НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ СОЦІАЛЬНОЇ ТА ПОЛІТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ НАПН УКРАЇНИ

ҐЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У НАУЦІ

ПРОГРАМА
психологічної просвіти для науковців, здобувачів ступеня доктора філософії

Київ – 2025

Рекомендовано до друку вченою радою Інституту соціальної та політичної психології НАПН України (протокол № 12/25 від 23 грудня 2025 року)

Розробник:
Плетка Ольга Тарасівна, канд. психол. н., ст. досл., ст. н. с. відділу психології малих груп та міжгрупових відносин Інституту соціальної та політичної психології НАПН України

Рецензенти:
Байдик В. В., кандидат психологічних наук, доцент;
Сіверс З. Ф., кандидат юридичних наук, доцент.

Ґендерна рівність у науці: Програма психологічної просвіти для науковців, здобувачів ступеня доктора філософії. / О. Плетка. Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. – Київ, 2025. – 22 с.
ISBN 978-617-8627-32-4

© Плетка О. Т., 2025

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Програма психологічної просвіти підготовлена як окремий навчально-практичний курс для науковців та здобувачів ступені доктора філософії, які прагнуть розумітися на сучасних підходах щодо ґендерної рівності та академічної доброчесності у науці. Матеріали програми розроблено з урахуванням сучасних теоретичних напрацювань та практичних надбань фахівців з ґендерної тематики з опертям на стандарти та положення щодо ґендерної рівності та академічної доброчесності у науці.

Програма відображає зв'язок тематики з основними і профільними дисциплінами: загальною, соціальною та ґендерною психологією, передбачає міждисциплінарний зв'язок з основами права, педагогікою, соціологією та політологією. Курс спрямований на формування цілісного тлумачення поняття ґендерна рівність задля створення інклюзивного, безпечного освітнього й дослідницького середовища.

Викладена програма відповідає вимогам щодо програм такого рівня та містить основні парадигми психологічної просвіти з ґендерної рівноваги у науці. В процесі розроблення програми враховувався світовий доробок з підготовки фахівців з ґендерної тематики.

Мета курсу полягає у формуванні у науковців та здобувачів третього рівня вищої освіти (PhD) базового рівня психологічної обізнаності щодо ґендерної рівності в науці, розвитку критичного мислення, навичок протидії дискримінації, створеню безпечного академічного середовища. Курс закладає фундаментальні орієнтири та чутливість щодо проявів ґендерних упереджень, стереотипів, дискримінації тощо, а також початкові навички застосування алгоритмів реагування на ці дії.

Основними *завданнями* курсу є:

1. Ознайомити слухачів із базовими поняттями, сучасними теоріями, міжнародними та українськими нормативними документами щодо ґендерної рівності.
2. Розкрити вплив ґендерних стереотипів, упереджень і міфів на наукову комунікацію та кар’єрний розвиток.
3. Сформувати початкові навички реагування на прояви дискримінації та харасменту.
4. Сприяти формуванню професійної ідентичності науковців у контексті ґендерної рівності та розвитку культури рівноваги у наукових колективах

Програма розрахована на 30 (22 аудиторних та 8 самостійних) академічних годин – 1 кредит ЕКТС, з них лекційних – 10 годин, практичних – 10 годин, самостійних – 8 годин і 2 години – підсумкове заняття.

Система контролю та оцінки. Контроль за результатами навчання здійснюється викладачем на підсумковому занятті та складається з поточного оцінювання участі в програмі, написання аналітичного звіту та спроможності слухача мислити та діяти в контексті ґендерної рівноваги. За результатами

навчання слухачі проходять тестування на основі якого видається сертифікат про підвищення кваліфікації визначеного зразка.

Цільова аудиторія: здобувачі ступеня доктора філософії, молоді науковці, викладачі закладів вищої освіти та працівники наукових установ, які прагнуть підвищити компетентність у сфері психологічної просвіти та ґендерної рівності.

Програма «Ґендерна рівність у науці» складається з таких ***структурних елементів***: пояснювальна записка, структура навчальної дисципліни (тематичний план теоретичних, практичних занять та тем для самостійного опрацювання), завдання для самоконтролю, тестові завдання, список використаної літератури та тезаурус програми.

Компетентності, що формуються (за описом Національної рамки кваліфікацій (НРК), згідно із Законом України «Про освіту»):

Загальні компетентності (А)

А 1. Усвідомлення принципів ґендерної рівності як складової академічної культури формується за допомогою Т1 та оцінюється змістом аналітичного звіту.

А 2. Розвиток критичного мислення та навичок психологічної просвіти формується за допомогою Т 3 і П 1 та оцінюється поточним контролем.

А 3. Здатність працювати у міждисциплінарних командах із дотриманням рівноваги формується за допомогою П 4 та оцінюється на практичних заняттях.

