

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«КИЄВО-МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ»**

**Факультет соціальних наук і соціальних технологій
Кафедра соціології**

ДОСЛІДНИЦЬКА РОБОТА

з теми

ГЕНДЕРНИЙ ПОРТРЕТ НАУКМА

Виконана у рамках курсу «Вступ до гендерних студій»

Виконали студентки і студенти:

Большакова Анастасія,
Большакова Марія,
Вагін Антон,
Гороховська Дар'я,
Григоренко Олена,
Діденко Георгій,
Іващенко Ілля,
Коваленко Лінда,
Лятовський Олексій,
Покляцький Антон,
Раєвська Анастасія,
Стольнікович Михайло,
Шматуха Дар'я,
Яковенко Катерина

Координаторка дослідження:
Марценюк Тамара

*Координаторка дослідження від
групи:*
Григоренко Олена

Київ – 2020

ЗМІСТ

| | |
|---|----|
| ВСТУП..... | 3 |
| РОЗДІЛ 1. Кабінетне дослідження..... | 6 |
| РОЗДІЛ 2. Результати кількісного опитування | 10 |
| 2.1. Методологія та дизайн дослідження | 10 |
| 2.2. Гендерна нерівність в українському суспільстві..... | 11 |
| 2.3. Особистий досвід дискримінацій..... | 17 |
| 2.4. Обізнаність про Політику попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в НаУКМА..... | 19 |
| 2.5. Гендерна нерівність в НаУКМА..... | 22 |
| 2.6. Висновки..... | 25 |
| РОЗДІЛ 3. Результати фокус-групового опитування | 26 |
| 3.1. Методологія та дизайн дослідження..... | 26 |
| 3.2. Ставлення до гендерної рівності..... | 29 |
| 3.3. Обізнаність щодо Політики попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в НаУКМА..... | 32 |
| 3.4. Поради та думки щодо заходів впровадження політики в університеті..... | 37 |
| 3.5. Висновки..... | 40 |
| РОЗДІЛ 4. Результати фокусованих інтерв'ю | 42 |
| 4.1. Методологія та дизайн дослідження..... | 42 |
| 4.2. Особисте ставлення до процесу взаємодії в НаУКМА..... | 43 |
| 4.3. Обізнаність у термінах..... | 44 |
| 4.4. Ставлення до Політики попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в НаУКМА..... | 46 |
| 4.5. Висновки..... | 46 |
| ВИСНОВКИ..... | 49 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... | 51 |
| ДОДАТКИ | 52 |

ВСТУП

На сьогодні питання гендерної нерівності, насильства, дискримінації в українському суспільстві є нагальними. Гендерна рівність (gender equality) – це рівне використання прав, можливостей у всіх сферах життя і чоловіками, і жінками. Міжнародна організація праці (МОП) зазначає, що гендерна рівність є питаннями прав людини, соціальної справедливості та цілей сталого розвитку. Таким чином, щорічно в Україні проводяться фахові дослідження з питань соціальної стратифікації на базі державних наукових, освітніх установ, громадських організацій, а відтак ми бачимо, що проблема дійсно є актуальною.

Зокрема, дані досліджень відображають дійсність щодо прав жінок. Так, наприклад, опитування з представлення жіночої статі в різних суспільних сферах, яке проводилося Соціологічною групою «Рейтинг» у лютому 2020 року, виявило, що 40% опитаних вважають, що жінок замало в політиці, 30-35% - недостатньо в правоохоронних органах та науці. Попри це, близько третини переконані, що жінок забагато в сферах медицини та освіти (Рейтинг, 2020). Жінки здебільшого працюють у тих сферах, які вважаються стереотипними, нібито «традиційно жіночими». За даними дослідження «Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні», проведеним Програмою розвитку ООН (ПРООН) у співпраці з ГО «Ліга ділових та професійних жінок України», жінки очолюють 98% закладів дошкільної освіти, 87% початкових шкіл, 68% закладів середньої освіти (Національна платформа малого та середнього бізнесу, 2017).

Щодо гендерного насильства, сексуальних домагань серед українських жінок, дослідження, проведене українською дослідницькою компанією GfK Ukraine, наводить наступні статистичні дані: 90,6%, хто пережив зґвалтування, та 73,5% тих, хто пережили домашнє насилля – це жінки. Більше того, 22% жінок віком від 15 до 49 років проходили через психологічне чи сексуальне насилля (Volosevych, I et al., 2014; United Nations

Ukraine). Відтак, актуальність дослідження полягає у ґрунтовному дослідженні гендерної стратифікації Києво-Могилянської академії.

