, що відсутність жінок у дослідженнях означає втрату інтелектуального та інноваційного потенціалу, а тому держави-члени повинні створювати фінансові та інституційні механізми для залучення жінок до академічної кар'єри. Політична роль цієї резолюції полягала у тому, щоб надати гендерному стратегуванню статус європейського пріоритету, інтегрувати його у цикл науково-дослідницької політики та забезпечити, щоб рівність у науці розглядалася як структурний принцип розвитку Європейського дослідницького простору.

У 2008 р. Європарламент ухвалив резолюцію, спрямовану на посилення участі жінок у сфері науки, яка стала важливим політичним сигналом щодо необхідності системних змін у дослідницькій політиці ЄС [118]. У документі було визначено низку напрямів втручання, що мали на меті усунути структурні бар'єри та забезпечити рівність можливостей. Центральним елементом стала вимога до більш ретельного моніторингу становища жінок у науковій сфері, адже статистичні дані, розподілені за статтю, залишалися недостатніми для формування обґрунтованої політики. Парламент наголосив на потребі нових критеріїв для оціночних комітетів, які повинні мати збалансований склад з точки зору гендерного представництва, що мало забезпечити справедливість у процесі ухвалення рішень. Резолюція також передбачала запровадження спеціальних критеріїв оцінки дослідницьких проєктів, які приділяють увагу присутності жінок у дослідницьких підрозділах, тим самим стимулюючи інституції до створення інклюзивних команд. Важливим нововведенням стало розширення критеріїв оцінки персоналу та досліджень: замість традиційного підрахунку

публікацій пропонувалося враховувати здатність до співпраці, наставництва та розвитку молодих талантів, що мало змінити культуру академічної оцінки. Окремо було закріплено положення про виділення фінансових ресурсів для підтримки проєктів, запропонованих жінками, які традиційно стикаються з більшими труднощами у доступі до фінансування [118]. На нашу думку, політична роль Європарламенту полягала у тому, щоб надати гендерній рівності статус демократичного імперативу, перетворивши її на критерій легітимності політики у сфері європейської науки та інновацій. Згодом Європарламент ухвалив низку документів, що мають важливе значення для гендерного стратегування у сфері науки та інновацій:

- Резолюція Європарламенту від 9 червня 2015 року «Стратегія ЄС щодо рівності між жінками та чоловіками після 2015 року» (2014/2217(INI)) [67] визначила необхідність інтеграції гендерного виміру у всі політики ЄС, включно з дослідженнями та інноваціями. Європарламент закликав до обов'язкового збору даних, розподілених за статтю, та до створення механізмів моніторингу у сфері науки.
- Резолюція Європарламенту від 21 січня 2021 року «Стратегія ЄС з гендерної рівності» (2020/2025(INI)) [102] закріпила гендерні плани (GEPs) як обов'язкову умову участі у програмі Horizon Europe. Парламент наголосив на необхідності квот у складі дорадчих органів та комітетів, а також на інтеграції гендерного виміру у зміст досліджень, що стало новим стандартом якості наукових проєктів.
- Резолюція Європарламенту від 13 листопада 2025 року «Gender Equality Strategy 2025» (2024/2125(INI), P10_TA(2025)0278) [100] вона визначила стратегічні напрями на 2025–2030 роки, включаючи боротьбу з гендерним насильством у наукових установах, інтеграцію інтерсекційного підходу та розширення фінансових механізмів для підтримки жіночих стартапів у сфері досліджень та інновацій.
- Резолюція Європарламенту від 1 жовтня 2025 року «Declaration of principles for a gender-equal society» (2025/2780(RSP)) [73] була ухвалена на основі

«Roadmap for Women's Rights» (COM(2025)0097) [104] і закріпила принципи гендерно-справедливого суспільства, які мають бути інтегровані у всі політики ЄС, включно з науково-дослідницькою сферою.

- Резолюції 2026 року (FEMM Committee, 24 березня та 27 січня 2026 р.) «Advancing towards a care society: addressing the gender care gap» (2025/2039(INI)) [44] та «EU priorities for the 70th session of the UN Commission on the Status of Women» (2025/2240(INI)) [66] закріпили нові напрями інтеграції гендерної політики у соціальну та наукову сферу, включаючи питання догляду, підприємництва жінок у регіонах та глобальні пріоритети ЄС у сфері прав жінок.

Отже, політична роль Європарламенту у процесі інтеграції принципів гендерного стратегування в цикл науково-дослідницької політики ЄС є визначальною для забезпечення демократичної легітимності, прозорості та підзвітності цього процесу. Парламент виступає як законодавчий орган та політичний модератор, який формує дискурс рівності у сфері науки та інновацій. Його діяльність спрямована на те, щоб гендерна політика не залишалася технократичним інструментом Єврокомісії, а набувала статусу політичного імперативу, що відображає цінності європейської демократії.

2.2. Гендерні пріоритети Європейського дослідницького простору

Європейський дослідницький простір постає як інтеграційна рамка, що поєднує наукові інститути, програми та стандарти, і водночас формує нову якість демократичного управління знаннями. Його сутність полягає у створенні умов для вільної циркуляції дослідників, знань та інновацій між державами-членами ЄС, але ключовим елементом стає інтеграція гендерного виміру у всі етапи наукової політики [74].

Нормативно-правове визначення Європейського дослідницького простору ґрунтується на рішеннях та документах інституцій Європейського Союзу, які закріплюють його як політичну та інституційну рамку для інтеграції наукових систем держав-членів. ERA визначається у комунікаціях Європейської комісії та

рішеннях Ради ЄС як «єдиний простір досліджень, знань та інновацій» [111], що забезпечує вільну циркуляцію дослідників, наукових результатів та технологій. Таким чином, ERA у правовому вимірі постає як інституційний механізм, що поєднує принципи рівності, інноваційності та конкурентоспроможності, а його нормативна база забезпечує легітимність і прозорість процесів європейської інтеграції у сфері науки.

Гендерні пріоритети Європейського дослідницького простору становлять ключовий вимір сучасної політики Європейського Союзу у сфері науки та інновацій, адже вони визначають кадрову та інституційну структуру дослідницької діяльності, формуючи нову парадигму демократичного управління знаннями. Їхня сутність полягає у забезпеченні рівного доступу до ресурсів, фінансування та кар'єрних можливостей для представників різних соціальних груп, що уможливлює подолання структурних бар'єрів і створює умови для інклюзивності. Гендерні пріоритети виступають стратегічними орієнтирами, які закріплюються у програмних документах ЄС, в яких рівність розглядається як критерій ефективності та легітимності дослідницьких програм. Вони спрямовані на формування інституційної довіри, розвиток інноваційного потенціалу та підвищення конкурентоспроможності європейського наукового простору.

На сьогодні основним стратегічним документом, що визначає пріоритети розвитку Європейського дослідницького простору та закріплює нову логіку управління знаннями у ЄС є ERA Policy Agenda 2025–2027 [65]. Його значення полягає у тому, що він формалізує інституційні та нормативні механізми інтеграції науки, інновацій та знань, перетворюючи їх на політичний ресурс конкурентоспроможності Європи у глобальному середовищі. Вперше у політичній рамці ERA гендерна рівність та інклюзивність закріплюються як обов'язковий стандарт, що має юридичну силу: квоти та гендерні плани (GEPs) стають умовою доступу до фінансування, а їх невиконання означає фактичне виключення інституції з європейських програм. Це свідчить про трансформацію рівності з декларативного принципу у практичний критерій легітимності.

Особливо важливим є концепт «п'ятої свободи» – свободи досліджень, яка доповнює чотири базові свободи внутрішнього ринку ЄС. Це означає, що циркуляція знань, дослідників та інновацій визнається рівнозначною свободі руху товарів, послуг, капіталу та людей. У цьому контексті гендерна політика набуває системного значення: без забезпечення рівності неможливо реалізувати свободу досліджень як інтеграційний принцип. ERA Policy Agenda передбачає також інституційну трансформацію науки через впровадження гендерних аудитів, моніторинг та звітність за індикаторами EIGE і статистикою She Figures [108]. Це створює багаторівневу систему контролю, де прозорість і підзвітність будучи адміністративними вимогами, стають і політичними критеріями. Кількісні показники підтверджують практичний характер політики: понад 79 млн євро виділено на підтримку більш ніж 350 організацій, які впроваджують гендерні плани [64]. Аналітично це означає, що ERA Policy Agenda поєднує два рівні політики: нормативний, який закріплює обов'язкові стандарти, та культурний, який формує нову політичну культуру демократичного управління знаннями.

Таким чином, ERA Policy Agenda 2025–2027 є програмним документом, що артикулює політичний механізм трансформації науки, який поєднує правові норми, інституційні практики та культурні зміни. Його аналітична цінність полягає у тому, що він демонструє, як гендерна рівність стає критерієм конкурентоспроможності, легітимності та демократичності інтеграційних процесів у Європейському Союзі [65]. У контексті гендерної політики особливо важливими є положення ERA Policy Agenda 2025–2027 про гендерні аудити, квоти та моніторинг, які закріплюють рівність як стратегічний пріоритет і водночас формують нову політичну культуру демократичного управління знаннями.

Гендерні аудити визначаються як систематичні процедури оцінки відповідності інституційних практик принципам рівності, вони охоплюють кадрову політику, систему фінансування та механізми прийняття рішень [87]. Їхня мета полягає у виявленні структурних бар'єрів, що обмежують участь жінок

у дослідницькій діяльності, та у виробленні рекомендацій для їх усунення (Додаток Б, Малюнок Б.1). Гендерні аудити в Європейському Союзі проводяться як комплексні перевірки університетів, дослідницьких центрів та програмних структур, що отримують фінансування від ЄС, і мають на меті виявити приховані бар'єри для участі жінок у дослідницькій діяльності, доступі до ресурсів та кар'єрному просуванні. Гендерні аудити охоплюють аналіз кадрової політики, системи прийняття рішень, процедур відбору та оцінювання, а також фінансових механізмів, що визначають інституційну спроможність забезпечувати рівність. Їхня особливість полягає у поєднанні кількісних показників, таких як частка жінок у керівних органах чи у складі дослідницьких груп, із якісними індикаторами, що відображають рівень інклюзивності організаційної культури.

Гендерні аудити в Європейському дослідницькому просторі мають не лише якісне, але й кількісне вимірювання, що дозволяє оцінювати реальний стан рівності у наукових інституціях. За даними Європейського інституту з питань гендерної рівності, у середньому жінки становлять близько 33 % дослідників у ЄС, але їхня частка у керівних позиціях не перевищує 24 %, що підтверджує необхідність системних інтервенцій. Гендерні аудити показують, що у програмах «Horizon Europe» понад 42 % грантів отримують команди з гендерно збалансованим складом, а у 65 % університетів, які проходили аудит, виявлено структурні бар'єри для кар'єрного просування жінок. Кількісні показники також демонструють, що у країнах Північної Європи частка жінок серед професорів сягає 30–35 %, тоді як у країнах Центральної та Східної Європи цей показник коливається на рівні 15–20 %. Моніторинг гендерних аудитів у ЄС фіксує поступову позитивну динаміку: за останнє десятиліття частка жінок у наукових керівних органах зросла на 7 %, а кількість інституцій, що впровадили гендерні плани, перевищила 60 % [87]. Наведені дані свідчать про те, що аудити виконують не лише діагностичну функцію, але й стають інструментом політичного тиску, адже без їхнього проходження інституції не можуть отримати доступ до фінансування ЄС.

Політичне значення гендерних аудитів полягає у тому, що вони перетворюють принцип рівності на практичний стандарт, який має бути дотриманий для отримання фінансування та участі у програмах ЄС. Це створює нову якість демократичного управління знаннями, в якій прозорість і підзвітність стають обов'язковими умовами. Результати гендерних аудитів виконують для формування індикаторів Європейського дослідницького простору та для корекції політики на рівні Європейської комісії.

Гендерні квоти в Європейському Союзі є одним із ключових інструментів політики рівності, що застосовується у сфері науки, інновацій та управління для забезпечення реального представництва жінок у процесах ухвалення рішень. Вони закріплюються як тимчасові позитивні заходи, спрямовані на виправлення структурних дисбалансів, коли жінки формально мають доступ до ресурсів, але фактично залишаються недопредставленими у керівних органах [90]. У дослідницьких програмах ЄС гендерні квоти визначають мінімальну частку жінок у складі експертних груп, програмних комітетів та керівних рад, що дозволяє забезпечити інституційну інклюзивність. За даними моніторингу, у середньому по ЄС жінки складають близько третини дослідників, але їхня частка у керівних позиціях не перевищує 24 %, саме тому квоти стають необхідним механізмом для досягнення балансу.

Конкретні приклади застосування гендерних квот у науковій та дослідницькій діяльності ЄС демонструють, що вони мають не лише декларативний, але й практичний характер. У програмі Horizon Europe закріплено вимогу гендерного балансу у складі експертних груп та програмних комітетів: мінімум 40 % представників кожної статі (Додаток Б, Малюнок Б.2). Це означає, що жодна група не може бути сформована без дотримання цього співвідношення, інакше інституція не отримує доступу до фінансування.

У складі дорадчих органів Horizon Europe у 2025 р. жінки становили понад 51 %, що стало результатом прямого застосування квот [90]. Цей приклад показує, що квоти є юридично значущим стандартом, який визначає легітимність участі у програмах ЄС. Вони створюють інституційний тиск, змушуючи

університети та дослідницькі центри змінювати кадрову політику, впроваджувати гендерні аудити та звітувати про результати.

Політичне значення квот полягає у тому, що вони перетворюють принцип рівності на практичний стандарт, який має бути дотриманий для отримання фінансування та участі у програмах ЄС. Вони також виконують символічну функцію, демонструючи прихильність ЄС до демократичних цінностей та соціальної інклюзивності. Квоти у сфері науки не є самоціллю, а виступають перехідним інструментом, який має забезпечити критичну масу жінок у керівних органах, після чого рівність може підтримуватися природними механізмами інституційної культури.

Моніторинг гендерної політики в ERA здійснюється на основі кількісних індикаторів, які розробляє Європейський інститут з питань гендерної рівності (EIGE), зокрема індексу гендерної рівності, що дозволяє оцінювати прогрес у різних сферах, від участі у дослідженнях до доступу до керівних позицій [91]. Моніторинг має регулярний характер і забезпечує прозорість та підзвітність інституцій, створюючи умови для корекції політики та впровадження нових стратегій. Головним індикатором стану гендерної рівності у науково-дослідницькому та інноваційному просторі ЄС статистика She Figures (Додаток Б, Малюнок Б.3), яка демонструє парадокс: жінки складають більшість серед студентів університетів, але їхня присутність різко зменшується на етапі кар'єрного просування у науці та технологіях. У 2025 р. жінки становили понад 51 % учасників у дорадчих органах Horizon Europe, але лише 38 % дослідників у проєктах та 31 % керівників консорціумів, що свідчить про поступове зростання, але й про збереження структурних бар'єрів [70].

Звіт She Figures 2025 р. показує, що попри певний прогрес у гендерній політиці ЄС, жінки залишаються суттєво недопредставленими у STEM-секторах та керівних позиціях: лише 22 % докторських випускників у сфері ІКТ є жінками, а серед винахідників їхня частка становить лише 9 % [70]. Особливо тривожним є показник у сфері ІКТ: лише 22 % докторських випускників – це жінки, що поглиблює дефіцит кадрів і загрожуює довгостроковій конкурентоспроможності

ЄС. У сфері винахідництва ситуація ще гірша: лише 9 % винахідників є жінками, а 98 % досліджень у ЄС не інтегрують гендерний вимір [70]. Це означає, що інноваційний потенціал Європи використовується неповністю, а гендерна нерівність стає фактором економічного ризику. Аналітично, дані She Figures підтверджують, що політика квот, гендерних планів та аудитів у межах ERA має соціальне та стратегічне значення. Вона перетворює рівність на критерій легітимності та конкурентоспроможності, адже без її забезпечення ЄС не може реалізувати концепт «п'ятої свободи» – свободи досліджень.

Кар'єрна динаміка жінок у STEM-секторах ЄС, за даними She Figures 2025, демонструє складну та нерівномірну траєкторію. На початкових етапах освітнього процесу жінки складають більшість студентів університетів (понад 50 %), але їхня присутність поступово зменшується зі зростанням рівня академічної кар'єри. Серед докторських випускників загалом жінки становлять близько 48 %, проте у науках та інженерії цей показник падає до 37 %, а в ІКТ лише до 22 % [70]. Це свідчить про те, що структурні бар'єри починають діяти вже на етапі переходу від навчання до дослідницької діяльності.