Фахові компетентності (Б)

Б 1. Знання міжнародних і українських нормативних документів щодо ґендерної рівності формується за допомогою Т2 та оцінюється результатами тестових завдань.

Б 2. Вміння аналізувати упередження, стереотипи та міфи у науковій діяльності формується за допомогою Т3 і П 2 та оцінюється змістом аналітичного звіту.

Б 3. Навички реагування на випадки дискримінації та харасменту формується за допомогою Т 4 і П 3 та оцінюється на практичних заняттях.

Б 4. Здатність формувати безпечне та рівноправне середовище у наукових колективах формується за допомогою П 4 і П 5 та оцінюється на практичних заняттях.

Індикаторами рівнів сформованості цих компетентностей (мінімальним, достатнім, високим рівнем) буде спроможність слухачів засвоювати навчальний матеріал на когнітивному (*знає / пояснює / аналізує*), афективному (*рефлексує / оцінює власні установки)* та поведінковому (*моделює алгоритми реагування, розробляє рекомендації*) рівнях (за таксономією Блума / Андерсона–Кратвола).

Після завершення програми слухачі будуть:

Знати (Т):

Т 1. Основні поняття ґендерної рівності та рівноваги у науці.

Т 2. Нормативну базу України, ЄС та UNESCO щодо рівності.

Т 3. Психологічні механізми формування упереджень і стереотипів.

Т 4. Алгоритми реагування на випадки дискримінації та харасменту.

Вміти (П):

П 1. Аналізувати кейси порушення рівноваги у наукових колективах.

П 2. Використовувати практичні інструменти для протидії упередженням і дискримінації.
П 3. Застосовувати алгоритм кризового реагування у випадках харасменту.
П 4. Формувати культуру довіри та рівності у власному науковому середовищі.
П 5. Розробляти пропозиції щодо впровадження ґендерної рівності у наукових установах.

СТРУКТУРА ПРОГРАМИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОСВІТИ З ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Програма складається з теоретичної і практичної складових навчання слухачів курсу.

Теоретична складова Програми орієнтована на висвітлення основних теорій та концепцій ґендерної рівності: принципів, нормативної бази, психології упереджень, питань дискримінації та ресурсність рівноваги в науці з урахуванням міжнародних вимог та стандартів.

Практична складова орієнтована на забезпечення слухачів інструментарієм протидії дискримінації, харасменту тощо. Практичні завдання виконуються слухачами під час практичних занять, передбачених навчально-тематичним планом Програми. На цих заняттях розвиваються навички застосування теорії: аналіз кейсів, рольові ігри, дискусії, моделювання.

Самостійна робота містить завдання, спрямовані на поглиблення теоретичних знань за тематикою Програми та передбачає використання отриманих знань у практичній діяльності.

НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

№	Теми сесії	Теорія	Практика	Сам. робота	Залік	Загалом годин
1	Ґендерна рівність як принцип сучасної науки	2	2	2	-	6
2	Міжнародні та українські нормативні документи	2	2	2	-	6
3	Психологія упереджень і стереотипів у науковій діяльності	2	2	1	-	5
4	Харасмент і дискримінація: психологічні наслідки та механізми протидії	2	2	1	-	5
5	Ґендерна рівновага як ресурс розвитку науки	2	2	2	-	6
6	Підсумкове заняття	-	-	-	2	2
Загалом годин		10	10	8	2	30

ТЕМАТИКА КУРСУ «ҐЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У НАУЦІ»

Тема	**Теоретична складова**	**Практичне заняття**	**Самостійна робота**	**Література**
1. Ґендерна рівність як принцип сучасної науки	Поняття ґендерної рівності, статистика участі жінок і чоловіків у науці. Підходи соціальної когнітивної	«Міфи і факти» – аналіз стереотипів	Аналіз статистики She Figures	1, 5, 6, 7, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 29

	психології			
2. Міжнародні та українські нормативні документи щодо ґендерної рівності	Законодавство України та стратегія ЄС	«Скляна стеля» – кейси нерівності	Порівняння українських і європейських документів	9, 16, 17, 19, 20, 21
3. Психологія упереджень і стереотипів у науковій діяльності	Психологічні механізми упереджень. Теорія соціальної ідентичності Г. Таджфела (Henri Tajfel) та Дж. Тернера (John Turner).	«Дзеркало упереджень» – групова робота	Есе на основі кейсів UniSAFE	4, 6, 7, 8, 10, 11, 22, 24, 25, 31
4. Харасмент і дискримінація: психологічні наслідки та механізми протидії	Види ґендерного насильства, алгоритми реагування. Концепція імпліцитних упереджень Е. Грінвальда (Anthony Greenwald) та М. Банаї (Mahzarin Banaji)	«Алгоритм реагування» – моделювання ситуацій	Аналіз українських кейсів	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 30
5. Ґендерна рівновага як ресурс науки	Інституційні практики рівноваги. Концепція інтерсекційності К. Креншоу (Kimberlé Crenshaw)	«Кола довіри» – побудова моделі культури	Пропозиції для власного середовища	2, 3, 8, 12, 13, 14, 15, 28
6. Підсумкове завдання	Інтеграція знань і джерел	Презентація аналітичного звіту	Підготовка звіту	11, 26, 27

ПРОГРАМА КУРСУ

Лекції

Лекція 1: Ґендерна рівність як принцип сучасної науки

Ціль: Сформувати базове розуміння поняття рівності та її значення для PhD.