Метою роботи була характеристика гендерного портрету Національного університету «Києво-Могилянська академія». Вище зазначена мета передбачала такі завдання:

1. Виявити стан гендерних відносин у НаУКМА.
2. З'ясувати ознайомленість студентів, викладачів та співробітників університету з Політикою попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в НаУКМА
3. З'ясувати ставлення до Політики попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в НаУКМА
4. Розробити поради для поліпшення Політики та методів її поширення

Об'єктом нашого дослідження були студенти, викладачі, адміністрація Києво-Могилянської академії. Предметом – так званий гендерний портрет НаУКМА. Під гендерним портретом мається на увазі результат гендерного аналізу університетського середовища, що містить кількісні та якісні показники, об'єктивні та суб'єктивні критерії ставлення до тематики гендерної рівності.

Задля досягнення точних результатів створено опитувальних для студентів, проведено фокус групи з викладачами (-ками) НаУКМА та головами Студентських організацій, і глибинні інтерв'ю з представниками (-цями) адміністрації.

Висловлюємо подяку за сприяння дослідженню і отримання додаткових даних: Наталії Харько, керівниці Студентського відділу кадрів; Вікторії Кучер, заступниці начальниці відділу кадрів та роботи з персоналом; Комітету з протидії і боротьби із сексуальними домаганнями НаУКМА; Тетяні Зібровій.

РОЗДІЛ 1. Кабінетне дослідження

Слід зазначити, що було проведено кількісний аналіз факультетів і спеціальностей, а також викладацько-педагогічного складу, де було проаналізовано скільки чоловіків і жінок там навчається і працює відповідно. Що ж було з'ясовано? Вірогідно, що освіта – це одна з найбільш фемінізованих сфер в українському суспільстві, це ми бачимо на прикладі і розподілу студентів у ВНЗ за спеціальностями, і розподілу викладацького складу в університетах. Незважаючи на те, що права на доступ до освіти мають і чоловіки, і жінки однаковою мірою, статистичні дані показують, що переважно жінки більше залучені до середньої та вищої освіти в Україні. Окрім цього, дані (дослідження «Професійне та соціально-економічне становище викладачів ВНЗ III-IV рівнів акредитації», проведене Центром дослідження суспільства, за 2013 р.) підтверджують гендерну сегрегацію на «жіночі» і «чоловічі» напрямки, тобто на гуманітарних спеціальностях навчаються близько 80% жінок, на відміну від спеціальності інформаційних технологій, де більше чоловіків – близько 80% чоловіків (Рис. 1.1) (Когут, 2014).

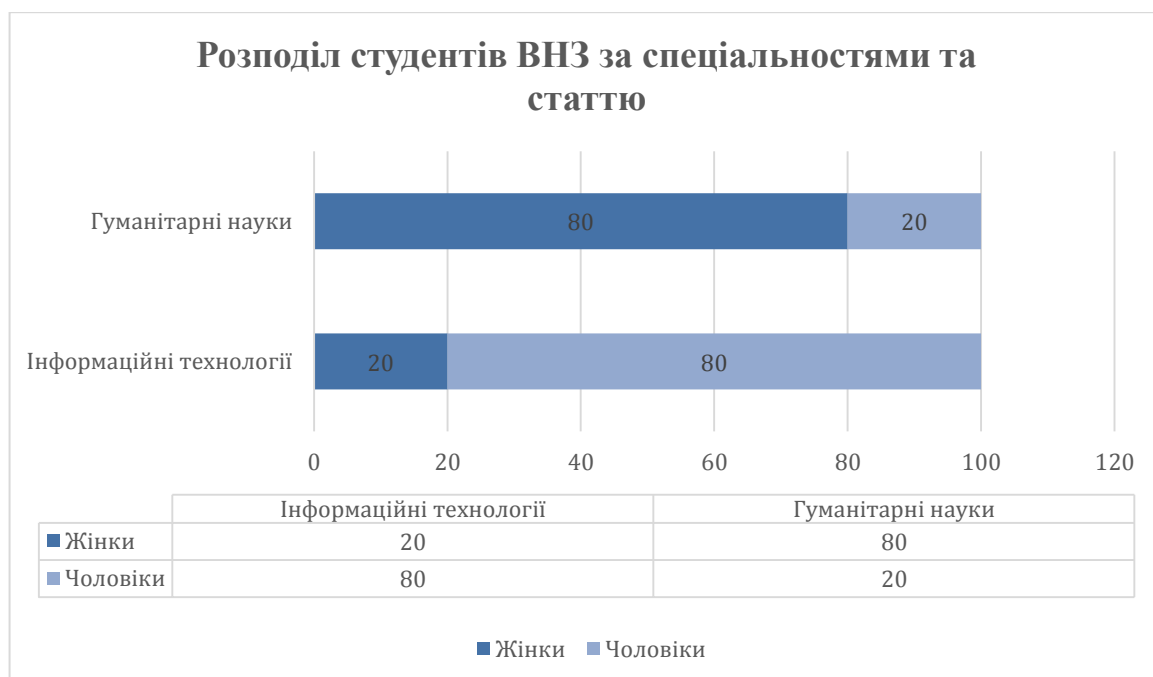


Рис. 1.1. Розподіл студентів ВНЗ за спеціальностями та статтю (%)