На рівні зайнятості у науці та інженерії жінки складають близько 41 %, але їхня частка серед професорів найвищого рівня (grade A staff) становить лише 30 % [70]. Це означає, що навіть за умов формальної рівності доступу до освіти, кар'єрне просування жінок у STEM залишається обмеженим. У керівних органах університетів та дослідницьких центрів жінки займають близько 38 % позицій, що демонструє поступове зростання, але водночас підтверджує наявність «скляної стелі».

Ці дані показують, що гендерна нерівність у STEM має багатовимірний характер: вона поєднує освітні, культурні та інституційні чинники. З одного боку, жінки активно входять у систему освіти, з іншого, стикаються з бар'єрами у сфері досліджень, винахідництва та управління. Особливо показовим є те, що лише 9 % патентних заявок у ЄС подають жінки, а 98 % досліджень не інтегрують гендерний вимір [70]. Це означає, що інноваційний потенціал Європи

використовується неповністю, а гендерна нерівність стає фактором економічного ризику.

Процес формування Європейського дослідницького простору в контексті гендерного стратегування відбувався поступово: від початкової орієнтації на інтеграцію наукових систем до включення гендерної рівності як стратегічного пріоритету. Його основна характеристика полягає в оперті на нормативну інституціоналізацію принципу гендерної рівності, коли гендерна політика перестає бути факультативною і стає юридично значущим стандартом. Програма Horizon Europe та ERA Policy Agenda 2025–2027 закріплюють гендерні плани (GEPs) як обов’язкову умову участі у фінансуванні, що означає перехід від декларацій до правових зобов’язань. Цей процес створює нову модель управління знаннями, де рівність виступає критерієм легітимності наукової діяльності.

Друга характеристика гендерного виміру Європейського дослідницького простору полягає в його інтеграції у всі етапи дослідницької політики. Гендерна рівність не обмежується кадровими питаннями, а пронизує структуру прийняття рішень, розподіл ресурсів і формування дослідницьких пріоритетів. У цьому контексті саме гендерний аудит є інструментом діагностики системних нерівностей, а квоти механізмом їхнього коригування. Європейський інститут з питань гендерної рівності (EIGE) розробляє індикатори, що дозволяють оцінювати ефективність політики, а звіт She Figures 2025 демонструє поступове зростання частки жінок у науці, хоча структурні бар’єри, такі як «скляна стеля», залишаються.

Третя характеристика гендерного виміру Європейського дослідницького простору (соціокультурна трансформація наукового середовища), передбачає зміну уявлень про роль жінки у науці. Гендерна політика ЄС формує нову етику дослідницької діяльності, відповідно до якої інклюзивність і різноманітність визнаються джерелом інновацій. Це означає, що гендерний вимір стає не лише соціальним, а й когнітивним чинником розвитку науки, адже різноманітність дослідницьких перспектив підвищує якість знань і сприяє міждисциплінарності.

Четверта характеристика гендерного виміру Європейського дослідницького простору може бути означена як зв'язок гендерної рівності з конкурентоспроможністю ЄС. Європейська комісія розглядає гендерну політику як частину економічної стратегії, адже нерівність у доступі до науки означає втрату людського капіталу. За даними She Figures, лише 9 % патентних заявок у ЄС подають жінки, що свідчить про недовикористання інноваційного потенціалу. Таким чином, гендерна рівність стає фактором економічної ефективності, а не лише соціальної справедливості.

П'ята характеристика гендерного виміру Європейського дослідницького простору, визначена нами як транспарентність і підзвітність гендерної політики, що реалізується через системи моніторингу, звітності та оцінки прогресу. ERA Policy Agenda передбачає регулярне оновлення даних про участь жінок у дослідницьких проєктах, керівних органах і STEM-секторах, а також публічну звітність про результати. Це створює механізм політичної відповідальності, де гендерна рівність стає показником демократичності інституцій.

Таким чином, ERA у гендерному вимірі постає як політичний та інституційний процес, що поєднує кількісні показники, правові механізми та культурні трансформації, і водночас формує нову політичну культуру, де наука стає простором реалізації демократичних цінностей та соціальної інклюзивності.

2.3. Інструменти забезпечення гендерної рівності в інноваційних і дослідницьких програмах ЄС

Програма Horizon Europe є найбільшою рамковою ініціативою Європейського Союзу у сфері досліджень та інновацій, яка поєднує політичні, економічні та культурні виміри інтеграції науки в європейський простір [85]. Вона функціонує як інструмент стратегічного управління знаннями, спрямований на зміцнення конкурентоспроможності ЄС у глобальному вимірі та водночас на формування нової моделі демократизації науки. Horizon Europe охоплює фінансування фундаментальних і прикладних досліджень, підтримку міждисциплінарних проєктів, розвиток інноваційних екосистем та створення

партнерств між академічними інституціями, бізнесом і державними структурами.

Політична логіка програми полягає у тому, що вона, розподіляючи ресурси, задає стандарти інституційної поведінки, що стосуються вимог до відкритої науки і гендерної рівності та інтеграції цифрових технологій та штучного інтелекту. Horizon Europe виступає як механізм формування єдиного дослідницького простору, в якому фінансування стає умовним інструментом для досягнення політичних цілей ЄС, тобто прозорості, інклюзивності, сталого розвитку та стратегічної автономії [85].

Особливістю програми є її багаторівнева структура, яка включає дослідницькі гранти Європейської ради з досліджень, інструменти підтримки інноваційних підприємств через Європейську раду з інновацій, а також партнерства, що об'єднують державні та приватні актори для вирішення ключових викликів, які стосуються, зокрема, кліматичної кризи та цифрової трансформації. Horizon Europe не обмежується фінансуванням, а створює політичні рамки, які визначають, якою має бути наука у XXI столітті, насамперед, відкритою, відповідальною, інтернаціоналізованою та соціально орієнтованою.

Horizon Europe закріплює гендерну рівність як юридично значущий критерій участі у програмі. У програмі Horizon Europe ключовим інструментом забезпечення гендерної рівності є обов'язкові гендерні плани (Gender Equality Plans, GEPs), які мають передбачати інтеграцію принципів гендерного мейнстрімінгу у всі етапи дослідницького циклу. Вони створюють інституційний тиск і водночас формують нову політичну культуру інклюзивності. GEPs має мати кожна університетська чи дослідницька інституція для отримання грантового фінансування. Ці плани включають офіційне затвердження керівництвом, виділення ресурсів, регулярний збір та аналіз даних, а також механізми моніторингу й публічної звітності. Без наявності GEP інституція фактично виключається з доступу до фінансування, що стимулює системні зміни у внутрішній політиці організацій [68].

У 2024–2025 рр. виконання гендерних планів (GEPs) у державах-членах ЄС у межах Horizon Europe стало ключовим критерієм доступу до фінансування, тому більшість університетів та дослідницьких центрів інтегрували їх у свою інституційну політику, проте рівень практичної імплементації залишався нерівномірним між країнами. У цей період Єврокомісія посилила вимогу наявності гендерного плану як обов’язкової умови для участі у програмі Horizon Europe. Це означало, що інституції без затвердженого GEP фактично втрачали право подавати заявки на гранти. У 2024 році було зафіксовано значне зростання кількості організацій, які ухвалили такі плани, особливо у країнах Західної та Північної Європи, де гендерна політика вже мала усталені традиції. Університети Німеччини, Франції та Нідерландів демонстрували високий рівень відповідності, включаючи регулярні гендерні аудити, прозорі процедури рекрутингу та моніторинг кар’єрних траєкторій жінок у науці.

Успішні гендерні плани в межах Horizon Europe у 2024–2025 рр. стали прикладом того, як інституційні механізми можуть перетворитися на реальні інструменти трансформації науки. Університети та інститути Макса Планка в Німеччині реалізували програму Gender Equality through Leadership Audits [80], яка передбачала системні гендерні аудити й довела ефективність: частка жінок у керівних позиціях перевищила 40 %, а програма наставництва Frauen in Forschung [77] забезпечила підтримку молодих дослідниць. Університет Гейдельберга ухвалив план Equal Opportunities in Academia 2025 [62], що включав обов’язкові тренінги для керівників лабораторій та регулярний моніторинг кар’єрних траєкторій. За результатами 2025 року понад 46 % нових дослідницьких груп у Гейдельберзі очолювали жінки, що стало рекордним показником для цього університету. Технічний університет Мюнхена реалізував програму Innovative Science, Inclusive Team [89], яка інтегрувала гендерний вимір у заявки на гранти Horizon Europe. У 2025 році понад 30 % проєктів у галузі інженерії та ІТ включали гендерний аналіз, що раніше було винятком. Загалом у Німеччині у 2025 році понад 92 % університетів та дослідницьких інституцій мали затверджені GEPs, а частка жінок серед керівників проєктів, що отримали

фінансування Horizon Europe, зросла до 41 %, що на 8 % більше порівняно з 2023 роком.

Ключовим інструментом вимірювання рівня забезпечення прозорості та підзвітності в Німеччині у 2024–2025 рр. стали цифрові платформи моніторингу виконання гендерних планів у межах Horizon Europe. Інститути Макса Планка використовували систему Gender Equality Dashboard [79], яка автоматично збирала дані про кадровий склад, кар'єрні траєкторії та доступ до ресурсів, а результати щороку публікувалися у відкритому форматі. Функціонал Gender Equality Dashboard побудований як цифрова платформа для системного моніторингу виконання гендерних планів. Вона включала кілька ключових модулів. По-перше, автоматизований збір даних про кадровий склад, кар'єрні траєкторії та доступ до ресурсів, що дозволяв у режимі реального часу відстежувати гендерний баланс у дослідницьких командах. По-друге, аналітичний модуль, який формував статистику за показниками. Третім елементом був інтерактивний інтерфейс, який дозволяв керівникам лабораторій та адміністрації переглядати дані у вигляді графіків і таблиць, а також порівнювати показники між різними інститутами. Четвертим компонентом стала відкрита звітність: щорічні звіти публікувалися у відкритому доступі, що забезпечувало прозорість і підзвітність перед Європейською комісією та академічною спільнотою. Платформа також інтегрувалася з грантовими заявками Horizon Europe, додаючи до них автоматично сформовані дані про гендерний баланс, що підвищувало конкурентоспроможність заявок. Отже, Gender Equality Dashboard є прикладом того, як Horizon Europe стимулює інституції до використання інноваційних інструментів для забезпечення гендерної рівності.

Університет Гейдельберга запровадив платформу Equal Opportunities Monitoring Portal [63], що дозволяла відстежувати показники гендерного балансу в режимі реального часу та інтегрувала ці дані у грантові заявки Horizon Europe. Технічний університет Мюнхена створив систему Inclusive Science Digital Hub [88], яка поєднувала статистику про склад дослідницьких команд із аналітикою

щодо участі жінок у керівних ролях. За статистикою, у 2025 році понад 92 % університетів та дослідницьких інституцій Німеччини мали цифрові платформи моніторингу GEPs. Ці системи забезпечували відповідність вимогам Європейської комісії та формували нову культуру відкритості, в якій дані про гендерний баланс стали доступними для студентів, дослідників і громадськості.

У Франції Національний центр наукових досліджень (CNRS) ухвалив план *Plan d'Action pour l'Égalité* [101], що інтегрував гендерний вимір у всі грантові заявки; результатом стало зростання кількості проєктів із гендерним аналізом у сфері охорони здоров'я та соціальних наук більш ніж на 30 % у порівнянні з 2023 р. Його основними елементами стали обов'язкове врахування гендерного виміру у грантових заявках, регулярні аудити кадрової політики та створення спеціальних комітетів з моніторингу рівності. У 2025 році CNRS звітував, що понад 68 % нових дослідницьких проєктів у сфері охорони здоров'я та соціальних наук включали гендерний аналіз, а частка жінок серед керівників дослідницьких груп зросла до 42 %, що на 7 % більше порівняно з 2023 роком. Важливим інструментом реалізації стало поєднання плану з програмою *Égalité en Recherche* [60], яка забезпечувала наставництво та підтримку молодих дослідниць, а також фінансування спеціальних тренінгів для керівників лабораторій. CNRS також запровадив щорічний звіт *Rapport sur l'Égalité* [103], який публікував дані про гендерний баланс у дослідницьких командах і став прикладом прозорої практики для інших інституцій ЄС. На нашу думку, французький досвід показав, що гендерні плани можуть бути не лише формальною умовою участі у Horizon Europe, а й реальною політикою, яка змінює інституційну культуру науки. CNRS перетворив GEPs на стратегічний інструмент, що поєднує кадрову політику, дослідницький контент і механізми моніторингу, створюючи модель, яку Європейська комісія визнає однією з найуспішніших у регіоні.

У Нідерландах у 2024–2025 рр. моніторинг виконання гендерних планів у межах Horizon Europe був організований через спеціалізовані цифрові офіси та платформи, які забезпечували прозорість і регулярну звітність. Університет

Амстердама реалізував систему Gender Balance Monitoring Portal [78], яка автоматично збирала дані про склад дослідницьких команд і щорічно публікувала відкриті звіти. Університет Лейдена створив офіс Inclusive Academia Office [86], що відповідав за аудит кадрової політики та інтеграцію гендерного виміру у грантові заявки Horizon Europe. За статистикою, у 2025 році понад 47 % дослідницьких команд у Нідерландах мали збалансований гендерний склад, а частка жінок серед керівників проєктів Horizon Europe зросла до 43 %, що на 6 % більше порівняно з 2023 роком. Важливим елементом моніторингу стало поєднання цифрових інструментів із відкритою звітністю: щорічні документи, такі як Annual Gender Equality Report, стали частиною пакету для грантових заявок і підтверджували реальне виконання GEPs. Таким чином, у Нідерландах моделі моніторингу гендерних планів поєднували цифрові платформи, офіси з інституційним контролем та відкриті звітність.

Загальна статистика свідчить, що у 2025 р. у державах Західної Європи, які є членами ЄС, понад 45 % керівних посад у дослідницьких інституціях займали жінки, а більше ніж 70 % проєктів у сфері медицини та соціальних наук включали гендерний аналіз [70]. Регулярні звіти та аудит стали стандартом, що забезпечує прозорість і підзвітність, а самі GEPs перетворилися на стратегічні документи, які визначають інституційну політику. Політичний ефект полягає у тому, що Horizon Europe зробив гендерну рівність умовою конкурентоспроможності: інклюзивність стала не факультативною практикою, а стратегічним ресурсом розвитку науки.

Водночас у країнах Центральної та Східної Європи імплементація відбувалася повільніше. Частина інституцій формально ухвалювала GEPs, але їх практичне застосування залишалося обмеженим: бракувало ресурсів для системного моніторингу, а звітність часто мала декларативний характер. Наприклад, у Польщі та Румунії у 2024–2025 рр. виконання гендерних планів у межах Horizon Europe мало різний рівень ефективності, що відображало як інституційні можливості, так і культурні контексти. Університет Варшави ухвалив план Equality in Academia 2025 [93, р. 15], який передбачав створення

спеціального офісу з питань гендерної рівності та щорічні звіти про кадровий баланс. За статистикою, у 2025 році частка жінок серед керівників проєктів Horizon Europe у Варшавському університеті зросла до 38 %, що на 6 % більше порівняно з 2023 роком. Водночас у багатьох інших польських університетах GEPs залишалися радше декларативними документами, і лише близько 35 % дослідницьких заявок включали гендерний аналіз у своїй методології. У Румунії прикладом стала Бухарестська академія економічних досліджень, яка запровадила план Gender Equality Strategy for Research [113, p. 81]. Він включав тренінги для викладачів та інтеграцію гендерного виміру у соціально-економічні дослідження. У 2025 році частка жінок серед керівників дослідницьких груп у цьому закладі досягла 36 %, тоді як середній показник по країні залишався на рівні 30 %. Проте більшість університетів Румунії мали проблеми з ресурсами для системного моніторингу: цифрові платформи, подібні до німецького Gender Equality Dashboard, не були створені, а звітність часто мала декларативний характер. Приклади Польщі та Румунії показують, що навіть за наявності формально ухвалених гендерних планів їхня ефективність залежала від інституційної спроможності та політичної волі. Університети, які запровадили реальні механізми моніторингу та наставництва, демонстрували поступове зростання показників участі жінок у керівництві та дослідницьких проєктах Horizon Europe, тоді як інші залишалися на рівні формальної відповідності.