Зміст:

1. Вступ: поняття «ґендер», «ґендерна рівність», «освітня рівновага».
2. Історичний розвиток і сучасні виклики: від боротьби за права жінок до інтеграції принципів рівності у наукову політику.
3. Ґендерна рівність як фактор інноваційності: різноманітність команд → підвищення якості досліджень.

Приклади: *She Figures 2021* – статистика участі жінок у науці; дані UNESCO (2025).

Психологічний аспект: рівність як умова довіри та безпеки у наукових колективах.

4. Підходи соціальної когнітивної психології (С. Фіске (Susan Fiske), Ш. Тейлор (Shelley Taylor)).

Джерела: 1, 5, 6, 7, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 29

Лекція 2: Міжнародні та українські нормативні документи щодо ґендерної рівності

Ціль: Ознайомити з українським законодавством і документами ЄС, UNESCO.

Зміст:

1. Законодавча база України:

- Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005).
- Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації» (2012).

2. Міжнародні документи:

- Athena SWAN Charter (Велика Британія).
- British Council – програми підтримки рівності у вищій освіті.

Практики впровадження у ЗВО: приклади університетів, які отримали додаткове фінансування за високі показники рівності.

Психологічний аспект: нормативна база як гарантія безпеки та довіри. Наявність/відсутність політик відображається на: відчутті безпеки; довірі до інституцій; розподілі влади й відповідальності; формуванні «прихованого навчального плану»

Джерела: 9, 16, 17, 19, 20, 21

Лекція 3: Психологія упереджень і стереотипів у науковій діяльності

Ціль: Розкрити механізми формування упереджень, їх вплив на наукову діяльність; сприяти саморефлексії.

Зміст:

1. Поняття «упередження» та «стереотип».
2. Соціальна категоризація як механізм формування стереотипів.

Приклади упереджень у STEM (жінки «менш здібні» у математиці, чоловіки «не придатні» для гуманітарних наук).

Психологічні наслідки: зниження мотивації, «ефект самореалізованого пророцтва».

3. Методи подолання: критичне мислення, саморефлексія, освітні тренінги.

Практичні приклади: дані UNESCO GEM Report (2020), рекомендації Times Higher Education (2021).

4. Теорія соціальної ідентичності Г. Таджфела (Henri Tajfel) та Дж. Тернера (John Turner).

Джерела: 4, 6, 7, 8, 10, 11, 22, 24, 25, 31

Лекція 4: Харасмент і дискримінація: психологічні наслідки та механізми протидії

Ціль: Ознайомити з психологічними наслідками харасменту, навчити алгоритмам реагування.

Зміст:

1. Визначення поняття «харасмент» (фізичний, вербальний, психологічний, цифровий).
2. Форми дискримінації у науковому середовищі.
   Психологічні наслідки: тривожність, депресія, зниження продуктивності, відчуття небезпеки.
   Алгоритм реагування: «Заспокоїти – Підтримати – Спрямувати».
   Міжнародні практики: UniSAFE Project (ЄС), дані UNESCO Gender Report (2025).
   Український контекст: потреба створення анонімних каналів повідомлення та системи психологічної підтримки.
3. Концепція імпліцитних упереджень Е. Грінвальда (Anthony Greenwald) та М. Банаї (Mahzarin Banaji).

Джерела: 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 28

Лекція 5: Ґендерна рівновага як ресурс науки

Ціль: Показати роль довіри, балансу та безпеки в науковому середовищі.

Зміст:

1. Ґендерна рівновага як стратегічний ресурс: довіра, баланс влади, безпека.
2. Міжнародні практики: Athena SWAN, UniSAFE.
3. Український контекст: адаптація міжнародних моделей до національної системи освіти й науки.

Приклади досліджень: Kravchenko et al. (2025) – ґендерні аспекти лідерства студентів.

Психологічний аспект: рівновага як умова розвитку інновацій та збереження психічного здоров’я науковців. Операціоналізацію поняття «ґендерна рівновага» показати через індикатори довіри, включеності в прийняття рішень, рівня прозорості, наявності незалежних механізмів скарг тощо.