Чи підтверджується така закономірність у стінах Києво-Могилянської академії? Усього в КМА навчається 4191 студента – серед них 2745 (65,5%) студенток і 1446 (34,5%) студентів.

Факультет гуманітарних наук з кількістю у 895 студентів налічує 704 (78,6%) жінки та 191 (21,3%) чоловіка. На Факультеті інформатики, де загалом навчається 608 студентів (218 (35,8%) жінок і 390 (64,1%) чоловіків). Так ми бачимо, що закономірність підтверджується. На Факультеті природничих наук навчається 330 студентів (235 (71,2%) дівчат і 95 (28,7%) хлопців). Серед Факультету правничих наук з 612 студентів – 373 (60,9%) жінки та 239 (39%) чоловіків. Найбільшим факультетом КМА є Факультет соціальних наук і соціальних технологій з 897 студентами (682 (76%) дівчини, 215 (24%) чоловіків). На Факультеті економічних наук усього 849 студентів, де 533 (62,7%) – жінки, 316 (37,2%) – чоловіки.

Таким чином, на факультетах природничих, правничих, економічних, гуманітарних та соціальних наук і соціальних технологій у кількості жінки переважають над чоловіками, на відміну від Факультету інформатики, де навчається більше хлопців (Рис. 1.2).

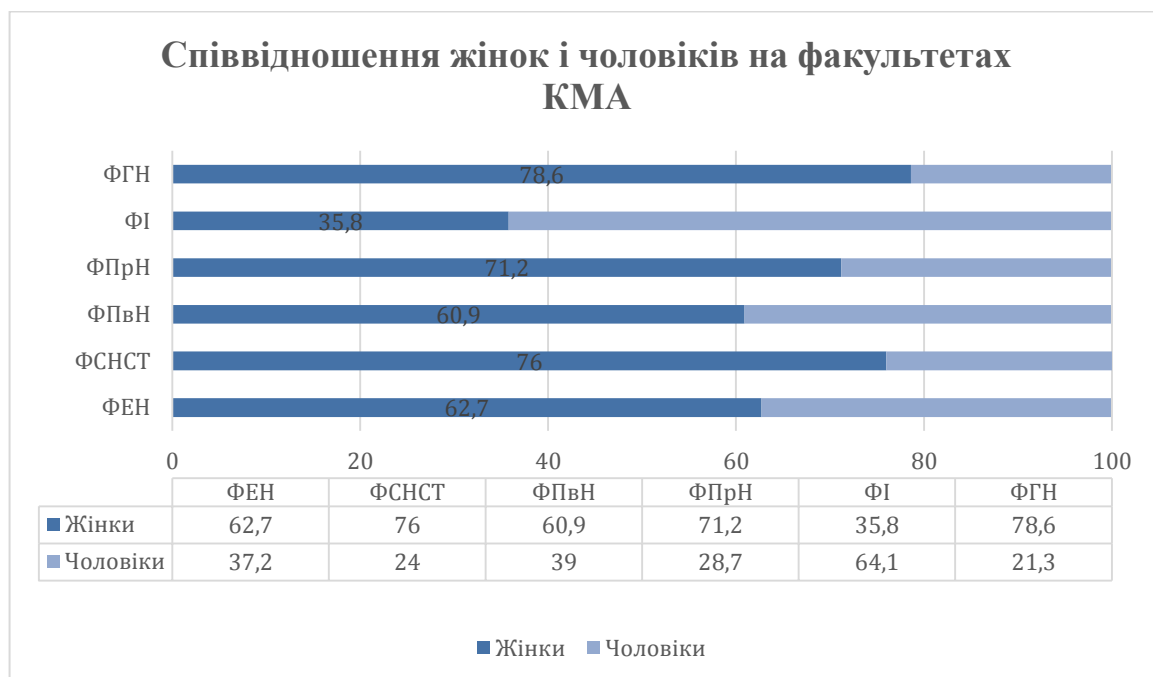


Рис. 1.2. Співвідношення жінок і чоловіків на факультетах КМА (%)

Гендерна сегрегація стосується як адміністративної, так і науково-викладацької сфер. Жінки-викладачки здебільшого працюють у соціальних, гуманітарних наук, а чоловіки-викладачі – у інженерних спеціальностях. На сьогодні «Києво-Могилянська академія» налічує 1432 викладачів, де 904 (63,1%) жінки та 528 (36,8%) чоловіків.