На нашу думку, в 2024–2025 рр. виконання гендерних планів у країнах Центральної та Східної Європи в межах Horizon Europe супроводжувалося низкою викликів, які відрізняли цей регіон від Західної Європи. Основною проблемою була формалізація GEPs без їхньої реальної імплементації: близько 40 % університетів та дослідницьких інституцій регіону мали затверджені плани, але вони залишалися декларативними документами, що не супроводжувалися системним моніторингом чи звітністю [95]. Другим викликом став дефіцит ресурсів. У багатьох інституціях бракувало фінансування для створення спеціальних офісів гендерної рівності чи цифрових платформ моніторингу, які стали стандартом у Західній Європі. Це призводило до того, що звітність мала

епізодичний характер, а дані про гендерний баланс не збиралися системно. Третім викликом була культурна інерція, оскільки у частині країн регіону гендерна політика сприймалася як зовнішня вимога ЄС, а не як внутрішня потреба. Це знижувало мотивацію керівництва університетів до реальної трансформації кадрової політики. У результаті у 2025 році лише близько 28 % проєктів у соціальних та гуманітарних науках включали гендерний аналіз, тоді як у Західній Європі цей показник перевищував 70 % [97]. Четвертим викликом стала відсутність системного моніторингу. У більшості країн Центральної та Східної Європи не було створено цифрових платформ на кшталт німецького Gender Equality Dashboard чи нідерландського Gender Balance Monitoring Portal, що ускладнювало прозорість і підзвітність. Таким чином, у 2024–2025 рр. GEPs у Центральній та Східній Європі залишалися радше інструментом формальної відповідності вимогам Horizon Europe, ніж дієвим механізмом трансформації науки. Основними викликами були формалізація без практики, дефіцит ресурсів, культурна інерція та відсутність цифрових систем моніторингу. Це створює ризик маргіналізації регіону у європейському дослідницькому просторі, адже фінансування Horizon Europe дедалі більше залежало від доказів реальної імплементації гендерних планів.

У 2025 році Європейська комісія оприлюднила оновлені рекомендації, які вимагали не лише наявності плану, а й доказів його реалізації, наприклад, статистики щодо гендерного балансу у керівних органах та дослідницьких командах [69]. Тобто, у 2025 році Єврокомісія справді зробила гендерні плани у Horizon Europe більш жорсткими та орієнтованими на практичну реалізацію. Якщо раніше достатньо було мати затверджений документ, то тепер інституції повинні надавати докази його виконання. Це означало, що формальна наявність плану більше не гарантувала доступу до фінансування, потрібні були підтверджені результати. Нові вимоги включали обов'язкову статистику щодо гендерного балансу у керівних органах, дослідницьких командах та серед керівників проєктів; інтеграцію гендерного виміру у грантові заявки, особливо у сферах охорони здоров'я, соціальних наук та технологій; щорічні звіти як

обов'язковий елемент моніторингу; створення спеціальних офісів або цифрових платформ для контролю виконання GEPs; а також фінансову прив'язку, коли фінансування наряду залежало від доказів ефективності.

Особливу увагу приділяли інтеграції гендерного виміру у зміст досліджень. Horizon Europe оцінював проекти за критерієм «наукової досконалості», де врахування гендерних аспектів стало обов'язковим. Це означало, що дослідницькі заявки у сферах охорони здоров'я, соціальних наук чи технологій мали демонструвати, як гендерні фактори впливають на методологію та результати. У 2024–2025 рр. зросла кількість проектів, які включали гендерний аналіз у свої дослідницькі програми, що свідчило про поступове перетворення GEPs із формальної вимоги на реальний інструмент трансформації науки [84].

Ці оновлені вимоги перетворили GEPs з формальної умови на інструмент трансформації науки, де гендерна рівність стала критерієм конкурентоспроможності. Загалом виконання гендерних планів у Horizon Europe у 2024–2025 рр. можна охарактеризувати як процес інституційної консолідації: у більшості країн ЄС вони стали стандартом, але рівень їхньої ефективності залежав від національних контекстів. У Західній Європі GEPs працювали як дієві механізми забезпечення рівності, тоді як у країнах із менш розвиненими дослідницькими системами вони залишалися радше інструментом формальної відповідності. Університети Західної Європи швидко адаптувалися, створивши цифрові платформи моніторингу та відкритої звітності, тоді як у Центральній та Східній Європі це стало серйозним викликом через брак ресурсів і культурну інерцію.

Таким чином, GEPs стали ключовим інструментом інституційної трансформації науки та інноваційної політики ЄС. Їхня роль вийшла далеко за межі формальної відповідності вимогам Єврокомісії, оскільки вони забезпечують інтеграцію гендерного виміру у дослідницькі програми, формують нову культуру прозорості та підзвітності, а також підвищують конкурентоспроможність університетів і дослідницьких центрів. Вони діють як

механізм поєднання кадрової політики, дослідницького контенту та управлінських практик, створюючи умови для інклюзивності та рівності. Успішні приклади Західної Європи показують, що системні аудити, цифрові платформи моніторингу та відкриті звіти забезпечують реальні зміни, тоді як у Центральній та Східній Європі виклики залишаються значними через брак ресурсів і культурну інерцію. Оновлені вимоги Єврокомісії у 2025 р. закріпили GEPs як стратегічний критерій доступу до фінансування, що перетворило їх на інструмент політичної трансформації науки. Гендерна рівність перестала бути факультативною практикою і стала умовою участі у європейському дослідницькому просторі. Таким чином, гендерні плани можна розглядати як інституційний механізм, який забезпечує відповідність формальним стандартам та одночасно формує нову модель управління знаннями, в якій гендерна інклюзія є стратегічним ресурсом розвитку науки та інновацій у ЄС.

РОЗДІЛ 3

ЄВРОПЕЇЗАЦІЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЛОГІКИ ОРГАНІЗАЦІЇ НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

3.1. Динаміка гендерної структури національного дослідницького простору

Розширення участі жінок у науково-дослідницькій сфері є одним із пріоритетів сучасної політики в галузі науки, досліджень та інновацій більшості демократичних держав. Історичний розвиток цього напрямку засвідчує поступову трансформацію підходів до забезпечення гендерної рівності в науковому середовищі. Якщо протягом XX ст. основна увага зосереджувалася на висвітленні індивідуальних досягнень жінок-науковиць та їхньому визнанні в академічній спільноті, то на початку XXI ст. забезпечення рівних можливостей для представників обох статей стало одним із основоположних принципів формування Європейського дослідницького простору та важливою компонентою наукової політики Європейського Союзу. Подальша інституціоналізація цього вектору знайшла відображення у рішенні Генеральної Асамблеї ООН, яка в 2015 р. проголосила Міжнародний день жінок і дівчат у науці [92]. Водночас гендерна перспектива була інтегрована до механізмів реалізації європейської науково-дослідницької політики.

Передумовою для ухвалення зазначених рішень стали результати комплексних досліджень людського капіталу, які продемонстрували, що наприкінці XX ст. жінки становили близько половини висококваліфікованих фахівців у багатьох країнах світу, зокрема й в Україні. Саме тому Європейська Комісія наголошувала, що «половина інтелектуального ресурсу людства сьогодні зосереджена серед жінок» [112]. Водночас наявність значного дослідницького потенціалу не супроводжувалася його повноцінною реалізацією у сфері наукових досліджень. Попри суттєве збільшення кількості жінок серед студентства та досягнення майже паритетного представництва серед випускників закладів вищої освіти, їхня інтеграція до науково-дослідницької

діяльності відбувалася значно повільнішими темпами. Як наслідок суспільство не використовувало повною мірою наявний інтелектуальний потенціал саме в той період, коли економічний розвиток і соціальний прогрес дедалі більше визначалися здатністю генерувати нові знання, технології та інноваційні рішення. Така диспропорція між освітніми досягненнями жінок і рівнем їхньої участі в науці привернула увагу міжнародних інституцій, органів державної влади та академічної спільноти, стимулювавши розроблення політичних і організаційних механізмів, спрямованих на подолання існуючих бар'єрів та забезпечення більш збалансованого представництва жінок у науковій сфері.

Втім питання представництва жінок у сфері наукової діяльності вперше набуло широкого суспільного резонансу ще на початку 70-х років XX ст. у США. Наприкінці XX ст. публічний дискурс стосовно гендерного виміру організації наукової діяльності активізувався й у країнах Європи. Значною мірою цьому сприяла активна діяльність професійних і громадських організацій/об'єднань науковців [106]. З метою практичної реалізації принципів гендерної рівності у сфері наукової діяльності в багатьох країнах було сформовано спеціалізовані інституційні механізми. В структурі органів державної влади та управління створено підрозділи, відповідальні за моніторинг виконання гендерної політики і координацію відповідних програм. Водночас у закладах вищої освіти почали функціонувати центри жіночих і гендерних досліджень, діяльність яких спрямовувалась не лише на розвиток наукових студій, а й на стимулювання інтересу до дослідницької кар'єри.

Важливу роль у подоланні гендерних диспропорцій національного дослідницького простору почали відігравати також спеціальні грантові та стипендіальні програми, покликані підтримувати наукові проєкти, що реалізуються жінками-дослідницями, а також сприяти їхньому поверненню до професійної діяльності після перерв, пов'язаних із виконанням сімейних і батьківських обов'язків. Ефективність таких інструментів, перспективи їх удосконалення та нові підходи до забезпечення рівних можливостей у науці

систематично стають предметом обговорення на міжнародних форумах, наукових конференціях, експертних зустрічах і тематичних самітах.

Нинішній етап розвитку України відбувається в умовах масштабних безпекових загроз, суспільних трансформацій та змін у правовому регулюванні, що суттєво впливають на функціонування національного дослідницького простору. За таких обставин особливого значення набуває забезпечення принципу гендерної рівності як одного з фундаментальних стандартів демократичного врядування. Важливим складником цього процесу є наукова діяльність, яка забезпечує концептуальне обґрунтування, аналітичний супровід і вироблення ефективних механізмів реалізації державної політики.

Принцип гендерної рівності, як одна з основоположних засад конституційного устрою, отримав нормативне закріплення в Основному Законі України. Зокрема, стаття 24 Конституції України гарантує рівність громадян у правах і свободах та забороняє будь-які привілеї чи обмеження за ознакою статі [16]. Таким чином, забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків виступає невід'ємною складовою реалізації принципу верховенства права та демократичних стандартів державного управління. Подальша конкретизація конституційних положень була здійснена у спеціальному законодавстві, насамперед ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [29], який визначає правові та організаційні механізми реалізації державної гендерної політики. Водночас національна система правового регулювання формується з урахуванням міжнародних стандартів у сфері захисту прав людини та недискримінації. Важливе значення у цьому контексті мають міжнародно-правові зобов'язання України, зокрема положення Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [14], якою встановлено базові принципи забезпечення фактичної рівності та створення умов для повноцінної участі жінок у всіх сферах суспільного життя.

Необхідність дослідження динаміки гендерної структури національного дослідницького простору зумовлена поглибленням демократичних процесів, утвердженням принципів рівноправності та потребою європеїзації національної

логіки організації наукової діяльності. В умовах євроінтеграційного поступу України питання інтеграції гендерної перспективи в механізми стратегування наукової діяльності набуває особливого значення, оскільки рівність можливостей розглядається як один із основних індикаторів ефективного та інклюзивного управління науковою сферою. Євроінтеграційний курс України передбачає гармонізацію національної політики у сфері науки, досліджень та інновацій з міжнародними й європейськими стандартами забезпечення гендерної рівності. Унаслідок цього поступово розширюються можливості для участі жінок у науково-дослідній діяльності, удосконалюються інституційні механізми підтримки гендерного балансу та впроваджуються сучасні підходи до управління людським потенціалом у науці.

Разом із тим, попри досягнутий прогрес, проблема недостатнього представництва жінок на керівних та управлінських рівнях наукових установ залишається актуальною. Обмежена участь жінок у процесах вироблення стратегічних рішень і визначення пріоритетів розвитку науки свідчить про наявність структурних бар'єрів, подолання яких потребує подальшого вдосконалення нормативно-правових, організаційних і управлінських механізмів. У зв'язку з цим особливої ваги набуває здійснення аналізу динаміки гендерної структури національного дослідницького простору.

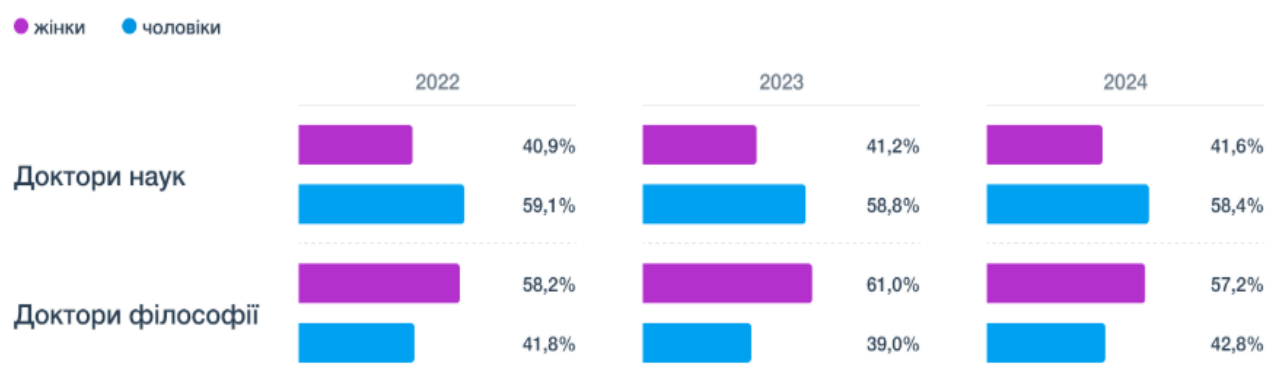
Для аналізу гендерної структури національного дослідницького простору нами здійснено порівняння особливостей професійного просування жінок і чоловіків у науці. Основу дослідження складає статистичний аналіз динаміки здобуття наукових ступенів, що дозволить здійснити оцінку гендерних особливостей розвитку академічної кар'єри, виявити наявні диспропорції та простежити тенденції участі представників обох статей на різних етапах наукового зростання.

Результати проведеного аналізу ілюструють наявність виражених гендерних диспропорцій, зокрема, суттєву горизонтальну сегрегацію, що проявляється у нерівномірному представництві жінок у окремих наукових напрямках (Додаток В). Така тенденція свідчить про збереження галузевої

диференціації наукової діяльності за гендерною ознакою, коли участь жінок є значно вищою в одних сферах досліджень і суттєво нижчою в інших.

Аналіз гендерної структури дослідницького простору України демонструє наявність так званого «ефекту звуження кар'єрного шляху», коли зі зростанням рівня академічної кваліфікації та управлінської відповідальності частка жінок поступово зменшується. Так, хоча жінки становлять близько 53,7% населення держави та переважають серед випускників закладів вищої освіти, де їхня частка сягає 51%, на наступних щаблях наукової кар'єри їх представництво суттєво скорочується [48].

Зокрема, серед осіб, які здобули науковий ступінь доктора філософії (PhD), жінки становлять близько 58,8%, тоді як серед докторів наук їхня частка зменшується до 41% (Малюнок 1). Більш яскраво вираженими є гендерні диспропорції на рівні наукової еліти: серед членів-кореспондентів та академіків Національної академії наук України жінки складають лише близько 4%. Найнижчий рівень представництва спостерігається у сфері управління науковими установами, де жінки представлені лише поодинокими випадками [26].



*Малюнок 1. Гендерний портрет дослідницького простору України
(за рівнем наукової кваліфікації)*

Наведені показники свідчать про існування вираженої вертикальної гендерної асиметрії в системі наукової кар'єри, яка проявляється у поступовому зменшенні частки жінок на кожному наступному етапі професійного та академічного зростання. Попри те, що жінки мають високий рівень освітньої

підготовки, становлять значну частину наукового кадрового потенціалу та широко представлені серед студентства і молодих дослідників, їхня присутність суттєво скорочується зі зростанням наукового статусу, кваліфікаційного рівня та обсягу управлінських повноважень.

Втім, оцінюючи наведені показники в історичній ретроспективі, слід враховувати, що на початку XX ст. українські жінки лише виборювали право на здобуття університетської освіти та повноцінну участь у науковому житті. З цієї точки зору наявний рівень їхнього представництва в академічній сфері можна розглядати як результат тривалого процесу емансипації та поступового утвердження жінок у науці. Водночас зіставлення цих показників із часткою жінок серед випускників закладів вищої освіти свідчить про неповне використання наявного інтелектуального потенціалу. Значна кількість високоосвічених жінок не реалізує себе в науково-дослідній діяльності або не досягає найвищих щаблів академічної кар'єри, що призводить до втрати цінного кадрового ресурсу для суспільства та держави.