4. Концепція інтерсекційності К. Креншоу (Kimberlé Crenshaw)

Джерела: 2, 3, 8, 12, 13, 14, 15, 30

Практичні заняття

Критерії оцінювання виконання практичних завдань: вміння коректно називати дискримінацію; здатність слухати без звинувачення; використання коректної термінології; демонструвати повагу до конфіденційності.

Практичне заняття 1.
Інтерактив «Міфи і факти»

Мета: розвінчати поширені міфи про ґендер і рівність.

Хід заняття:

1. Демонстрація тверджень: «жінки заробляють менше, бо працюють гірше», «чоловіки не можуть бути вихователями чи педагогами початкової школи», «ґендерна рівність уже досягнута, додаткові заходи не потрібні», «харасмент у закладах освіти – рідкісне явище», «ґендерна політика – це лише про жінок», «жінки не здатні до лідерства у науці», «ґендерна рівність – це утопія».
2. Голосування по кожному твердженню: «міф» чи «факт», оприлюднення результатів та наукові дані для порівняння.
3. Дискусія про наслідки міфів у суспільстві.

Інструменти: інтерактивне голосування (Mentimeter, Kahoot), презентація.

Очікуваний результат: учасники розрізняють факти й міфи, формують критичне ставлення до інформації.

Література: 1, 2, 4, 5, 6, 7

Практичне заняття 2.
Аналіз кейсів «скляної стелі»

Мета: усвідомити бар'єри кар'єрного зростання жінок і чоловіків у науці та освіті.

Хід заняття:

1. Презентація кейсів: наукові установи України, технологічні компанії США, європейські університети
2. Робота в 3-х групах: аналіз причини бар'єрів (організаційні, культурні, психологічні).
3. Презентація висновків і пропозицій щодо подолання «скляної стелі».

Інструменти: кейс-стаді, фліпчарт, маркери.

Очікуваний результат: слухачі вміють ідентифікувати бар'єри та пропонувати реалістичні рішення.

Література: 4, 8, 10, 11, 22, 24, 25

Практичне заняття 3.
Вправа «Дзеркало упереджень»

Мета: розпізнати власні стереотипи та упередження.

Хід заняття:

1. Учасники заповнюють таблицю з твердженнями:

№	Твердження	Згоден/-на	Не згоден/-на
1	жінки менш схильні до лідерства, ніж чоловіки		
2	чоловіки не можуть бути хорошими вихователями чи педагогами в дитячому садку		
3	жінки природно краще справляються з домашніми обов'язками, ніж чоловіки		
4	чоловіки не здатні виражати емоції так само глибоко, як жінки		
5	жінки рідше досягають успіху в точних науках		
6	чоловіки завжди повинні бути головними годувальниками сім'ї		
7	жінки не можуть ефективно керувати великими колективами		
8	чоловіки не потребують підтримки у питаннях психічного здоров'я		
9	жінки частіше обирають «легкі» професії, бо не витримують конкуренції		
10	чоловіки не здатні бути чутливими та емпатійними лідерами		

2. Обговорення, чому виникають такі установки та як вони впливають на поведінку.

Інструменти: картки з твердженнями, анонімне голосування.

Очікуваний результат: розвиток навичок саморефлексії та критичного мислення щодо стереотипів.

Література: 2, 3, 6, 7, 8, 12, 13, 14, 15

Практичне заняття 4.
Рольова гра «Алгоритм реагування»

Мета: відпрацювати навички кризових інтервенцій у випадках дискримінації чи харасменту.

Хід заняття:

1. Опис ситуацій для 2-х міні-груп слухачів: а) студентка повідомляє, що викладач робить недоречні коментарі щодо її зовнішності та натякає на «особливе ставлення» в обмін на оцінку б) молода науковиця подає заявку на керівну посаду, але їй відмовляють із формулюванням «жінкам важко керувати великими колективами.

2. Розподіл ролей у міні- групах: постраждала, керівник, колеги, психолог.

Інструкція для виконавців ролей:

Роль	Інструкція
Постраждала	Чітко й спокійно описати ситуацію (що сталося, коли, хто був присутній). Вимагати конфіденційності. Показати емоційний стан (тривога, розгубленість).
Керівник / адміністрація	Вислухати без осуду. Забезпечити безпечний простір. Задокументувати випадок. Повідомити про офіційні

	механізми реагування. Не обіцяти «вирішити все самостійно».
HR / комісія з етики	Перевірити факти та зібрати докази. Пояснити процедуру розгляду. Забезпечити прозорість і неупередженість. Вказати на можливість апеляції чи зовнішніх інстанцій.
Психолог / консультант	Надати емоційну підтримку. Допомогти постраждалій усвідомити свої права. Пояснити, що її досвід реальний і важливий. Запропонувати ресурси (служби підтримки, контакти).