За даними вищезазначеного дослідження, якщо розподілити викладачів за вченим званням, то серед доцентів і професорів більшість – це чоловіки (рис. 1.3).

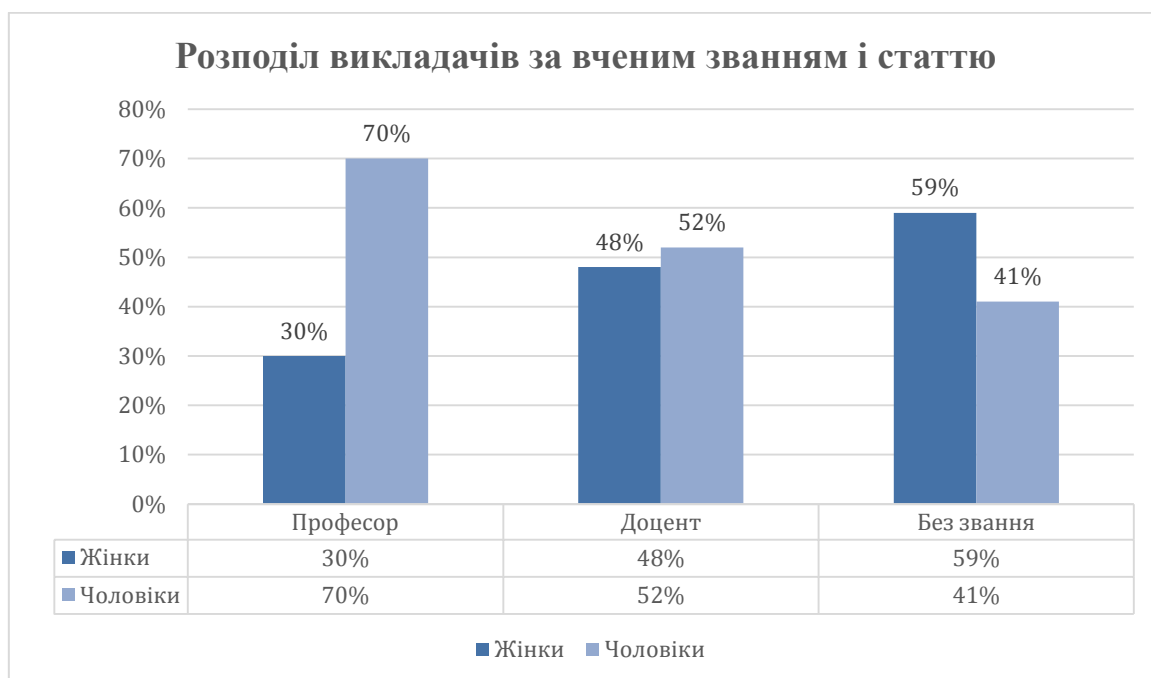


Рис.1.3. Розподіл викладачів за вченим званням і статтю (%)

Загалом у науково-педагогічному складі КМА – 129 професорів і професорок. Серед них – 18 професорок і 111 професорів. Доцентів університет налічує – 268, з них – 97 доценток і 171 доцент. Окрім цього, старших наукових співробітників – 47 викладачів, а без звання – 990 (рис. 1.4).