Такі тенденції свідчать про наявність стійких структурних та інституційних бар'єрів, які ускладнюють просування жінок до вищих щаблів академічної та управлінської ієрархії, обмежуючи їхню участь у процесах ухвалення стратегічних рішень і формуванні наукової політики. Подібна ситуація характерна не лише для України, а й для багатьох інших країн світу. Науковці описують її за допомогою таких концептів, як «скляна стеля», «протікаючий трубопровід» («leaky pipeline») та «втрата талантів». Ці явища відображають існування прихованих або опосередкованих бар'єрів, які ускладнюють просування жінок на вищі рівні академічної ієрархії та зумовлюють поступове скорочення їхнього представництва в міру професійного зростання [83]. Саме тому проблема вертикальної гендерної асиметрії стала предметом численних досліджень, спрямованих на виявлення її причин і розроблення ефективних механізмів подолання.

Недостатнє представництво жінок серед наукової еліти, керівників наукових установ та осіб, які визначають пріоритети розвитку науки, актуалізує

необхідність подальшого вдосконалення механізмів забезпечення гендерної рівності. Це передбачає створення сприятливих умов для професійного розвитку жінок, усунення наявних перешкод на шляху кар'єрного просування та розширення їхньої участі в управлінні науковою діяльністю на всіх рівнях.

Наведені у Додатку В дані дозволяють виокремити три основні групи галузей знань залежно від гендерної структури здобувачів наукового ступеня. До першої групи належать галузі, в яких частка жінок є відносно високою та коливається в діапазоні від 32% до 45%. До неї входять переважно гуманітарні та соціальні науки, зокрема філологія, психологія, педагогіка, соціологія, філософія та мистецтвознавство, а також медична галузь. Другу групу становлять галузі знань із найнижчим рівнем представництва жінок, де їхня частка не перевищує 5%. Така ситуація характерна для технічних, фізико-математичних, геологічних і ветеринарних наук, що свідчить про збереження значних гендерних диспропорцій у цих сферах наукової діяльності. Проміжне положення займає третя група галузей, у яких частка жінок наук перебуває в межах від 9% до 22%. До неї належать біологічні, географічні, хімічні, аграрні, економічні та низка інших спеціальностей [19]. Аналіз цих показників свідчить про поступове зміцнення позицій жінок у сфері наукової атестації, хоча рівень їхнього представництва на різних щаблях академічної кар'єри залишається неоднаковим. Загалом середній рівень представництва жінок серед осіб, які здобули науковий ступінь доктора наук вказує на збереження суттєвої гендерної асиметрії та підтверджує наявність горизонтальної сегрегації в дослідницькому просторі.

Серед осіб, які здобували науковий ступінь доктора наук, упродовж тривалого часу переважали чоловіки. Водночас спостерігається виразна тенденція до збільшення частки жінок серед докторів наук: якщо у 2011 р. вона становила лише 28%, то в 2016 році досягла 47%, а вже у 2020 році перевищила половину загальної кількості здобувачів, сягнувши 50,6% [19]. Така динаміка свідчить про поступове скорочення гендерного розриву на найвищому рівні наукової кваліфікації. Інша ситуація спостерігається серед здобувачів ступеня

кандидата наук, де жінки впродовж означеного періоду стабільно становили більшість. На початку десятиліття їхня частка коливалася в межах 53–57%, в 2016 р. зросла до 59,8 %, а у 2020 р. становила 54,2% [19].

Водночас аналіз галузевого розподілу захищених дисертацій засвідчує істотну нерівномірність представництва жінок у різних сферах науки. Особливо помітним є домінування жінок у гуманітарних і соціальних галузях знань, що підтверджує наявність гендерної диференціації між окремими науковими напрямками (Додаток В). Втім найбільша кількість жінок здобула наукові ступені в галузі економічних наук: за досліджуваний період докторський ступінь отримали 1075 дослідниць, а кандидатський – 6032 особи [9]. Натомість найнижчий рівень представництва жінок зафіксовано у військових науках, де впродовж десяти років було захищено лише шість докторських дисертацій, а захистів кандидатських дисертацій жінками не відбулося взагалі [4]. Незважаючи на певні відмінності між окремими галузями знань, середні вікові показники жінок і чоловіків є практично однаковими. Означене вказує на відсутність суттєвих відмінностей у темпах професійного зростання, тобто рівень наукової активності жінок загалом не поступається аналогічним показникам чоловіків. Це дає підстави стверджувати, що причини гендерних диспропорцій у науковій кар'єрі не пов'язані з віковими особливостями чи тривалістю професійного становлення, а мають глибший інституційний та соціальний характер.

Наведені дані дозволяють резюмувати, що попри поступове досягнення гендерного балансу на рівні здобуття наукових ступенів, українська наука все ще характеризується наявністю горизонтальної гендерної сегрегації. Це проявляється у концентрації жінок у певних галузях знань та їх недостатньому представництві в окремих сферах наукової діяльності, насамперед у тих, які традиційно асоціюються з чоловічою професійною спеціалізацією.

Збільшення частки жінок у науковій сфері України навряд чи можна безпосередньо пов'язувати з цілеспрямованою реалізацією політики гендерного стратегування наукової діяльності, оскільки навіть на сучасному етапі її

інституційні механізми фактично відсутні. Процес зростання представництва жінок у національному дослідницькому просторі відбувався в умовах глибоких суспільно-політичних та економічних трансформацій.

Наслідком поступового зниження пріоритетності наукової сфери в системі державної політики став масштабний відтік кадрів із наукової галузі, який охопив як зміну професійної діяльності всередині країни, так і міграцію висококваліфікованих фахівців за кордон. У цьому контексті так звана «фемінізація» науки відбувалася не лише як результат розширення участі жінок у дослідницькій діяльності, а й під впливом структурних змін у кадровому складі наукової спільноти, спричинених кризовими явищами та безпековими загрозами.

Здійснений аналіз динаміки гендерної структури національного дослідницького простору виокремити низку її характерних особливостей:

По-перше, для вітчизняної науки характерним є відносно високий рівень залучення жінок до дослідницької діяльності. Частка жінок серед дослідників тривалий час залишається співставною або навіть перевищує аналогічні показники окремих економічно розвинених держав, що свідчить про достатньо широкий доступ жінок до наукової професії.

По-друге, спостерігається стійка тенденція до зростання представництва жінок у науковій сфері, що вказує на поступове посилення процесів фемінізації науково-дослідницької діяльності та розширення участі жінок у формуванні наукового потенціалу держави.

По-третє, зберігаються ознаки горизонтальної гендерної сегрегації, які проявляються у нерівномірному розподілі жінок і чоловіків між різними галузями наукового знання. Представники різних статей демонструють відмінні професійні та дисциплінарні преференції, що зумовлює концентрацію жінок у певних наукових напрямках та їх недостатню представленість в інших сферах досліджень.

По-четверте, суттєвою проблемою залишається вертикальна гендерна сегрегація, що характеризується зменшенням частки жінок у міру просування до вищих щаблів академічної ієрархії. Незважаючи на значне представництво серед

наукових працівників, жінки продовжують залишатися недостатньо залученими до керівництва науковими установами, участі в органах академічного врядування та процесах формування наукової політики. Як наслідок, їхній вплив на визначення стратегічних пріоритетів розвитку науки та управління науковими організаціями залишається обмеженим.

Таким чином, гендерна структура дослідницького простору України характеризується поєднанням позитивних тенденцій щодо високого рівня участі жінок у науковій діяльності з наявністю стійких структурних дисбалансів у сфері професійної спеціалізації та доступу до управлінських позицій. Подолання зазначених диспропорцій є важливою передумовою підвищення ефективності наукової політики, розвитку людського капіталу та забезпечення відповідності системи організації наукової діяльності сучасним європейським стандартам рівності та інклюзивності.

3.2. Гендерне стратегування наукової діяльності в Україні

Проблема досягнення гендерної рівності в сфері наукової та дослідницької діяльності протягом останніх років посідає важливе місце в суспільно-політичному дискурсі України. Водночас у масовій свідомості ці процеси нерідко ототожнюється насамперед із забезпеченням та розширенням прав і можливостей жінок. Однак сучасне розуміння гендерної рівності виходить далеко за межі такого підходу, охоплюючи широкий спектр соціальних відносин і механізмів, спрямованих на усунення дискримінаційних практик і забезпечення рівного доступу до суспільних ресурсів для всіх гендерних груп. Як складова сталого розвитку, гендерна рівність інтегрується у функціонування різних сфер суспільного життя, зокрема освітньої, наукової, управлінської, безпекової тощо. У результаті вона набуває ознак системного елемента відповідних соціальних інститутів, що знаходить відображення у нормативно-правовому регулюванні, спеціалізованих політиках, стратегуванні та діяльності уповноважених інституцій, відповідальних за реалізацію принципів рівності й недискримінації.

Підписання та подальша ратифікація Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом стали важливим етапом євроінтеграційного поступу нашої держави та визначили низку зобов'язань щодо гармонізації національної політики із європейськими стандартами [30; 36]. Одним із таких зобов'язань є забезпечення системного врахування принципів гендерної рівності під час розроблення та реалізації нормативно-правових актів, адміністративних процедур і державної політики, що закріплено положеннями статті 419 Глави 21 Угоди [36].

В межах співробітництва у сфері забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків стаття 420 Угоди визначає низку пріоритетних напрямів взаємодії. Зокрема, йдеться про утвердження рівності можливостей у сфері зайнятості, освіти, науки, досліджень, професійної підготовки, економічної та громадської діяльності, а також про забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків у процесах ухвалення рішень. Не менш важливим завданням визначено протидію будь-яким формам дискримінації та створення механізмів їх ефективного попередження [36]. Крім того, відповідно до статті 424 Угоди Україна зобов'язалася здійснювати поступову адаптацію національного законодавства та інституційних практик до правових норм і стандартів Європейського Союзу. Зазначений процес охоплює також сферу забезпечення рівних можливостей, що передбачає європеїзацію національної логіки організації наукової діяльності в Україні, шляхом інтеграції гендерної перспективи у цикл науково-дослідницької політики та розвитку відповідних механізмів її реалізації.

Упровадження гендерного підходу в сферу наукової діяльності потребує формування ефективної стратегії, спрямованої на подолання гендерних дисбалансів і забезпечення рівного доступу та можливостей для жінок і чоловіків [81]. В означеному контексті гендерне стратегування доцільно розглядати як послідовний і циклічний процес, що охоплює етапи визначення проблематики, стратегічного планування, практичної реалізації заходів, моніторингу результатів та підсумкової оцінки їхньої ефективності [39]. Важливо

враховувати, що окреслені етапи не є жорстко відокремленими: в реальній управлінській практиці вони можуть взаємоперетинатися та повторюватися відповідно до змін зовнішнього середовища і внутрішніх потреб інституції. Саме оцінювання результатів дає змогу виявити нові виклики й проблемні аспекти, а їх подальше усунення забезпечується через коригування чинних операційних планів і оновлення стратегічних рішень.

В серпні 2022 р. Кабінет Міністрів України схвалив Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року [31], орієнтовану на утвердження в суспільстві цінностей прав людини, рівності та недискримінації, а також на забезпечення узгодженої взаємодії органів державної влади, місцевого самоврядування, міжнародних інституцій, громадянського суспільства, соціальних партнерів, освітніх і наукових установ, представників приватного сектору з метою виконання національних і міжнародних зобов'язань України у сфері гендерної рівності. Документ окреслює коло основних цільових груп, закріплює базові принципи реалізації гендерної політики, формулює стратегічні цілі та завдання, а також встановлює систему індикаторів для оцінювання результативності їх досягнення. Для практичного втілення положень Стратегії урядом було затверджено операційний план заходів щодо її реалізації, що дозволяє забезпечити перехід від програмних декларацій до конкретних механізмів виконання визначених завдань, створивши організаційні та управлінські передумови для впровадження гендерно чутливих підходів у діяльність державних інституцій та інших суб'єктів публічної політики [21].

Поглиблення інтеграції вітчизняних ЗВО та наукових установ до європейського дослідницького простору актуалізує необхідність формування інклюзивного середовища, заснованого на принципах рівності, недискримінації та рівних можливостей для всіх учасників науково-дослідницького процесу. Одним із основних векторів такого розвитку є інтеграція принципів гендерного стратегування в систему організації наукової діяльності. В Україні інституціоналізація гендерної політики у сфері науки та досліджень отримала

додатковий імпульс після ухвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, затвердженої розпорядженням КМУ в грудні 2022 року [32], якою передбачено створення необхідних організаційних і нормативних передумов для системного впровадження принципів гендерної рівності на всіх рівнях діяльності закладів освіти.

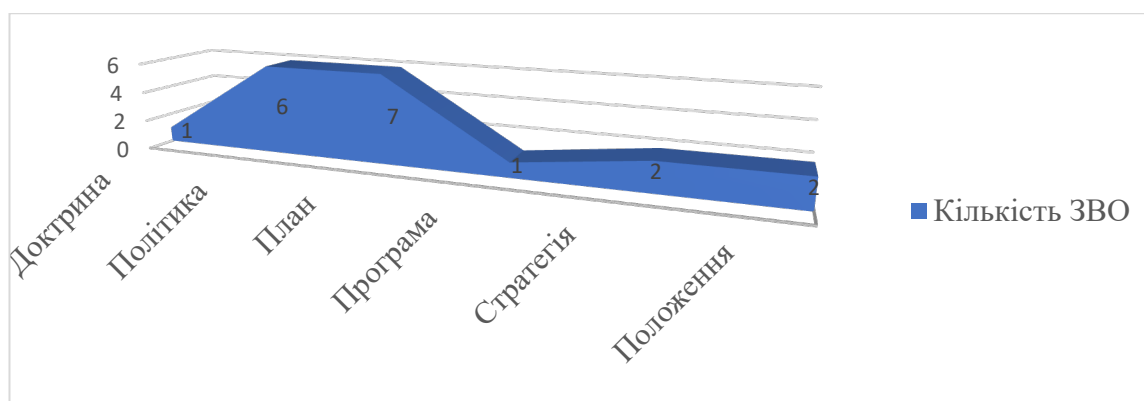
Європейський підхід до забезпечення гендерної рівності у сфері науки, досліджень та інновацій характеризується комплексністю й орієнтацією на інтеграцію гендерної перспективи в цикл наукової діяльності. У цьому контексті гендерне стратегування розглядається не як окремий напрям роботи, а як компонента стратегічного розвитку науково-дослідних установ, що охоплює управлінські практики, освітній процес, наукову діяльність і кадрову політику [40]. З огляду на це, прагнення вітчизняних ЗВО стати повноцінним учасником європейського дослідницького простору потребує запровадження механізмів гендерного стратегування та розроблення відповідних стратегічних документів. На важливості такого підходу наголошує Урядова уповноважена з питань гендерної політики К. Левченко, якою акцентовано на необхідності «інституційного закріплення принципів гендерної рівності через ухвалення закладами вищої освіти власних стратегій, програм та планів дій, спрямованих на реалізацію гендерно чутливої політики» [28].

З огляду на актуальність інституційного забезпечення гендерної рівності у сфері науки, досліджень та інновацій, як складника процесу європеїзації національної логіки організації наукової діяльності в Україні, доцільним є здійснення аналізу відображення відповідних стратегічних орієнтирів у внутрішніх нормативних документах і регламентах вітчизняних закладів вищої освіти. Такий аналіз дозволяє оцінити рівень інтеграції гендерного підходу в систему управління ЗВО та визначити ступінь їх готовності до інтеграції принципів гендерного стратегування у цикл науково-дослідницької діяльності.

Емпіричною базою дослідження стали заклади вищої освіти, які посіли провідні позиції у Консолідованому рейтингу вишів України за 2025 рік. Зазначений рейтинг формувався на основі узагальнення результатів трьох систем

оцінювання – «Топ-200 Україна», «Scopus» і рейтингу за показником конкурсного бала вступників на контрактну форму навчання [15]. Вибір саме цієї групи ЗВО зумовлений їхнім науковим потенціалом і провідними позиціями у вітчизняному академічному середовищі. Університети, які посідають найвищі місця в Консолідованому рейтингу, характеризуються високими показниками наукової продуктивності, належним рівнем публікаційної активності, розвиненою дослідницькою інфраструктурою та активною участю у міжнародному науково-освітньому співробітництві. Саме ці ЗВО найчастіше виступають провідниками інституційних інновацій, формують сучасні стандарти університетського врядування та задають вектори розвитку для інших суб'єктів системи вищої освіти. Відтак аналіз їхніх стратегічних документів дозволяє оцінити рівень інтеграції принципів гендерної рівності в цикл наукової діяльності та виявити актуальні тенденції європеїзації національної логіки організації наукової діяльності.