3. Відпрацювання алгоритму реагування (слухання, підтримка, повідомлення, дії).

Для 1 ситуації: Вислухати постраждалу конфіденційно → Задокументувати випадок→ Повідомити уповноважену особу (деканат, служба порозуміння) → Надати психологічну підтримку→ Запустити офіційний механізм реагування.

Для 2 ситуації: Визнати проблему як дискримінацію → Зібрати докази (офіційна відмова, свідчення) → Звернутися до комісії з етики чи HR→ Надати інформацію про законодавчі механізми захисту→ Розробити рекомендації для інституції.

4. Обговорення сильних і слабких моментів.

Інструменти: сценарії ситуацій, інструкції алгоритму.

Очікуваний результат: учасники знають базові кроки кризового реагування та можуть застосувати їх у практиці.

Література: 1, 5, 6, 16, 17, 19, 20, 21

Практичне заняття 5.
Моделювання «Кола довіри»

Мета: сформувати культуру рівності та взаємної підтримки у колективі.

Хід заняття:

1. Учасники сідають у коло, кожен ділиться прикладом ситуації, де відчував підтримку чи дискримінацію.
2. Обговорення в колі практик, які створюють довіру.
3. Формування «кодексу довіри» групи (правила взаємоповаги).
4. Аналіз групової динаміки: як народжуються правила, як реагує група на порушення, як проявляється символічна влада.

Інструменти: аркуші, маркери, простір для кола.

Очікуваний результат: учасники розробляють власний набір правил рівності й довіри для колективу.

Література: 2, 3, 8, 12, 13, 14, 15

Самостійна робота
Тема 1. Ґендерна рівність як принцип сучасної науки
Тема для самостійного опанування: Ґендерна статистика в науці та освіті

Мета: навчитися працювати з міжнародними статистичними звітами; виявити тенденції та проблеми ґендерної рівності у сфері науки.

Завдання:

1. Ознайомитися з основними показниками *She Figures 2021*.
2. Визначити рівень участі жінок у дослідженнях, керівних посадах, STEM-галузях.
3. Порівняти дані з попередніми роками.
4. Скласти конспект ключових показників (1–2 сторінки).

Очікувані результати:

- слухач уміє інтерпретувати статистику;
- розуміє ключові проблеми ґендерної нерівності в науці;
- формує аргументовані висновки.

Література: 22, 23

Тема 2. Міжнародні та українські нормативні документи щодо ґендерної рівності
Тема для самостійного опанування: Ґендерна політика в Україні та ЄС: порівняльний аналіз нормативних документів.

Мета: ознайомитися з законодавчими та стратегічними документами; визначити спільні та відмінні риси політики рівності.

Завдання:

1. Опрацювати Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».
2. Ознайомитися зі *Стратегією ґендерної рівності ЄС 2020–2025*.
3. Порівняти ключові положення (цілі, механізми реалізації, контроль).
4. Скласти таблицю «Україна – ЄС: спільне та відмінне» за схемою:

Аспект	**Україна**	**ЄС**	**Спільне**
Правова основа			
Ключові цілі			
Інституційні актори			
Механізми реалізації			
Моніторинг та індикатори			
Сфера заборони дискримінації			
Баланс роботи та сім'ї			
Насильство та харасмент			

Інструменти впровадження			
Виклики			

Очікувані результати:

- слухач розуміє нормативну базу;
- уміє робити порівняльний аналіз;
- формує практичні висновки для освітньої політики.

Література: 9, 16, 17, 19, 20, 21

Тема 3. Психологія упереджень і стереотипів у науковій діяльності

***Тема для самостійного опанування*: Ґендерно зумовлене насильство у закладах освіти та науки: реальні кейси.**

Мета: усвідомити масштаби проблеми; навчитися формулювати власну позицію та пропозиції.

Завдання:

1. Ознайомитися з результатами дослідження *UniSAFE* Project (ЄС) і Athena SWAN Charter (Велика Британія).
2. Обрати 1–2 кейси для аналізу.
3. Написати есе (3–4 сторінки) з власними висновками та пропозиціями.

Очікувані результати:

- слухач уміє працювати з кейсами;
- формує власну позицію щодо проблеми;
- пропонує практичні рішення.

Література: 10, 22, 24, 25

Тема 4. Харасмент і дискримінація: психологічні наслідки та механізми протидії

***Тема для самостійного опанування*: Ґендерні бар'єри та стереотипи в українських освітніх і наукових установах.**

Мета: дослідити локальні приклади «скляної стелі»; навчитися застосовувати критичний аналіз до українського контексту.

Завдання:

1. Опрацювати українські джерела (Кравець, Плетка, Нежинська).
2. Вибрати 2–3 кейси (наприклад, нерівність у керівних посадах, стереотипи у виборі професій).
3. Скласти аналітичний огляд (2–3 сторінки).