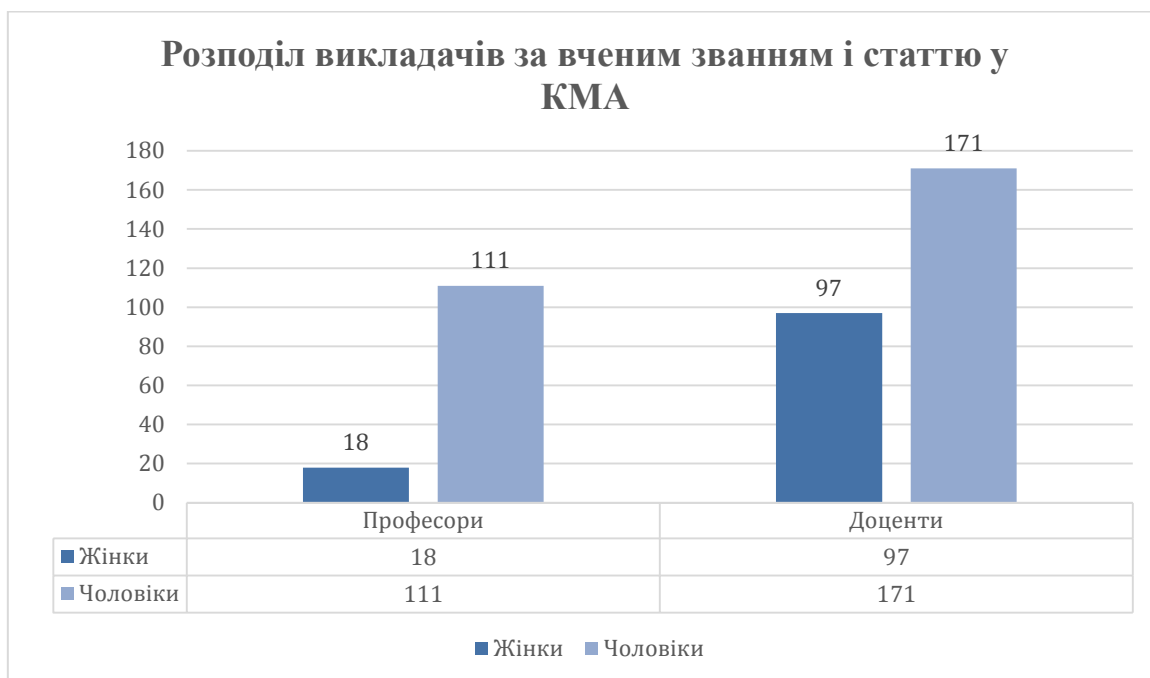


Рис. 1.4. Розподіл викладачів за вченим званням і статтю у КМА у особах

Таким чином, на прикладі університету «Києво-Могилянська академія» було підтверджено результати опитування, яке проводилося Центром дослідження суспільства стосовно існування гендерної сегрегації у закладах вищої освіти.

РОЗДІЛ 2. Результати кількісного опитування

2.1. Методологія та дизайн дослідження

Генеральною сукупністю дослідження виступають студенти та студентки Києво-Могилянської Академії всіх років навчання бакалаврських та магістерських програм. У дослідженні була використана проста стохастична вибірка, в яку входять студенти 1-6 року навчання бакалаврських та магістерських програм ($n=352$, $N=4193$) з похибкою 5%, довірчий інтервал 0,95. Відбір одиниць спостереження відбувався систематичним методом (крок - 12) зі списку генеральної сукупності, наданого Студентським відділом кадрів. Після очищення «неякісних» анкет та через відсутність доступу до магістрів деяких спеціальностей, наша вибірка склала 333 респонденти: 237 жінок та 96 чоловіків, детально дані наведено у таблиці 2.1. Найбільшу частку непройдених анкет склали студенти(-ки) магістерських програм ФПвН (12 з 13 анкет не пройдено), а також магістерських програм ФПрН та ФІ (не пройдено 4 анкети з 5 та 3 з 8 відповідно).

Таблиця 2.1.

Порівняння запланованої та реальної вибірок

| | Запланована вибірка | Реальна вибірка |
|------------------------------|---------------------|-----------------|
| Обсяг ген. сукупності | 4193 | |
| Обсяг вибірки | 352 | 333 |
| Похибка вибірки | 5% | 5,15% |
| Довірча імовірність | 95% | 95% |
| Респонс рейт | 94,6% | |

Анкета дослідження була відтворена у сервісі Google Forms, та поширювалася за допомогою особистих повідомлень респондентам в месенджері Telegram. Цей метод було обрано через те, що основна комунікація між студентами(-ками) відбувається саме в цьому месенджері і

тому всі респонденти мали аккаунт в ньому. Анкета включала в себе такі блоки у наступному порядку:

- Загальне ставлення до гендерної рівності та нерівності
- Особистий досвід проявів гендерної нерівності
- Прояви гендерної нерівності в НаУКМА
- Ознайомленість з Політикою попередження і боротьби із сексуальними домаганнями
- Соціально-демографічний блок

Блоки анкети було розташовано у порядку від загального (ставлення до гендерної рівності в українському суспільстві) до конкретного (ознайомленість з Політикою попередження і боротьби із сексуальними домаганнями). Анкета в повному вигляді наведена у Додатку А.

2.2. Гендерна нерівність в українському суспільстві

Студентство НаУКМА не має однозначної думки, щодо наявності гендерної рівності в українському суспільстві. Як можна побачити на Рис. 2.1, 43% вважає, що в нашому суспільстві панує гендерна рівність, 34% - нерівність, а 23% не можуть сказати однозначно.