Для оцінювання стану гендерного стратегування наукової діяльності нами використано два аналітичні критерії. Перший передбачав виявлення факту наявності або відсутності у відкритому доступі концептуальних, стратегічних або програмних документів, спрямованих на впровадження принципів гендерної рівності в діяльність закладу вищої освіти. Другий критерій стосувався аналізу змістовної та структурної узгодженості таких документів із національними стратегічними орієнтирами у сфері гендерної рівності визначеними на період до 2030 року. Застосування саме цих показників зумовлене їхньою інформаційною доступністю та можливістю оцінити рівень інституціоналізації гендерної перспективи в науково-дослідницькому середовищі. Крім того, вони дозволяють простежити, наскільки питання забезпечення гендерного балансу та рівності можливостей інтегровані до стратегічного планування діяльності закладів вищої освіти.



Малюнок 2. Відображення пріоритетів гендерної рівності на рівні внутрішніх регламентів топ-ЗВО України

Представлені на Малюнку 2 результати аналізу, засвідчують належний рівень формалізації політики забезпечення гендерної рівності та недискримінації у закладах вищої освіти України. Зокрема, в 19 із 20 досліджуваних університетів наявні у відкритому доступі нормативні документи концептуального, стратегічного чи програмного характеру, спрямовані на впровадження принципів гендерної рівності та регулювання відповідних суспільних відносин. Водночас проведене дослідження свідчить про відсутність єдиного підходу до інституційного оформлення гендерної політики на рівні ЗВО. Аналіз змісту та структури відповідних документів дозволяє констатувати, що заклади вищої освіти по-різному визначають місце і функціональне призначення гендерного компонента у власній системі стратегічного розвитку. Так, формат окремої стратегії забезпечення гендерної рівності використовується лише в окремих університетах [6; 35], тоді як в інших випадках реалізація гендерної політики здійснюється через програмні документи, орієнтовані на досягнення конкретних цілей і результатів [34]. Найбільш поширеною практикою серед провідних українських університетів є інтеграція принципів гендерної рівності до планів дій, політик або інших внутрішніх нормативних документів і регламентів, що визначають механізми забезпечення рівних прав і можливостей для всіх учасників науково-дослідницького процесу [20; 23; 24; 25; 27]. Такий підхід свідчить про поступовий перехід від декларативного визнання важливості

гендерної проблематики до її включення в систему стратегічного та операційного управління закладом вищої освіти.

Водночас аналіз документальної бази окремих університетів демонструє тенденцію до розширення змістовних меж гендерної політики. У цих випадках питання забезпечення гендерної рівності розглядаються не ізольовано, а як складова ширшої політики недискримінації, академічної доброчесності та формування безпечного наукового середовища. Відповідно, особлива увага приділяється запобіганню дискримінаційним практикам, протидії сексуальним домаганням, а також створенню механізмів реагування на випадки порушення принципів рівності та поваги до людської гідності.

Аналіз другого критерію оцінювання дає підстави стверджувати про наявність лише часткової відповідності внутрішніх нормативних документів закладів вищої освіти національними стратегічними орієнтирами у сфері гендерної рівності визначеними на період до 2030 року. Загалом проаналізовані стратегії, програми, політики та плани демонструють прагнення університетів до інституційного впорядкування гендерної політики через визначення її стратегічних компонент. У більшості документів чітко окреслено мету, стратегічні орієнтири, основні завдання, цільові аудиторії та сфери реалізації відповідних заходів. Крім того, окремі документи містять загальні положення щодо здійснення моніторингу та оцінювання процесу їх виконання/реалізації.

Разом із тим результати дослідження свідчать про наявність суттєвих прогалин у структурі значної частини аналізованих документів. Насамперед, ідеться про недостатню увагу до визначення конкретних результатів реалізації гендерної політики, відсутність системи кількісних і якісних індикаторів оцінювання її ефективності, а також нечіткість проміжних і кінцевих критеріїв досягнення поставлених цілей. У більшості випадків стратегічні наміри задекларовані без належної конкретизації механізмів вимірювання їхньої результативності. Виняток становлять окремі ЗВО, зокрема НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського» [25], УНУ [24] та ЧНУ імені Юрія Федьковича [23], в документах яких простежується більш комплексний підхід до стратегічного

планування. У цих випадках поряд із визначенням цілей і завдань передбачено систему показників, часові горизонти реалізації та інструменти оцінювання досягнутих результатів.

Здійснений аналіз відображення стратегічних орієнтирів щодо забезпечення гендерної рівності у внутрішніх нормативних документах і регламентах топ-ЗВО дозволяє констатувати, що більшість з них орієнтовані на національні нормативні стандарти, відображені в законодавстві України та міжнародні рамки, деталізовані у стратегічних документах ЄС і міжнародних організацій. Наприклад, стратегія КНУ спеціально посиляється на рекомендації ЄС і ЮНЕСКО, а також на чинні національні стратегії у сфері гендерної рівності [35]. Більшість ЗВО враховує ці настанови на рівні цілей, але часто не реалізує їх повною мірою: стандартизовані міжнародні вимоги передбачають чітку інтеграцію гендерних індикаторів, регулярне гендерне бюджетування та глибокий гендерний аналіз усіх політик. В проаналізованих нами документах ці елементи скоріше згадуються абстрактно. Наприклад, ЮНЕСКО пропонує впроваджувати гендерні цілі в науковій сфері через створення гендерно сприятливого наукового середовища, проте жоден із документів не деталізує це на рівні пріоритетів гендерного стратегування [48]. Окремою прогалиною, на наш погляд, є відсутність на рівні внутрішніх нормативних документів і регламентів ЗВО механізмів відповідальності (наприклад, дисциплінарних або мотиваційних заходів).

Таким чином, проведений аналіз дозволяє зробити висновок, що процес інституціоналізації політики гендерного стратегування наукової діяльності в Україні перебуває на етапі становлення. Хоча більшість ЗВО уже здійснила формальне закріплення принципів гендерної рівності на рівні внутрішніх нормативних документів, подальший розвиток цього напрямку потребує переходу від декларативного рівня до впровадження повноцінних механізмів стратегічного управління, заснованих на чітко визначених результатах, індикаторах ефективності та процедурах оцінювання. Саме такий підхід створює передумови для підвищення ефективності гендерної політики, забезпечення її

результативності та відповідності сучасним європейським стандартам організації наукової діяльності.

Ефективність гендерного стратегування наукової діяльності значною мірою залежить від наявності інституційних механізмів, відповідальних за координацію, моніторинг та реалізацію політики гендерної рівності, що потребує створення спеціалізованих структурних підрозділів або визначення посадових осіб, наділених повноваженнями щодо впровадження гендерного підходу в освітню та наукову діяльність закладу вищої освіти. Практика європейських університетів свідчить про поширення інституційної моделі, в межах якої функції з розроблення та реалізації гендерної політики покладаються на спеціалізовані офіси гендерної рівності. Результативність діяльності таких структур підтверджується висновками досліджень, представлених у звітах EIGE, а також рекомендаціями European Science Foundation щодо здійснення структурних змін у сфері наукової діяльності [71; 76].

Досвід держав-членів Європейського Союзу демонструє, що офіси гендерної рівності виконують не лише консультативні чи інформаційні функції, а й виступають важливими суб'єктами стратегічного управління. До їхніх основних завдань належать проведення гендерного моніторингу, підготовка планів забезпечення гендерної рівності, координація освітніх і наукових ініціатив, здійснення гендерної експертизи внутрішніх нормативних актів та підготовка звітності щодо виконання інституційних зобов'язань у цій сфері [71]. Водночас у європейському науковому просторі наявність подібних структур дедалі частіше розглядається як складова інституційної спроможності закладу вищої освіти. Зокрема, реалізація Планів гендерної рівності (GEP) стала важливою компонентою участі закладів вищої освіти та наукових установ у міжнародних дослідницьких програмах і грантових конкурсах, а також одним із критеріїв відповідності принципам належного врядування та академічної доброчесності [56; 75]. З огляду на це, створення спеціалізованих підрозділів з питань гендерної рівності у вітчизняних ЗВО може розглядатися як один із пріоритетних напрямів не тільки гендерного стратегування, а й інституційного

розвитку. Водночас ефективна імплементація таких механізмів потребує врахування кращих міжнародних практик, активного залучення експертної підтримки та розвитку партнерства з європейськими університетами й міжнародними організаціями. Такий підхід сприятиме гармонійній інтеграції принципів гендерного стратегування у цикл науково-дослідницької політики.

Прикладом впровадження європейських підходів до забезпечення гендерної рівності у сфері науки та досліджень є діяльність Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана. Впродовж 2020–2023 рр. КНЕУ в співпраці з Університетом Констанц реалізовував міжнародний проєкт FLAMINGU, спрямований на посилення гендерної чутливості університетського середовища та розвиток жіночого лідерства в академічній сфері. Серед результатів проєкту варто відзначити проведення гендерного аудиту, запровадження програм наставництва для жінок-науковиць, розроблення інституційних механізмів підготовки плану гендерної рівності, а також організацію серії освітніх заходів за участю міжнародних експертів, присвячених розвитку управлінських і лідерських компетентностей жінок в академічному середовищі [94]. Важливою складовою забезпечення гендерної політики в університеті стало запровадження інституту радника/ці з питань рівних можливостей, різноманіття та інклюзії. Ще одним прикладом успішної міжнародної співпраці є діяльність Маріупольського державного університету, який у партнерстві з Університетом Галла (Велика Британія) запровадив програму FWLUA. Метою цієї ініціативи є розвиток управлінського потенціалу жінок в академічному середовищі та підвищення їхньої представленості у процесах ухвалення рішень на рівні ЗВО. Програма орієнтована на формування сучасних лідерських компетентностей, розширення професійних можливостей та підтримку розвитку індивідуальної кар'єрної траєкторії [115].

Підсумовуючи результати проведеного аналізу, наголосимо, що досвід європейських закладів вищої освіти переконливо демонструє ефективність офісів гендерної рівності як важливого механізму інституціоналізації політики рівних прав і можливостей. Функціонування таких структур сприяє мінімізації

дискримінаційних практик, удосконаленню процедур забезпечення рівності та формуванню гендерно чутливого академічного середовища. Офіси гендерної рівності виконують функції координації, моніторингу та впровадження політики гендерного стратегування наукової діяльності, сприяючи підвищенню гендерної компетентності академічної спільноти й розвитку культури рівності. Для національного дослідницького простору створення таких структур є важливим інструментом модернізації наукового врядування відповідно до європейських стандартів.

Не менш важливою для поширення практик гендерної рівності у вітчизняному академічному середовищі є діяльність міжнародних організацій, які надають експертну, методичну та організаційну підтримку ЗВО. Особливе місце серед таких інституцій посідає Британська Рада в Україні, діяльність якої сприяє розвитку інституційної спроможності університетів у сфері забезпечення рівних прав і можливостей [46]. В межах програми Gender Equality Partnerships вітчизняні ЗВО мають можливість отримати підтримку щодо створення спеціалізованих офісів гендерної рівності, розроблення та впровадження Планів гендерної рівності, а також формування інклюзивного академічного середовища, заснованого на принципах різноманіття, рівності та недискримінації. Важливо зазначити, що орієнтація програма не обмежується виключно адаптацією європейських підходів до національного контексту, а й фокусується на розвитку інституційних механізмів, спроможних забезпечити довгострокову сталість гендерних перетворень.

Значення таких ініціатив виходить за межі реалізації окремих проєктів, оскільки вони сприяють формуванню сучасної моделі гендерного стратегування наукової діяльності. Завдяки поєднанню міжнародного досвіду, експертного супроводу та міжуніверситетської співпраці створюються передумови для системної інтеграції гендерного підходу в освітню, наукову та управлінську діяльність ЗВО. В результаті міжнародна підтримка виступає важливим каталізатором інституційних змін, спрямованих на європеїзацію національної логіки організації наукової діяльності.

В підсумку зазначимо, що незважаючи на поширене уявлення про гендерну нейтральність академічного середовища, проблема гендерної нерівності в сфері науки, досліджень та інновацій все ще зберігає свою актуальність. Формальна рівність прав не завжди трансформується у фактичну рівність можливостей, що проявляється у гендерних диспропорціях на різних рівнях університетського управління, наукової діяльності та академічної кар'єри. В означеному контексті досягнення реальної гендерної рівності у сфері наукової діяльності потребує не лише вдосконалення нормативної регламентації, а й глибоких інституційних змін. Попри суттєвий прогрес у впровадженні принципів рівності, наукове середовище й надалі зберігає окремі риси традиційних моделей організації влади та розподілу статусних позицій, що можуть відтворювати гендерні дисбаланси. Відтак ефективність гендерного стратегування наукової діяльності передбачає трансформацію організаційної культури закладів вищої освіти, перегляд підходів до розподілу управлінських, освітніх і наукових ролей, а також забезпечення гендерно чутливого підходу до розподілу ресурсів і можливостей професійного розвитку. Важливою умовою таких змін є системне врахування гендерного чинника під час формування кадрової політики, організації освітнього процесу, розвитку наукових досліджень і прийняття управлінських рішень. Лише за таких умов можна забезпечити перехід від формального декларування принципу рівності до створення справді інклюзивного академічного середовища, заснованого на засадах справедливості, рівного представництва та рівного доступу до можливостей самореалізації.

3.3. Перспективи деформалізації організації наукової діяльності в Україні як чинник набуття членства в ЄС

В умовах євроінтеграційного поступу деформалізація організації наукової діяльності в Україні набуває особливої актуальності. Це зумовлено необхідністю адаптації існуючих правових механізмів до нових суспільних умов, забезпечення рівного доступу до наукової та професійної самореалізації, а також

удосконалення інституційних засад гендерного стратегування наукової діяльності. Тобто, гендерна проблематика повинна розглядатися як один із наскрізних елементів формування та реалізації державного курсу, а не обмежуватися рамками соціальної політики. Такий підхід передбачає системне врахування гендерних аспектів на всіх етапах вироблення публічної політики – від ідентифікації суспільних викликів і визначення пріоритетів до моніторингу результатів та оцінки ефективності управлінських рішень. У цьому зв'язку важливим є створення дієвих механізмів міжвідомчої координації та впровадження стандартизованих методик гендерного аналізу, що відповідають європейським підходам до належного врядування та сприяють підвищенню якості наукової діяльності.

Станом на сьогодні в Україні все ще зберігається низка структурних обмежень у сфері наукової політики, серед яких важливе місце посідає недостатня увага до формування гендерно чутливого дослідницького простору. Наявні підходи до стратегування наукової діяльності часто характеризуються фрагментарністю, що перешкоджає послідовному утвердженню принципів рівності та інклюзивності. Внаслідок цього сповільнюються процеси суспільної модернізації, а також відтворюються усталені соціокультурні установки й стереотипні уявлення щодо гендерних ролей. За таких умов актуалізується потреба деформалізації організації наукової діяльності, що передбачає системну інтеграцію гендерної перспективи у цикл науково-дослідницької політики як одного з інструментів формування демократичних цінностей та забезпечення відповідності національного розвитку європейським стандартам.

Означене актуалізує суспільний запит на оновлення організаційних моделей та практик організації наукової діяльності в Україні. Аналіз ефективності практик управління науково-дослідницькою сферою дозволяє виявити бар'єри, зумовлені надмірною формалізацією наукової діяльності, а також окреслити напрями інституційної модернізації відповідно до принципів Європейського дослідницького простору. Європеїзація національної логіки організації наукової діяльності забезпечить формування більш гнучкої, відкритої

та конкурентоспроможної системи, що є важливою передумовою поглиблення євроінтеграційних процесів і набуття Україною повноправного членства в Європейському Союзі.