Очікувані результати:

- слухач знає українські реалії;
- уміє аналізувати приклади та робити висновки;
- формує рекомендації для освітньої практики.

Література: 1, 4, 5, 6, 7, 8, 11

Тема 5. Ґендерна рівновага як ресурс науки

***Тема для самостійного опанування*: Розробка рекомендацій для підвищення ґендерної рівності у власному навчальному чи професійному середовищі.**

Мета: навчитися застосовувати знання до практики; сформувати власні пропозиції для змін.

Завдання:

1. Проаналізувати ситуацію у своєму середовищі (університет, колектив, організація).
2. Визначити проблемні точки (стереотипи, нерівність, відсутність підтримки).
3. Скласти перелік мінімум 5 пропозицій (заходи, політики, практики).
4. Представити результати у вигляді презентації чи постеру.

Очікувані результати:

- слухач уміє застосовувати теорію до практики;
- формує власні рекомендації;
- розвиває навички адвокації та комунікації.

Література: 2, 3, 8, 12, 13, 14, 15

Підсумкове заняття

Ціль: Інтегрувати знання та навички, сформулювати аналітичні пропозиції щодо впровадження рівності.

Зміст:

1. Аналітичний звіт (оцінюється глибина аналізу; робота з джерелами; рефлексія; практичні пропозиції) + презентація кожного учасника
2. Тестування
3. Сертифікація

Джерела: 11, 26, 27

Завдання для самоконтролю

1. Надайте визначення поняття «ґендерна рівність» у контексті науки.
2. Назвіть основні положення Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».
3. Які існують міжнародні практики (Athena SWAN, UniSAFE) та позначте їх значення для науки?
4. Назвіть психологічні механізми формування стереотипів у наукових колективах.
5. Які Ви знаєте алгоритми реагування на випадки харасменту?

6. Наведіть приклади міфів про ґендер у науці та їх спростування.
7. Опишіть роль критичного мислення у відновленні рівноваги в академічному середовищі.

Тестові завдання

Блок 1. Ґендерна рівність як принцип сучасної науки
Питання 1. Що означає поняття «ґендерна рівність» у науці?

A. Рівна кількість чоловіків і жінок у колективах
B. Рівні права, можливості та умови для всіх незалежно від статі
C. Відсутність жінок у керівних посадах
D. Пріоритет жінок у наукових дослідженнях

Правильна відповідь: B

Блок 2. Міжнародні та українські нормативні документи щодо ґендерної рівності
Питання 2. Який закон України закріплює принцип рівних прав та можливостей жінок і чоловіків?

A. Закон «Про освіту»
B. Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»
C. Закон «Про наукову діяльність»
D. Закон «Про протидію корупції»

Правильна відповідь: B

Блок 3. Психологія упереджень і стереотипів у науковій діяльності
Питання 3. Який психологічний механізм лежить в основі формування стереотипів?

A. Критичне мислення
B. Соціальна категоризація
C. Індивідуальна рефлексія
D. Наукова доказовість

Правильна відповідь: B

Блок 4. Харасмент і дискримінація: психологічні наслідки та механізми протидії
Питання 4. Який перший крок алгоритму реагування на випадки харасменту?

A. Спрямувати до ресурсів
B. Підтримати емоційно
C. Заспокоїти постраждалого
D. Зробити офіційний звіт

Правильна відповідь: C

Блок 5. Ґендерна рівновага як ресурс науки
Питання 5. Яке з тверджень є міфом?

A. Харасмент може бути вербальним, психологічним чи цифровим
B. Жінки не прагнуть керівних посад у науці
C. Ґендерна рівність є принципом ЄС
D. Athena SWAN – міжнародна програма підтримки рівності

Правильна відповідь: B

Блок 6. Практичні інструменти оцінки ґендерної рівності
Питання 6. Який інструмент використовується для оцінки ґендерної рівності у вищій освіті?