Рис.2.1. Гендерна рівність в українському суспільстві (%)

При тому, що однозначна думка відсутня, існує статистично значуща відмінність у відповідях серед студентів та студенток, які прослухали курси на тему гендерної рівності та тих, хто не слухав таких курсів. Серед слухачів значно менше стверджують про панування гендерної рівності в українському суспільстві. Це можна пояснити тим, що дані курси дають більш глибоке розуміння стосовно даного явища, а отже слухачі є більш чутливими до аналізу оточення. Відмінність зображена на Рис. 2.2.

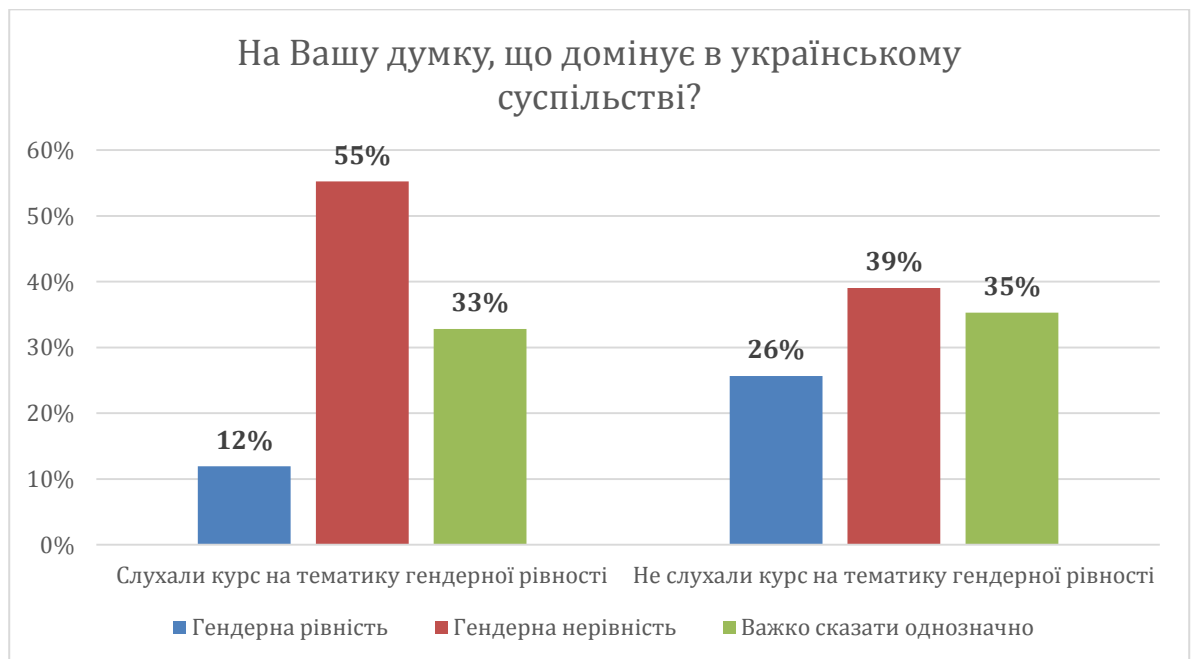


Рис. 2.2. Гендерна рівність в українському суспільстві (серед слухачів/не слухачів гендерних курсів) (%)

Студенти та студентки визначають такі основні сфери, де існує дискримінація жінок: сім'я (54%), політика (48%), релігія (45%), ринок праці (45%) та збройні сили (39%).

Чоловіки ж статистично значуще менше вважають, що жінки зазнають дискримінації у першій (41%) та другій сферах (29%). Також чоловіки більш ніж в 3 рази частіше стверджують про те, що дискримінація взагалі відсутня (27% проти 8%), що може говорити про слабкі уявлення про це явище або/та повсякденне життя жінок та їхні відчуття у наведених сферах. Більш детально про всі сфери зображено на Рис. 2.3.