Досягнення реальної гендерної рівності потребує консолідації зусиль усіх ключових суб'єктів освітньої політики, зокрема закладів освіти, наукових установ, органів державної влади та професійних спільнот. Вирішальне значення в цьому процесі має впровадження системних інституційних змін, спрямованих на забезпечення інклюзивності освітнього середовища та усунення практик, що відтворюють гендерні упередження. Важливу роль у реалізації таких трансформацій відіграють державні та регіональні програми, орієнтовані на утвердження принципів гендерної рівності, забезпечення рівних можливостей, протидію дискримінації та підтримку різноманіття. Подібні ініціативи формують нормативно-ціннісне підґрунтя для організаційних змін, підвищують легітимність відповідних заходів і створюють необхідні ресурсні умови для їх реалізації, зокрема через розроблення методичних рекомендацій, проведення навчальних програм та інституційну підтримку з боку органів державного управління [72]. Водночас важливим джерелом поширення успішних практик, як нами зазначено у попередньому підрозділі, виступає міжнародний досвід, оскільки політичні моделі інших держав не лише демонструють ефективні механізми забезпечення гендерної рівності, а й надають додаткові аргументи для обґрунтування необхідності реформ у національному контексті.

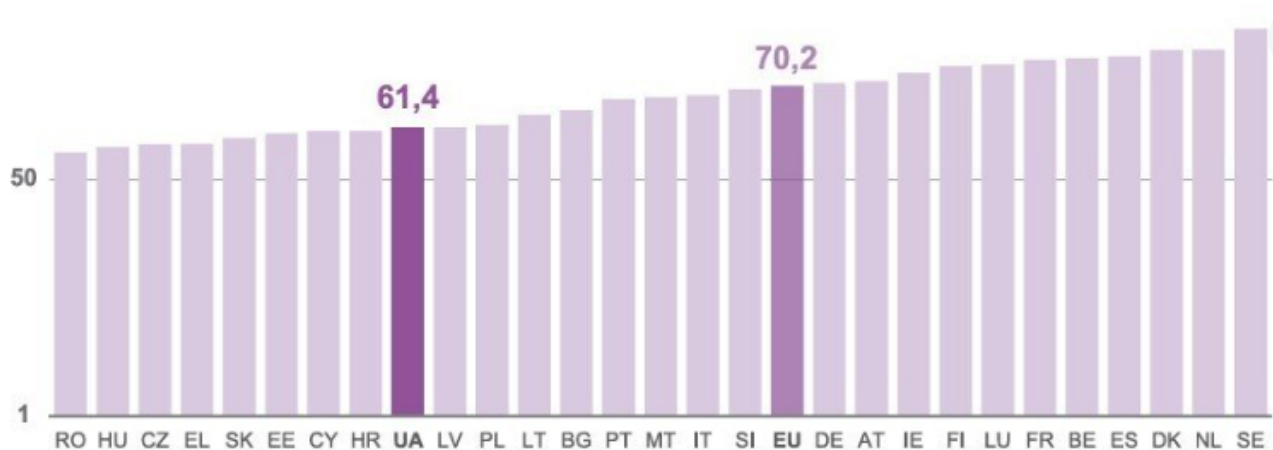
Поряд із цим важливим для деформалізації організації наукової діяльності в Україні як чинника набуття членства в ЄС залишається усунення інституційних обмежень і практик нерівного ставлення, які можуть негативно впливати на професійні траєкторії науковців та звужувати можливості їхньої академічної реалізації. У зв'язку з цим особливого значення набуває формування управлінських підходів, заснованих на принципах гендерної чутливості, справедливості та недискримінації. Не менш важливими є розвиток організаційної культури, орієнтованої на забезпечення рівних можливостей, а також формування та/або поглиблення гендерних компетентностей учасників

науково-дослідницької діяльності. Реалізація цих заходів сприятиме підвищенню відкритості та конкурентоспроможності наукових інституцій, що відповідає сучасним європейським підходам до організації та управління наукою.

В умовах поступового зростання рівня залученості жінок до наукової діяльності важливо розуміти, що кількісний показник присутності в академічному середовищі не завжди корелює з розширенням можливостей участі у процесах стратегічного управління науковою діяльністю та формування пріоритетів науково-технологічного розвитку. Попри позитивні тенденції щодо представництва жінок у науковій сфері, їхня частка на керівних посадах, у складі колегіальних органів управління, експертно-консультативних і дорадчих структур, уповноважених визначати стратегічні пріоритети та напрями розвитку наукової діяльності, залишається недостатньою. Така ситуація вказує на збереження структурних дисбалансів у механізмах розподілу управлінських повноважень та доступу до ресурсів впливу в науковій сфері. Оскільки, гендерне стратегування наукової діяльності виходить за межі суто кількісних показників представництва жінок у дослідницькому середовищі та набуває стратегічного значення в контексті євроінтеграційного поступу України, інтеграція принципів рівності, інклюзивності та недискримінації в систему організації наукової діяльності розглядається як важлива компонента підвищення інституційної спроможності держави та зміцнення її безпекового потенціалу [37]. В зв'язку з цим інтеграцію принципів гендерного стратегування у цикл науково-дослідницької політики слід розглядати як важливу передумову європеїзації національного дослідницького простору.

В 2025 р. Україною презентовано Індекс гендерної рівності, розроблений відповідно до європейської методології оцінювання гендерних диспропорцій [11]. Принагідно зазначимо, що Україна стала першою державою, яка здійснила розроблення та впровадження ІГР в умовах повномасштабної війни. Такий крок свідчить про збереження пріоритетності питань гендерної політики навіть за умов безпекових загроз і демонструє прагнення держави

забезпечити системний моніторинг гендерних диспропорцій та здійснювати формування публічної політики на основі доказового підходу, що відповідає сучасним європейським стандартам. Узагальнений ІГР представлено на Малюнку 3 [10].

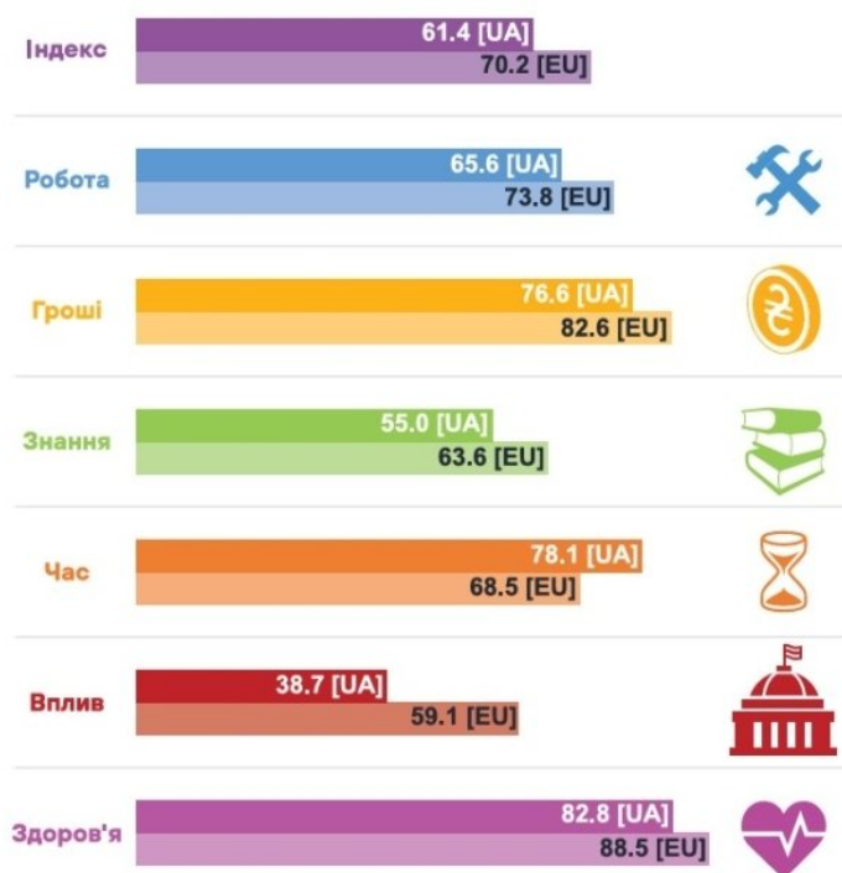


Малюнок 3. Узагальнений ІГР для ЄС та України

Дослідження охоплювало шість вимірів суспільного розвитку, а саме: зайнятість, економічне становище, знання, розподіл часу, вплив (участь у процесах ухвалення рішень) та стан здоров'я населення. Аналіз результатів засвідчив, що за компонентом «Знання» Україна отримала 55 балів, а це є нижчим за середньоєвропейський показник (Малюнок 4 [10]). Водночас значення цього індикатора наближене до результатів окремих держав-членів Європейського Союзу, зокрема Німеччини (56,1) та Румунії (54,4) [10, с. 25-27]. Наведені дані свідчать про наявність як позитивних тенденцій у сфері забезпечення рівного доступу до наукової діяльності, так і про збереження структурних викликів, подолання яких потребує подальшого вдосконалення політики гендерного стратегування.

Професійна діяльність жінок-науковиць демонструє зростаючу роль інтелектуального капіталу як важливого ресурсу забезпечення національної стійкості. Їхній внесок у розвиток наукових досліджень, експертно-аналітичного забезпечення та інноваційних рішень свідчить про поступове утвердження нової моделі професійної реалізації, у межах якої наукова компетентність і фахова експертиза стають важливими чинниками реагування на сучасні безпекові

виклики та протидії загрозам державному суверенітету. У цьому контексті Індекс гендерної рівності виступає важливим аналітичним інструментом моніторингу суспільних трансформацій, що може використовуватися для формування, коригування та оцінювання ефективності гендерного стратегування наукової діяльності. Крім того, його показники мають практичне значення для стратегічного планування процесів повоєнного відновлення України на засадах гендерної чутливості та відповідності європейським стандартам врядування.



Малюнок 4. Значення складників ІГР (Україна/ЄС)

Важливу роль у деформалізації організації наукової діяльності в Україні відіграє система внутрішнього врядування закладів вищої освіти, в межах організаційно-управлінських структур якої, зокрема кафедр, науково-дослідних підрозділів, вчених і науково-методичних рад, формуються підходи до реалізації кадрової політики, розподілу наукових ресурсів, визначення пріоритетних напрямів досліджень і оцінювання результативності наукової діяльності. Від

ефективності функціонування цих механізмів значною мірою залежить рівень залученості жінок до науково-дослідної роботи та можливості їх професійного розвитку. В контексті європеїзації національної логіки організації наукової діяльності впровадження гендерно чутливих управлінських практик сприяє формуванню інклюзивного наукового середовища, розширенню можливостей кар'єрного зростання науковців і підвищенню рівня інституційної стійкості наукових установ. Особливої актуальності це набуває в умовах воєнного стану, коли збереження та ефективне використання наукового потенціалу стає одним із чинників забезпечення безперервності наукової діяльності та подальшого розвитку національної системи науки й освіти.

Одним із пріоритетів гендерного стратегування наукової діяльності в умовах сьогодення є питання управління академічною мобільністю та професійним розвитком жінок-дослідниць. В умовах повномасштабної війни суттєво зростає значення механізмів, спрямованих на підтримку безперервності наукової та науково-педагогічної діяльності, оскільки частина науковців була змушена змінити місце проживання або виконання професійних обов'язків. За таких обставин актуалізується потреба в модернізації організаційно-управлінських підходів до забезпечення академічної мобільності, їх адаптації до нових безпекових і соціальних реалій. Ефективність відповідних механізмів значною мірою визначається рівнем координації між структурними підрозділами закладів освіти та наукових установ, здатністю підтримувати сталі професійні комунікації та зберігати інституційну цілісність наукових колективів. Водночас важливим завданням залишається створення сприятливих організаційних умов для продовження дослідницької діяльності, професійного вдосконалення та міжнародної наукової співпраці незалежно від місця перебування. Реалізація таких орієнтирів, на нашу думку, сприятиме не лише збереженню кадрового потенціалу наукових установ, а й підвищенню їхньої адаптивності, конкурентоспроможності та інтегрованості у європейський дослідницький простір.

Як нами зазначено у попередньому підрозділі, важливою складовою гендерного стратегування наукової діяльності виступають механізми моніторингу, оцінювання та контролю за станом реалізації відповідної політики. Систематичне накопичення, узагальнення та аналіз статистичної й аналітичної інформації створюють необхідне підґрунтя для виявлення наявних гендерних дисбалансів, визначення тенденцій їх розвитку та оцінювання результативності впроваджених управлінських заходів. Використання доказового підходу в процесі деформалізації організації наукової діяльності сприятиме своєчасному коригуванню науково-дослідницької політики з урахуванням принципів рівності й недискримінації. У цьому зв'язку особливого значення набуває інституційне посилення ролі уповноважених структурних підрозділів, відповідальних за координацію, методичний супровід і контроль реалізації гендерної політики в Україні. Підвищення їхньої організаційної спроможності сприятиме формуванню цілісної системи гендерно орієнтованого врядування, інтеграції гендерного підходу в процеси управління науковою діяльністю та забезпеченню відповідності відомчих практик європейським трендам організації наукової діяльності.

Конкретизуючи перспективи деформалізації організації наукової діяльності в Україні як чинника набуття членства в ЄС зазначимо, що гендерне стратегування наукової діяльності потребує переходу від загальних декларацій до впровадження системи конкретних управлінських інструментів, орієнтованих на досягнення вимірюваних результатів. Означене актуалізує потребу адаптації логіки організації наукової діяльності до європейських стандартів, які передбачають чітке визначення стратегічних цілей, використання кількісних та якісних індикаторів ефективності, прозорість ресурсного забезпечення та регулярне звітування щодо досягнутого прогресу.

В короткостроковій перспективі пріоритетним завданням є створення належного аналітичного та нормативного підґрунтя для реалізації політики гендерного стратегування наукової діяльності. Це передбачає проведення комплексного гендерного аудиту діяльності закладу вищої освіти, розроблення

базової системи індикаторів оцінювання ефективності гендерних заходів, підвищення рівня гендерної компетентності наукових працівників і керівного складу, а також удосконалення внутрішньої нормативної бази. Останнє включає впровадження принципів гендерно чутливої комунікації, використання інклюзивної мови та посилення уваги до гендерної компоненти у внутрішніх регламентах.

Середньостроковий етап розвитку має бути пов'язаний із поглибленням інституційної інтеграції гендерного підходу в систему університетського управління. Важливими напрямками діяльності є впровадження механізмів гендерно орієнтованого бюджетування, що дозволяють оцінювати обсяги та ефективність фінансування заходів із забезпечення рівності, формування системи регулярного збору й аналізу статистичних даних із гендерною дезагрегацією, а також включення гендерної експертизи до процесів розроблення та реалізації освітніх, наукових і дослідницьких проєктів. Особливої актуальності набуває врахування гендерної компоненти під час підготовки грантових заявок, виконання наукових досліджень та оцінювання результатів академічної діяльності.

В довгостроковій перспективі стратегічним завданням є формування сталої інституційної культури гендерної рівності. Досягнення цієї цілі передбачає створення дієвих механізмів підзвітності на всіх рівнях університетського управління, запровадження систематичного гендерного моніторингу та звітування, а також інституційне закріплення відповідних функцій на рівні структурних підрозділів або дорадчих органів. Важливу роль у цьому процесі відіграє розвиток постійних майданчиків для професійного обговорення гендерної проблематики, зокрема наукових центрів, експертних рад, тематичних конференцій та методичних семінарів.

Не менш важливою умовою як деформалізації організації наукової діяльності, так і ефективного гендерного стратегування є забезпечення відкритості та прозорості результатів реалізації відповідної політики. Систематичне оприлюднення статистичних даних, аналітичних звітів і

результатів незалежного оцінювання створюватиме додаткові стимули для вдосконалення управлінських практик і сприятиме поширенню принципів належного врядування в академічному середовищі.

Отже, комплексна реалізація зазначених заходів дозволить забезпечити повноцінну інтеграцію гендерного підходу в наукову діяльність закладів вищої освіти України та сприятиме наближенню їхніх управлінських практик до сучасних європейських стандартів. Такий підхід відповідає актуальним тенденціям розвитку Європейського простору вищої освіти та досліджень, де гендерна рівність розглядається як один із ключових чинників інноваційності, інституційної спроможності та сталого розвитку університетів.

ВИСНОВКИ

Здійснений політологічний аналіз європейської політики гендерного стратегування наукової діяльності дозволяє зробити низку висновків методологічного практичного характеру, в яких відображено підтвердження гіпотези дослідження.