A. UniSAFE
B. She Figures
C. Athena SWAN
D. Усі перелічені

Правильна відповідь: D

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРА

1. Говорун Т. В., Кікінежді О. М., Кравець В. П. *Ґендерні дослідження: прикладні аспекти*. – Тернопіль: Богдан, 2013. – 320 с.
2. Годенко Г. М. *Ґендер: колективна монографія* [Електронний ресурс]. – Київ: НТУ «Дніпровська політехніка», 2020. – Режим доступу: https://filosof.nmu.org.ua/ua/Годенко_GENDER_Колект.моногр..pdf
3. Зернецька О. В. *Ґендерна рівність у глобальному інформаційному суспільстві* [Електронний ресурс]. – Київ: ІПіЕНД ім. І. Ф. Кураса НАН України, 2018. – Режим доступу: https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2018/07/zernetska_henderna.pdf
4. Кравець В. П. *Ґендерна освіта: сучасний стан, тенденції розвитку та впровадження* [Електронний ресурс]. – Київ: ДНПБ України ім. В. О. Сухомлинського, 2022. – Режим доступу: https://dnpb.gov.ua/wp-content/uploads/2022/11/Henderna_Osvita-2022.pdf
5. Крохчук Г. *Ґендерні стереотипи у правоохоронній діяльності* [Електронний ресурс]. – Львів: ЛДУВС, 2015. – Режим доступу: https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/116/1/krochuk.pdf
6. Нежинська О. О., Бондарчук О. І. *Психологічні умови формування ґендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів: монографія*. – Київ: ТОВ «НВП «Інтерсервіс», 2014. – 220 с.
7. Нежинська О. О., Бондарчук О. І., Ващенко Л. М. *Ґендерна освіта у процесі підвищення кваліфікації педагогічних кадрів: навчальний матеріал*. – Київ: ІСПП НАПН України, 2011. – 56 с.
8. Плетка О. Т. *Ґендерна чутливість в освіті: управлінський аспект: методичні рекомендації*. – Київ: ІСПП НАПН України, 2023. – 25 с.
9. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/183-2022-п
10. Радченко А. І., Сівова Т. Ю. *Видавничі проєкти НАН України: гендерні дослідження* [Електронний ресурс] // *Вісник НАН України*. – 2024. – № 10. – Режим доступу: https://visnyk-nanu.org.ua/ojs/index.php/v/article/view/8865
11. Разумков-центр. *Ґендерна рівність: аналітична доповідь* [Електронний ресурс]. – Київ, 2020. – Режим доступу: https://razumkov.org.ua/upload/Gender-FINAL-S.pdf
12. Створення системи служб порозуміння для впровадження рівного і мирного вирішення конфліктів у закладах освіти: методичний посібник. – Київ: НАПН України, 2018. – Режим доступу: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/713070/
13. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. *Ґендерна рівність: рівні можливості доступу до освіти і науки* [Електронний ресурс]. – Київ, 2021. – Режим доступу: https://www.ombudsman.gov.ua/news_details/genderna-rivnist-rivni-mozhlivosti-dostupu-do-osviti-i-nauki
14. Центр ґендерної освіти. *Посібник з ґендерної освіти* [Електронний ресурс]. – Київ, 2010. – Режим доступу: https://gender.org.ua/images/lib/posibnyk_osvita.pdf
15. Центр ґендерної освіти. *Ґендерна рівноважність учасників освітнього процесу: реалії та перспективи* [Електронний ресурс]. – Київ: ІСПП НАПН України, 2023. – Режим доступу: https://ispp.org.ua/2023/12/30/genderna-rivnovazhnist-uchasnikiv-osvitnogo-procesu-realiii-ta-perspektivi
16. ЗАКОН УКРАЇНИ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року № 2866-IV // *Відомості Верховної Ради України*. – 2005. – № 52. – Ст. 561. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15

17. ЗАКОН УКРАЇНИ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 року № 5207-VI // *Відомості Верховної Ради України*. – 2013. – № 32. – Ст. 412. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17
18. Advance HE. *Athena SWAN Charter* [Електронний ресурс]. – London: Advance HE, 2005–2025. – Режим доступу: https://www.advance-he.ac.uk/equality-charters/athena-swan-charter
19. Charter of Fundamental Rights of the European Union (2012/C 326/02) // *Official Journal of the European Union*. – C 326. – 26.10.2012. – P. 391–407. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT
20. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation // *Official Journal of the European Union*. – L 204. – 26.07.2006. – P. 23–36. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32006L0054
21. European Commission. *Gender Equality Strategy 2020–2025* [Електронний ресурс]. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. – 32 с. – Режим доступу: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en
22. European Commission. *She Figures 2021* [Електронний ресурс]. – Luxembourg: Publications Office of the EU, 2021. – Режим доступу: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/knowledge-publications-tools-and-data/publications/all-publications/she-figures-2021_en
23. European Institute for Gender Equality. *Gender Equality Index* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://eige.europa.eu/gender-equality-index
24. UniSAFE Consortium. *UniSAFE Project: Ending gender-based violence in academia and research* [Електронний ресурс]. – Brussels: European Union, 2021–2025. – Режим доступу: https://unisafe-gbv.eu
25. UniSAFE. *Gender-based violence in universities and research organisations: Prevalence survey results* [Електронний ресурс]. – 2022. – Режим доступу: https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2022/11/UniSAFE-survey_prevalence-results_2022.pdf
26. UNESCO. *Gender equality in science, technology and innovation: toolkit* [Електронний ресурс]. – Paris: UNESCO, 2020. – Режим доступу: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375429
27. Global Education Monitoring Report Team. *Global education monitoring report 2025: gender report: women lead for learning*. – Paris: UNESCO, 2025. – 60 с. – ISBN 978-92-3-100762-0. – DOI: https://doi.org/10.54676/DEOD4878. – Режим доступу: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000393701
28. Crenshaw, K. *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex*. University of Chicago Legal Forum, 1989, Vol. 1989(1), pp. 139–167.
29. Fiske, S., Taylor, S. *Social Cognition*. New York: McGraw-Hill, 1991.
30. Greenwald, A., Banaji, M. *Implicit Social Cognition: Attitudes, Self-Esteem, and Stereotypes*. Psychological Review, 1995, Vol. 102(1), pp. 4–27.
31. Tajfel, H., Turner, J. *An Integrative Theory of Intergroup Conflict*. In: Austin, W., Worchel, S. (eds.). *The Social Psychology of Intergroup Relations*. Monterey: Brooks/Cole, 1979.