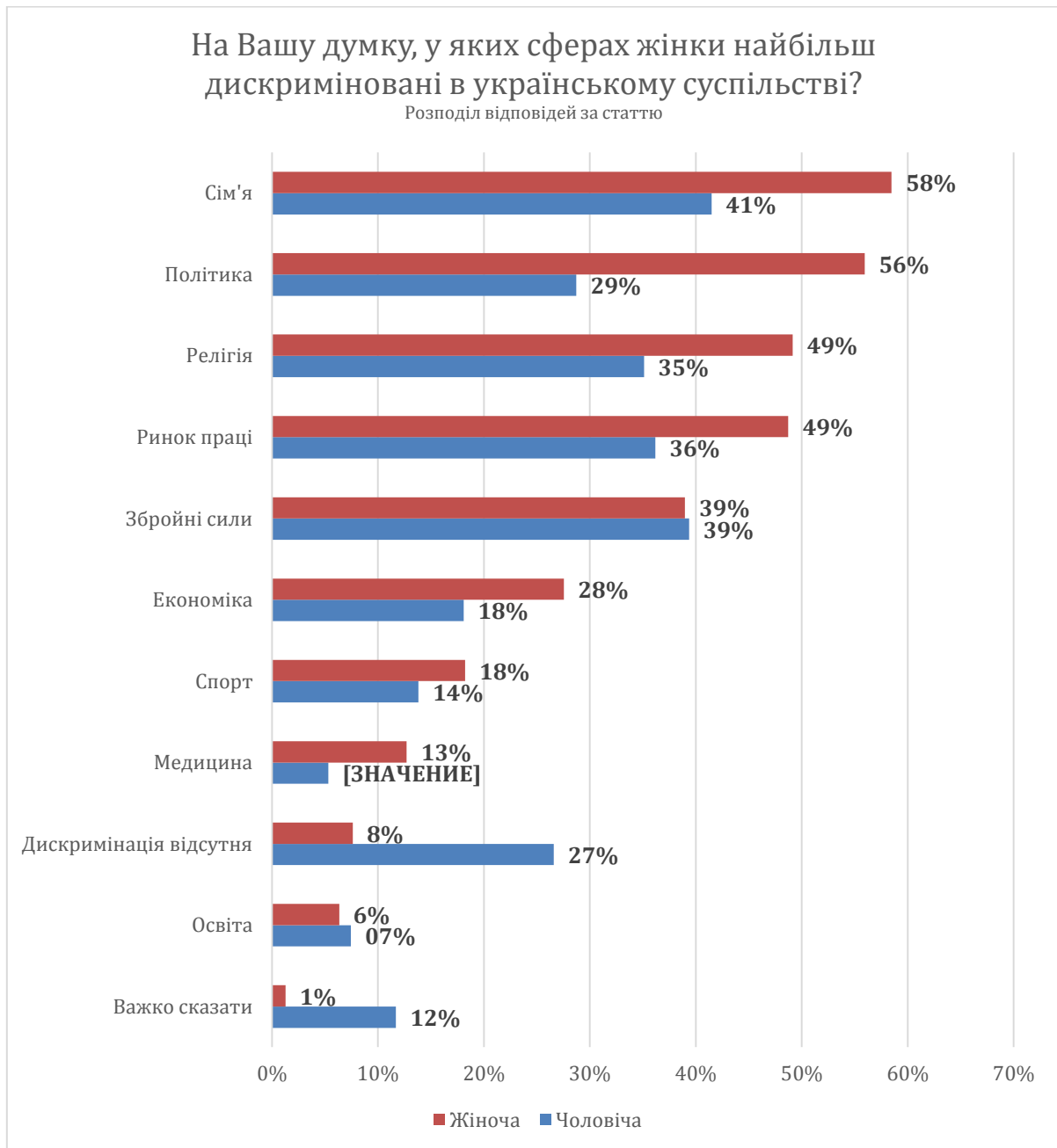


Рис 2.3. Сфери, де наявна дискримінація жінок (розподіл за статтю) (%)

Щодо дискримінації чоловіків у суспільстві - статистично значущих відмінностей у розподілі відповідей за статтю немає. Майже третина студентів та студенток зазначила, що дискримінація чоловіків у суспільстві відсутня (27%). Також, сферами, що найбільш дискримінують, обирали сім'ю (36%) та освіту (22%).

В обох випадках сферу сім'ї найбільша частка опитаних зазначила як сферу дискримінації, що може свідчити про те, що традиційні гендерні ролі в сім'ї вважаються дискримінуючими як для жінок, так і для чоловіків. Близько

35% опитаних зазначили, що їм важко визначити, у яких сферах чоловіки найбільше дискриміновані. Така велика частка може бути спричинена тим, що студенти(-ки) вбачали цей варіант відповіді як подібний до «Дискримінація відсутня», адже у багатьох випадках відмічали обидва варіанти. Також як варіант пояснення може бути слабка обізнаність з явищем дискримінації. Розподіл відповідей за статтю наведено на Рис. 2.4.