По-перше, аналіз теоретико-методологічної рамки дослідження гендерного стратегування наукової діяльності дозволив зафіксувати. Що зростаючий науковий інтерес до аналізу гендерного виміру організації наукової діяльності актуалізує потребу формування комплексного методологічного інструментарію, що поєднує технології міждисциплінарного підходу, які застосовуються як у сфері гендерних досліджень, так і в дослідженнях інституційного, процесуального та комунікаційного вимірів політики. Такий підхід сприяв формуванню «нових» методологічних принципів аналізу гендерного виміру організації наукової діяльності. Сучасні науковці значною мірою зосереджується на дослідженні механізмів виникнення та відтворення соціальної нерівності, вивченні причин дисбалансу в розподілі ресурсів, статусів і можливостей. Особлива увага приділяється аналізу факторів, які впливають на доступ до освіти, професійної діяльності, участі в управлінні, процесах ухвалення рішень тощо. В фокусі дослідницького інтересу перебувають також способи конструювання гендерних відносин, трансформація суспільних уявлень про гендерні ролі, а також вплив політичного на можливості реалізації особистісного та професійного потенціалу представників різних статей. Методологічна цінність міждисциплінарного підходу полягає в тому, що його аналітичний потенціал дозволяє враховувати інтерсекційність (перехресність), внаслідок чого з'являється можливість систематизації складних соціальних реальностей в межах одновимірної моделі.

По-друге, дослідження політичного механізму гендерного стратегування наукової діяльності в ЄС дозволяє стверджувати, що цикл політики ЄС є багаторівневим процесом, що поєднує формування порядку денного, розробку

рішень, їхнє ухвалення та імплементацію, а також моніторинг і корекцію. Він відображає інституційну логіку багаторівневого врядування, в якому ключові актори (Рада ЄС, Європейська комісія та Європейський парламент) виконують різні, але взаємодоповнюючі функції.

Політична роль Ради ЄС у процесі інтеграції принципів гендерного стратегування в цикл науково-дослідницької політики ЄС визначається тим, що саме вона забезпечує узгодження між національними урядами та наднаціональними інституціями, перетворюючи гендерну рівність на обов'язковий політичний стандарт. Її функція полягає у політичній легітимації гендерного виміру, разом з тим вона визначає пріоритети фінансування та координує позиції держав-членів щодо включення гендерного аспекту у наукові програми, забезпечуючи баланс між національними інтересами та загальноєвропейськими цілями. Саме її політична воля перетворює гендерне стратегування на інструмент інтеграційної політики, адже без узгодження на рівні Ради жодна директива чи стратегія Єврокомісії не набуває обов'язкової сили. Вона також виконує функцію контролю за імплементацією, зокрема через робочі групи з досліджень та інновацій Рада здійснює моніторинг виконання гендерних зобов'язань, оцінює ефективність національних планів і забезпечує політичну підзвітність.

Єврокомісія розглядає гендерну політику як й принцип розвитку науки та інновацій та у 2025–2026 рр. продовжує виконувати роль стратегічного ядра інтеграції гендерної політики у цикл науково-дослідницької діяльності. Вона генерує інституційний тиск, який змушує університети та дослідницькі центри впроваджувати гендерні плани, проводити аудити та звітувати про результати. Відтак, політична роль Єврокомісії полягає у тому, щоб забезпечити перехід від декларацій до системного управління гендерною рівністю у науковій політиці ЄС, зробивши її критерієм якості досліджень, інноваційності та демократичності інституцій.

Роль Європарламенту в інтеграції принципів гендерного стратегування у цикл науково-дослідницької політики ЄС є політичною та нормативною

водночас, адже саме парламент забезпечує демократичну легітимність процесу і перетворює гендерну рівність на структурний компонент європейської наукової політики. Він діє як політичний арбітр між технократичною логікою Єврокомісії та міжурядовими позиціями Ради ЄС, формуючи дискурс, у якому гендерна рівність стає обов'язковою умовою розвитку європейської науки. Його політична функція полягає у забезпеченні прозорості та підзвітності: парламент вимагає від Єврокомісії регулярних звітів про динаміку участі жінок у дослідницьких проєктах, керівних органах і STEM-секторах, а також про впровадження гендерних планів (GEPs). Разом з тим, Європарламент виконує функцію демократичного контролю у циклі політики, оскільки гарантує, що гендерне стратегування не зводиться до технічних звітів, а має реальний вплив на структуру управління знаннями. Через діяльність Комітету FEMM (з прав жінок та гендерної рівності) Європарламент формує політичні рекомендації для Єврокомісії та Ради ЄС, спрямовані на посилення інституційної відповідальності за дотримання принципів рівності.

По-третє, аналіз гендерних пріоритетів Європейського дослідницького простору (ERA) дозволив встановити, що процес формування Європейського дослідницького простору в контексті гендерного стратегування відбувався поступово: від початкової орієнтації на інтеграцію наукових систем до включення гендерної рівності як стратегічного пріоритету. Його основна характеристика полягає в оперті на нормативну інституціоналізацію принципу гендерної рівності, коли гендерна політика перестає бути факультативною і стає юридично значущим стандартом. Програма Horizon Europe та ERA Policy Agenda 2025–2027 закріплюють гендерні плани (GEPs) як обов'язкову умову участі у фінансуванні, що означає перехід від декларацій до правових зобов'язань. Цей процес створює нову модель управління знаннями, де рівність виступає критерієм легітимності наукової діяльності. Друга характеристика гендерного виміру Європейського дослідницького простору полягає в його інтеграції у всі етапи дослідницької політики. Гендерна рівність не обмежується кадровими питаннями, а пронизує структуру прийняття рішень, розподіл ресурсів і

формування дослідницьких пріоритетів. У цьому контексті саме гендерний аудит є інструментом діагностики системних нерівностей, а квоти механізмом їхнього коригування. Європейський інститут з питань гендерної рівності (EIGE) розробляє індикатори, що дозволяють оцінювати ефективність політики, а звіт *She Figures 2025* демонструє поступове зростання частки жінок у науці, хоча структурні бар'єри, такі як «скляна стеля», залишаються. Третя характеристика гендерного виміру Європейського дослідницького простору (**соціо**культурна трансформація наукового середовища), передбачає зміну уявлень про роль жінки у науці. Гендерна політика ЄС формує нову етику дослідницької діяльності, відповідно до якої інклюзивність і різноманітність визнаються джерелом інновацій. Це означає, що гендерний вимір стає не лише соціальним, а й когнітивним чинником розвитку науки, адже різноманітність дослідницьких перспектив підвищує якість знань і сприяє міждисциплінарності. Четверта характеристика гендерного виміру Європейського дослідницького простору може бути означена як зв'язок гендерної рівності з конкурентоспроможністю ЄС. Європейська комісія розглядає гендерну політику як частину економічної стратегії, адже нерівність у доступі до науки означає втрату людського капіталу. За даними *She Figures*, лише 9 % патентних заявок у ЄС подають жінки, що свідчить про недовикористання інноваційного потенціалу. Таким чином, гендерна рівність стає фактором економічної ефективності, а не лише соціальної справедливості. П'ята характеристика гендерного виміру Європейського дослідницького простору, визначена нами як транспарентність і підзвітність гендерної політики, що реалізується через системи моніторингу, звітності та оцінки прогресу. ERA Policy Agenda передбачає регулярне оновлення даних про участь жінок у дослідницьких проєктах, керівних органах і STEM-секторах, а також публічну звітність про результати. Це створює механізм політичної відповідальності, де гендерна рівність стає показником демократичності інституцій. Таким чином, ERA у гендерному вимірі постає як політичний та інституційний процес, що поєднує кількісні показники, правові механізми та

культурні трансформації, і водночас формує нову політичну культуру, де наука стає простором реалізації демократичних цінностей та соціальної інклюзивності.

По-четверте, здійснений аналіз процесу європеїзації національної логіки організації наукової діяльності в Україні вказує, що гендерна структура дослідницького простору України характеризується поєднанням позитивних тенденцій щодо високого рівня участі жінок у науковій діяльності з наявністю стійких структурних дисбалансів у сфері професійної спеціалізації та доступу до управлінських позицій. Подолання зазначених диспропорцій є важливою передумовою підвищення ефективності наукової політики, розвитку людського капіталу та забезпечення відповідності системи організації наукової діяльності сучасним європейським стандартам рівності та інклюзивності. Незважаючи на поширене уявлення про гендерну нейтральність академічного середовища, проблема гендерної нерівності в сфері науки, досліджень та інновацій все ще зберігає свою актуальність. Формальна рівність прав не завжди трансформується у фактичну рівність можливостей, що проявляється у гендерних диспропорціях на різних рівнях університетського управління, наукової діяльності та академічної кар'єри. В означеному контексті досягнення реальної гендерної рівності у сфері наукової діяльності потребує не лише вдосконалення нормативної регламентації, а й глибоких інституційних змін. Попри суттєвий прогрес у впровадженні принципів рівності, наукове середовище й надалі зберігає окремі риси традиційних моделей організації влади та розподілу статусних позицій, що можуть відтворювати гендерні дисбаланси. Відтак ефективність гендерного стратегування наукової діяльності передбачає трансформацію організаційної культури закладів вищої освіти, перегляд підходів до розподілу управлінських, освітніх і наукових ролей, а також забезпечення гендерно чутливого підходу до розподілу ресурсів і можливостей професійного розвитку.

По-п'яте, перспективи деформалізації організації наукової діяльності в Україні як чинник набуття членства в ЄС, можуть бути оцінені в короткостроковій, середньостроковій та довгостроковій перспективах.

В короткостроковій перспективі пріоритетним завданням є створення належного аналітичного та нормативного підґрунтя для реалізації політики гендерного стратегування наукової діяльності. Це передбачає проведення комплексного гендерного аудиту діяльності закладу вищої освіти, розроблення базової системи індикаторів оцінювання ефективності гендерних заходів, підвищення рівня гендерної компетентності наукових працівників і керівного складу, а також удосконалення внутрішньої нормативної бази. Середньостроковий етап розвитку має бути пов'язаний із поглибленням інституційної інтеграції гендерного підходу в систему університетського управління. Важливими напрямками діяльності є впровадження механізмів гендерно орієнтованого бюджетування, що дозволяють оцінювати обсяги та ефективність фінансування заходів із забезпечення рівності, формування системи регулярного збору й аналізу статистичних даних із гендерною дезагрегацією, а також включення гендерної експертизи до процесів розроблення та реалізації освітніх, наукових і дослідницьких проєктів. В довгостроковій перспективі стратегічним завданням є формування сталої інституційної культури гендерної рівності. Досягнення цієї цілі передбачає створення дієвих механізмів підзвітності на всіх рівнях університетського управління, запровадження систематичного гендерного моніторингу та звітування, а також інституційне закріплення відповідних функцій на рівні структурних підрозділів або дорадчих органів. Важливу роль у цьому процесі відіграє розвиток постійних майданчиків для професійного обговорення гендерної проблематики, зокрема наукових центрів, експертних рад, тематичних конференцій та методичних семінарів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Батлер Дж. Гендерні проблеми: фемінізм і підрип ідентичності / пер. з англ. В. Марценюк. Київ : Темпора, 2023. 336 с.
2. Батлер Дж. Розгортання гендеру. Нью-Йорк : Routledge, 2004. 264 с. URL: <https://archive.org/details/undoinggend>
3. Бурдье П., Вакан Л. Мова, гендер і символічне насильство. *Рефлексивна соціологія*. Київ : Медуза, 2015. С. 112–153
4. Військові науки. *Національний репозитарій академічних текстів*. URL: <https://surl.li/abempp>
5. Власова Т. І., Грабовська І. М., Галицька Ю. В. Актуальний гендер: міжнародний та український контекст : монографія. Київ : Міленіум, 2018. 132 с.
6. Гендерна стратегія Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна (2023-2033). URL: <https://karazin.ua/mizhnarodna-diialnist/strateghiia-mizhnarodnoi-diialnosti/henderna-strateghiia-karazinskoho-universytetu-2023-ndash-20/>
7. Герц А. А. Права людини, сексуальна орієнтація та гендерна рівність. Київ, 2018. 326 с.
8. Головащенко І. О. Джудіт Батлер: філософія гендеру з позиції нормативності (normativity argument). *Матеріали XLIX науково-технічної конференції підрозділів ВНТУ, Вінниця, 27-28 квітня 2020 р.* 2020. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hum/all-hum-2020/paper/view/9567>
9. Економічні науки. *Національний репозитарій академічних текстів*. URL: <https://surl.li/fqkofd>
10. Індекс гендерної рівності в Україні. Український жіночий фонд. К., 2025. 65 с. URL: https://uwf.org.ua/wp-content/uploads/2025/03/gender_index_ukr_web.pdf
11. Індекс гендерної рівності за стандартами ЄС: як забезпечені права жінок у ключових сферах в Україні. *ZMINA*. 17.03.2025. URL: <https://zmina.info/news/ukrayinskyj-indeks-gendernoyi-rivnosti-yak-zabezpecheni-prava-zhinok-v-klyuchovyh-sferah/>
12. Зайцева З., Ротар Н. Європейська політика забезпечення гендерної рівності в сфері науки та досліджень. *Принципи гендерної рівності та недискримінація як євроінтеграційні орієнтири у сфері вищої освіти* : зб матеріалів Міжнар. конф., присвяч. Міжнар. дню жінок і дівчат у науці (Київ, 14 лют. 2023 р.) / М-во освіти і науки України, Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана [та ін.] ; [редкол.: Кожура Л. О., Ілікчієва К. І., Богданець А. В.]. Електрон. текст. дані. Київ : КНЕУ, 2023. С. 50-53. URL:

- <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/44ad68fa-0d62-4818-88f3-8e3c5965ed92/content>
13. Кімел М. Гендероване суспільство / пер. з англ. С. Альошкіної. Київ : Сфера, 2003. 494 с.
 14. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: Конвенція ООН від 18.12.1979. Дата оновлення: 06.10.1999. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/995_207
 15. Консолідований рейтинг вишів України 2025 року. URL: <https://osvita.ua/vnz/rating/51741/>
 16. Конституція України від 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
 17. Лук'янова Г. Ю. Гендерна проблематика в умовах дії правового режиму воєнного стану: аналіз ідеологічної складової державної політики та державного управління. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 4. С. 384–387. URL: http://www.lsej.org.ua/4_2023/94.pdf
 18. Мельник Т. М., Кобелянська Л. С. Гендер у термінах, правових актах і практиці перетворень: словник-довідник. Київ: Логос, 2020. 239 с.
 19. Національний репозитарій академічних текстів. *Єдиний державний вебпортал відкритих даних*. URL: <https://data.gov.ua/dataset/7f30ad2d-f3e3-4f5d-87fc-4f805d6334dc/resource/657262c4-4235-4c57-af95-76c55866cfe6>
 20. Операційний план заходів з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти в НМУ імені О. О. Богомольця до 2030 року. URL: <https://drive.google.com/file/d/1Vsy8JkpO8FShl135XO8BHtzD94N2oBM5/view>
 21. Операційний план заходів з реалізації у 2025-2027 роках Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. Деякі питання реалізації Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 2 травня 2025 р. № 439-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/439-2025-%D1%80#Text>
 22. Основи теорії гендеру: юридичні, політологічні, філософські, педагогічні, лінгвістичні та культурологічні засади : монографія / ред. Л. Р. Наливайко, І. О. Грицай. Київ : Хай-Тек Прес, 2018. 348 с.
 23. План гендерної рівності Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича на 2023-2026 роки. URL: <https://www.chnu.edu.ua/media/erajpzhw/plan-hendernoi-rivnosti.pdf>
 24. План дій з впровадження гендерно чутливих ініціатив і заходів в ДВНЗ «Ужгородський національний університет» на 2022-2024 роки. URL: <https://www.uzhnu.edu.ua/uk/infocentre/get/47485>

25. План дій з імплементації принципів гендерної рівності в практику діяльності Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського». URL: <https://icd.kpi.ua/wp-content/uploads/UKR-GENDER-EQUALITY-PLAN.pdf>
26. Полівода-Цепла А., Ручка А. Від школи до академії наук: чи є гендерна рівність в українській освіті. URL: <https://www.education.ua/news/2026/03/03/vid-shkoly-do-akademii-nauk-chy-ye-henderna-rivnist-v-ukrainskii-osviti/>
27. Політика гендерної рівності та розвитку особистості у Національному університеті «Львівська політехніка». URL: <https://lpnu.ua/sites/default/files/2022/pages/19397/nakaz-114-1-10-vid-10032022.pdf>
28. Презентація Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти. Ukrinform TV. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=a9fm1b54KmU>
29. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08 вересня 2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2866-15>
30. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16 вересня 2014 р. № 1678-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1678-18#Text>
31. Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>
32. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>
33. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>
34. Програма забезпечення гендерної рівності у Львівському національному університеті імені Івана Франка. URL: <https://lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/10/Prohrama-zabezpechennia-hendernoi-rivnosti.pdf>
35. Стратегія забезпечення гендерної рівності в Київському національному університеті імені Тараса Шевченка. URL: <https://senate.knu.ua/?p=2309>

36. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Міжнародний документ від 27.06.2014.
URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text
37. Цевух А.І. Гендерна політика у Збройних Силах України в умовах війни: реалізація статті 24 Конституції України та інституційно-правова адаптація до стандартів НАТО. *Наукові праці НУ ОЮА*. Том XXXVII. 2025. Одеса: Видавничий дім «Гельветика». С. 149-158. URL: <http://naukovipraci.nuoua.od.ua/arhiv/tom37/20.pdf>
38. Цікул І. В. Гендерні аспекти формування паритетної демократії в Україні : дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02. Чернівці, 2009. 237 с.
39. Цікул І. Гендерне стратегування в системі вищої освіти. Забезпечення гендерної рівності та інклюзії в академічному середовищі : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. (30 квіт. 2024 р.) / М-во освіти і науки України, Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана, Навч.-наук. ін-т «Юрид. ін-т» ; [редкол.: Кожура Л. О. та ін.]. Електрон. текст. дані. Київ : КНЕУ, 2024. С. 202-206. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/items/d8665c6d-9ffc-438c-a55b-255f23964618>
40. Цікул І. Проблема гендерної (не)рівності в освітньому, науковому та дослідницькому середовищі. Збірка матеріалів X Всеукраїнської науково-практичної конференції «Придніпровські соціологічні читання» (м. Дніпро, 04 грудня 2025 ро-ку) / відповідальний за випуск, професор В.В. Кривошеїн. Дніпро: Видавничо-поліграфічний дім «Формат А+», 2025. С. 101-104
41. Abendroth A., Maas I., Van der Lippe T. Human capital and the gender gap in authority in European Countries. *European Sociological Review*. 2013. Vol. 29. №. 2. P. 261-273.
42. Acker J. Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion*. 2012. № 31(3). P. 214-224
43. Action Plan on Women in Research, Innovation & Startups. URL: https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/15312-Action-plan-for-women-in-research-innovation-and-startups_en
44. Advancing towards a care society: addressing the gender care gap (2025/2039(INI)). URL: [https://oeil.europarl.europa.eu/oeil/hu/procedure-file?reference=2025/2039\(INI\)](https://oeil.europarl.europa.eu/oeil/hu/procedure-file?reference=2025/2039(INI))
45. Bourdieu P. Masculine domination / transl. by R. Nice. Stanford : Stanford University Press, 2001. 145 p. URL: https://monoskop.org/images/a/a4/Bourdieu_Pierre_Masculine_Domination_2001.pdf
46. British Council. Ukraine. Gender Equality Partnerships. URL: <https://www.britishcouncil.org.ua/en/gender-equality-partnerships-grant>

47. Britton D. M. The epistemology of the gendered organization. *Gender & Society*. 2000. Vol. 14. № 3. P. 418-434
48. Call to Action: Closing the gender gap in science. UNESCO. 2024. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388641>
49. Charter of Fundamental Rights of the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT>
50. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth. COM(2012) 392 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0392>.
51. Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A new ERA for Research and Innovation. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52020DC0628>
52. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A new ERA for Research and Innovation. COM(2020) 628 final, available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2020:628:FIN>.
53. Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Gender Equality Strategy 2026–2030. COM/2026/113 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52026DC0113>
54. Connell R. W. Masculinities. University of California Press, 2005. 362 p. <https://genderandmasculinities.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/02/robert-w-connell-masculinities-second-edition-3.pdf>
55. Council conclusions of 1 December 2015 on Advancing gender equality in the European Research Area, available at: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14846-2015-INIT/en/pdf>.
56. Council Recommendation (EU) 2021/2122 of 26 November 2021 on a Pact for Research and Innovation in Europe. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reco/2021/2122/oj/eng>
57. Council Resolution of 20 May 1999 on women and science. OJ C, C/201, 16.07.1999. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31999Y0716\(01\)\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31999Y0716(01)))
58. De Hart-Davis L., et al. Gender imbalance in public sector leadership: the glass cliff in public service careers. Cambridge : Cambridge University Press, 2020. 76 p. URL: <https://doi.org/10.1017/9781108761352>.

59. Diehl A. B., Dzubinski L. M. Making the invisible visible: a cross-sector analysis of gender-based leadership barriers. *Human Resource Development Quarterly*. 2017. № 27. P. 181-206.
60. Égalité en Recherche. URL: <https://engageplus.org/fr/intro-equite-en-recherche.asp>
61. Eigenmann L., Bontu L. G., Zippel K. Intersectional transformation or ‘gender equality+’? Intersectionality in European Union policies on research and science. *European Journal of Politics and Gender*. 2024. 23 Sep. P. 1-26.
62. Equal Opportunities in Academia 2025. URL: <https://www.cvut.cz/sites/default/files/content/bc7aa86f-5423-498a-8b1d-a576bc0be306/en/20250131-equal-opportunities-plan-2025-2029.pdf>
63. Equal Opportunities Monitoring Portal. URL: https://knowledge4policy.ec.europa.eu/projects-activities/gender-equality-strategy-monitoring-portal_en
64. ERA Policy Agenda 2025-2027 - Policy Narrative. URL: <https://european-research-area.ec.europa.eu/policy-narrative>
65. ERA Policy Agenda 2025–2027. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:C_202503593
66. EU priorities for the 70th session of the UN Commission on the Status of Women. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2026/782635/EPRS_ATA\(2026\)782635_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2026/782635/EPRS_ATA(2026)782635_EN.pdf)
67. EU strategy for equality between women and men post 2015. 2014/2152(INI). URL: <https://oeil.europarl.europa.eu/oeil/en/document-summary?id=1392612>
68. European Commission. Directorate-General for Research and Innovation. Horizon Europe guidance on gender equality plans (GEPs). 2025. URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/8336488>
69. European Commission. Directorate-General for Research and Innovation. Horizon Europe, gender equality – A strengthened commitment in Horizon Europe. Publications Office of the European Union. 2025. URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/8701830>
70. European Commission: Directorate-General for Research and Innovation. She figures 2025 – Infographic. Publications Office of the European Union, 2025. URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/7599688>
71. European Institute for Gender Equality. Gender Equality Action Plans (GEAPs) in research organisations. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022. URL: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/gender-equality-action-plans.pdf>
72. European Institute for Gender Equality. Promoting Gender Balance in Science and Academia: Challenges, Policies and Practices. Luxembourg: Publications Office of

- the European Union, 2022. 89 p. URL: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20220795_pdf_mh0922276enn_002.pdf
73. European Parliament resolution of 9 October 2025. Declaration of principles for a gender-equal society (2025/2780(RSP)). URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-10-2025-0232_EN.html
74. European Research Area Platform. URL: <https://european-research-area.ec.europa.eu/>
75. European Research Area Policy Agenda – Overview of actions for the period 2022-2024. https://commission.europa.eu/system/files/2021-11/ec_rtd_era-policy-agenda-2021.pdf
76. European Science Foundation. Structural Change in Research Institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation. Strasbourg: ESF, 2016. URL: https://www.esf.org/fileadmin/user_upload/Policy_Brief_Structural_Change.pdf
77. Frauen in Forschung. URL: <https://www.dlr.de/de/next/schule-und-ausbildung/lernmodule/frauen-in-der-forschung>
78. Gender Balance Monitoring Portal. URL: <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/ges-monitor>
79. Gender Equality Dashboard. URL: <https://www.genderequalitydashboard.org>
80. Gender Equality through Leadership Audit. URL: <https://www.mpg.de/24149458/evaluation-of-the-gender-equality-plans>
81. Gender mainstreaming has been internationally adopted as a key strategy towards making gender equality a reality. URL: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>
82. Goffman E. Gender Advertisements. New York : Harper & Row, 1976. 84 p. URL: http://www.publiccollectors.org/Goffman_Gender.pdf
83. Grogan K. How the entire scientific community can confront gender bias in the workplace. *Nature Ecology & Evolution*. 2019 (3). P. 3-6. URL: <https://doi.org/10.1038/s41559-018-0747-4>
84. Horizon Europe support for gender equality. URL: <https://european-research-area.ec.europa.eu/horizon-europe-support-gender-equality>
85. Horizon Europe. URL: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe_en
86. Inclusive Academia Office. URL: <https://access.illinois.edu/units/aie/>
87. Inclusive Gender Equality in the European Research Area (E03833/4). URL: <https://ec.europa.eu/transparency/expert-groups-register/screen/expert-groups/consult?lang=en&groupID=103813>

88. Inclusive Science Digital Hub. URL: <https://www.digitalinclusionuk.org>
89. Innovative Science, Inclusive Team. URL: <https://cossee.org/inclusive-team-science/>
90. INSPIRING ERA publishes new factsheet on equality monitoring in the European Research Area. URL: <https://www.inspiring-era.eu/resource/inspiring-era-launches-third-factsheet-on-equality-monitoring-in-the-european-research-area/>
91. Institutional mechanisms for gender equality in the EU: Present realities, future priorities. URL: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/institutional-mechanisms-gender-equality-eu-present-realities-future-priorities>
92. International Day of Women and Girls in Science: Resolution adopted by the General Assembly on 22 December 2015 70/212 [on the report of the Second Committee (A/70/474/Add.2)]. URL: https://digitallibrary.un.org/record/821065/files/A_RES_70_212-EN.pdf
93. Knapińska A., Tomczyńska A. Gender and Scientific Excellence. The Situation of Women in Science in Poland. *The Palgrave Handbook of Global Social Problems*. Cham: Springer Nature Switzerland, 2025. P. 1-24.
94. KNEU. DAAD-DIES. Project FLAMINGU. URL: https://kneu.edu.ua/en/mizhnarodna-dijalnist/international_connections/daad-dies_flamingu/
95. Kuhar R., Gaber M. A., Podreka J. Adoption of the gender equality plan as a model for institutional transformation. *Social Inclusion*. 2025. Vol. 13. P. 13.
96. Leišytė L. Gender in European research policy. *Handbook on science and public policy*. Edward Elgar Publishing, 2019. P. 284-315.
97. Michali M., Angeli F., Serafini G. O., Eleftherakis G. When obstacles are complex and systemic: exploring the effectiveness of gender equality plans in Balkan academia. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. 2026. January. P. 1-24.
98. Muñoz I. G. Critical analysis of the role of the European Union on gender equality progress. The case of research policy. *Revista de Estudios Europeos*. 2022. Vol. 79. P. 457-472.
99. Oakley J. G. Gender-based barriers to senior management positions: understanding the scarcity of female CEOs. *Journal of Business Ethics*. 2000. № 27 (4). P. 321-334.
100. P10_TA(2025)0278 – Gender Equality Strategy 2025 – European Parliament resolution of 13 November 2025 on the Gender Equality Strategy 2025 (2024/2125(INI)). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/C/2026/1665/oj/eng>
101. Plan d'Action pour l'Égalité. URL: <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/plan-national-d-action-2025-2027-pour-l-egalite-professionnelle-98833>

102. Questions and Answers: Gender Equality Strategy 2020-2025. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/da/qanda_20_357/QANDA_20_357_EN.pdf
103. Rapport sur l'Égalité. URL: <https://www.info.gouv.fr/actualite/sexisme-en-france-ce-que-revele-le-rapport-2026-du-haut-conseil-a-l-egalite>
104. Roadmap for Women's Rights (COM(2025)0097). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52025DC0097>
105. Roadmap for Women's Rights. URL: https://commission.europa.eu/news-and-media/news/eu-roadmap-womens-rights-renewed-push-gender-equality-2025-03-07_en
106. Rodríguez H. Empowerment of women in Science: Myth or Reality. *Revista Bionatura*. 2019. Volumen 4. Número 1. P. 765-766. URL: https://www.researchgate.net/publication/332545807_Empowerment_of_women_in_Science_Myth_or_Reality
107. Rosa R., Clavero S. Gender equality in higher education and research. *Journal of Gender Studies*. 2022. Vol. 31(1). P. 1-7.
108. SheFigures. URL: <https://projects.research-and-innovation.ec.europa.eu/en/knowledge-publications-tools-and-data/interactive-reports/she-figures-2024>
109. Stoller R. J. Sex and Gender: The Development of Masculinity and Femininity Routledge. London : Routledge, 2020. 400 p.
110. The gender gap in science: status and trends. UNESCO. 2024. 8 p. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388805>
111. Towards a European research area. Brussels, 18.1.2000 COM(2000) 6 final. URL: https://european-research-area.ec.europa.eu/sites/default/files/2023-11/COM%202000%206_Towards%20a%20ERA_8-1-2000_0.pdf
112. Towards a European Research Area. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Brussels, 2000. 41 p.
113. Trășcan A. D. The Gender Paradox in Romania: Pay Equality, Workforce Disparity. *Sociologie Românească*. 2025. Vol. 23(1). P. 77-92.
114. Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, signed at Lisbon, 13 December 2007. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/lis/sign/eng>
115. University of Hull. Women's Leadership in Ukrainian Academia. Promoting gender equality and diversity. URL: <https://www.hull.ac.uk/work-with-us/research/case-studies/women%27s-leadership-in-ukrainian-academia>

116. Włodkowska A., Zaręba A. M., Matusz P. A female scientist in the European Union: Supporting the scientific development of women in member states. *Women in Eastern European Post-Socialist Countries*. Routledge, 2024. P. 94-106.
117. Women and girls in science - from aspiration to reality. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ac_20_234
118. Women and science European Parliament resolution of 21 May 2008 on women and science (2007/2206(INI)). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/ALL/?uri=CELEX:52008IP0221>
119. Women in STEM in the EU: How to close the gender gap. URL: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI\(2026\)782681](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2026)782681)
120. Women's Studies Encyclopedia. URL : https://books.google.com.ua/books/about/Women_s_Studies_Encyclopedia.html?id=DkPFL6XcKeQC&redir_esc=y

Додатки

ДОДАТОК А

ІНТЕГРАЦІЯ ПРИНЦИПІВ ГЕНДЕРНОГО СТРАТЕГУВАННЯ У
ЦИКЛ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ПОЛІТИКИ ЄС



Малюнок А.1. Цикл політики ЄС



Малюнок А.2. Планові показники результатів реалізації Action Plan on Women in Research, Innovation & Startups до 2030 р.

ГЕНДЕРНІ ПРІОРИТЕТИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ДОСЛІДНИЦЬКОГО ПРОСТОРУ



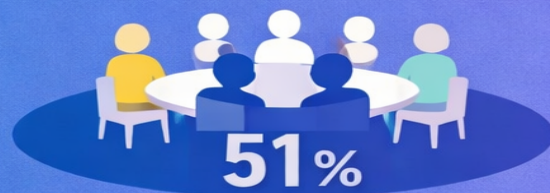
Малюнок Б.1. Модель гендерного аудиту наукової діяльності ЄС

ГЕНДЕРНІ КВОТИ В НАУКОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ЄС



ПРОГРАМНІ КОМІТЕТИ

Мінімум 40 % престечдеттїв
кочека статї

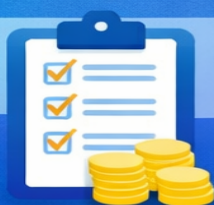


ДОРАДЧІ ОРГАНИ

51 % чїнон у дорадчєх органїз
Horizon Europe

ГЕНДЕРНІ ПЛАНИ (GEPs)

Обов'язки для унїверметїв та достаднїчских центрїв



79 млн євро

фїансрваннє
GEPs



42%

просетїв
з чендррно
збанстоманнє
камїдами



≥40%

жїнок
У ПРОГРАМНІХ
КОМІТЕТАХ



НОРМА ДЛЯ ФІНАНСУВАННЯ
ІНСТИТУЦІЙ

ІНКЛЮЗИВНА НАУКА ДЛЯ КОНКУРЕНТОСТРОМОЖНОСТІ ЄС

Малюнок Б.2. Гендерне квотування в політиці організації наукової діяльності ЄС



Малюнок Б. 3. Гендерний портрет наукової та інноваційної діяльності в ЄС

ГЕНДЕРНА СТРУКТУРА ЗДОБУВАЧІВ НАУКОВОГО СТУПЕНЯ (ВІДПОВІДНО ДО ГАЛУЗЕЙ ЗНАНЬ)