ТЕЗАУРУС ПРОГРАМИ

БАЗОВІ ПОНЯТТЯ

Ґендер – соціально сконструйовані ролі, очікування та поведінкові моделі, пов'язані зі статтю.
Ґендерна рівність – рівні права, можливості та умови для жінок і чоловіків у науці та освіті.
Ґендерна рівновага – стан балансу у розподілі влади, ресурсів, знань і можливостей між усіма учасниками наукового процесу проявляється через: довіру, включеність в прийнятті рішень, рівень прозорості, наявність незалежних механізмів скарг тощо.
Дискримінація – обмеження прав чи можливостей за ознакою статі, ґендеру чи інших характеристик.
Харасмент – небажані дії (вербальні, фізичні, психологічні, цифрові), що створюють атмосферу страху чи приниження.

ПСИХОЛОГІЧНІ КАТЕГОРІЇ

Упередження – стійкі негативні установки щодо певної групи людей.
Стереотип – спрощене уявлення про групу, яке часто не відповідає реальності.
Ефект самореалізованого пророцтва – ситуація, коли очікування суспільства впливають на поведінку людини так, що вона починає відповідати цим очікуванням.
Критичне мислення – здатність аналізувати інформацію, відрізняти факти від міфів, робити обґрунтовані висновки.
Психологічна безпека – відчуття довіри та захищеності у науковому середовищі.

НОРМАТИВНІ ТА ІНСТИТУЦІЙНІ ТЕРМІНИ

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005) – базовий документ, що закріплює принцип рівності.
Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації» (2012) – визначає механізми протидії дискримінації.
Athena SWAN Charter – британська програма оцінки університетів за рівнем ґендерної рівності.
UniSAFE Project – європейський проєкт протидії гендерно зумовленому насильству у наукових організаціях.
She Figures – звіт Європейської комісії про участь жінок у науці та інноваціях.
UNESCO Gender Report – глобальний звіт про стан ґендерної рівності в освіті та науці.

ПРАКТИЧНІ ІНСТРУМЕНТИ ПРОГРАМИ

Коло довіри – методика створення атмосфери рівності та безпеки у групі.
Аналіз «скляної стелі» – дослідження бар'єрів кар'єрного зростання жінок і чоловіків.
Дзеркало упереджень – вправа саморефлексії для усвідомлення власних стереотипів.
Алгоритм реагування «Заспокоїти – Підтримати – Спрямувати» – модель кризової інтервенції у випадках харасменту.
Міфи і факти – інтерактивна методика перевірки інформації та формування критичного мислення.

КЛЮЧОВІ КОНЦЕПТИ КУРСУ

Ґендерна тематика – змістовна мета програми, дає рамку: рівність прав, можливостей і умов у науці, протидія дискримінації, подолання стереотипів, впровадження міжнародних практик (Athena SWAN, UniSAFE, She Figures, закони України).
Психологічна просвіта в контексті ґендерної рівності – це система освітніх і виховних заходів, спрямованих на формування у громадян знань, цінностей та навичок, що забезпечують усвідомлення принципів рівності жінок і чоловіків, подолання стереотипів та розвиток культури взаємоповаги. Додає інструменти реалізації програми: пояснення механізмів упереджень, формування критичного мислення, розвиток навичок реагування на кризові ситуації, створення атмосфери довіри й безпеки у колективах.
Освітня рівновага – інтеграція довіри, влади, безпеки, знань і критичного мислення у єдину систему.
Академічна культура рівності – середовище, де ґендерна рівність є нормою і ресурсом розвитку.
Агенти змін – PhD-слухачі та науковці, які впроваджують принципи рівності у своїх колективах.

Навчальне видання

Плетка Ольга

ҐЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У НАУЦІ

ПРОГРАМА
психологічної просвіти для науковців, здобувачів ступеня доктора філософії

Підписано до друку 29.12.2025 р. Гарнітура Times New Roman.
Авт. арк. 0.87