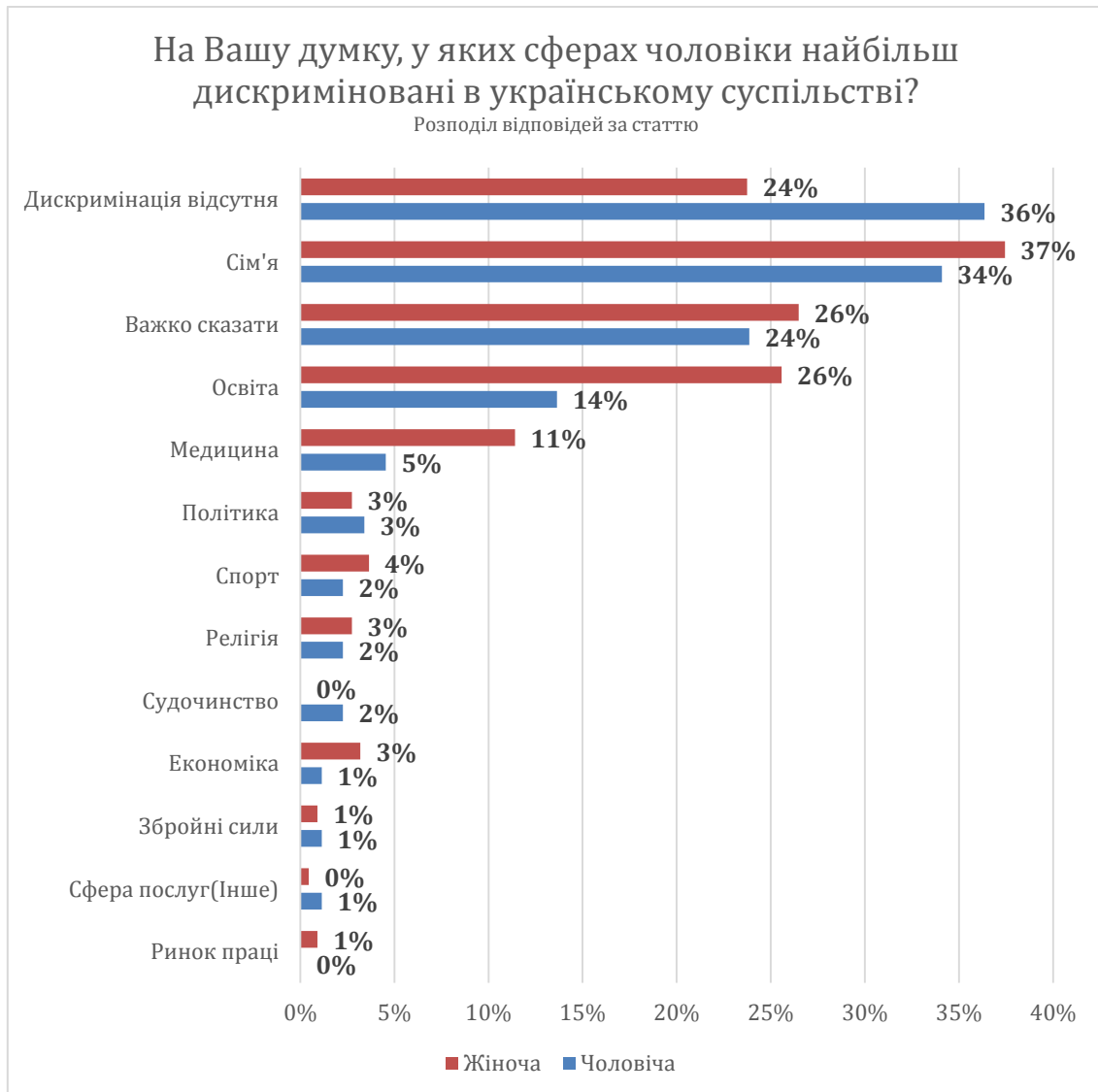


Рис. 2.4. Сфери, у яких наявна дискримінація чоловіків (розподіл за статтю)

Також існує значна відмінність у відповідях на питання «Чи вважаєте Ви поділ професій на так звані “чоловічі” та “жіночі” гендерно стереотипним?» (Рис. 2.5.). Жінки набагато частіше погоджувались з цією тезою, ніж чоловіки (79% проти 51%). Можливим цьому поясненням може

бути те, що такий розподіл є більш дискримінуючим для жінок, адже “чоловічі” професії переважно є престижнішими за “жіночі”. Наприклад, Т. Марценюк та О. Плахотнік, зазначають про те що, за даними з веб-сайту для пошуку роботи чоловіки мають значно більші шанси отримати керівну посаду (Марценюк і Плахотнік, 2017).



Рис. 2.5. Ставлення до поділу професій на «чоловічі» та «жіночі» (розподіл за статтю) (%)

96% респондентів погоджуються з тим, що жінки і чоловіки повинні мати однаковий доступ до економічної та політичної діяльності. Майже 100% погоджуються з тим, що як чоловіки, так і жінки повинні мати доступ до отримання бажаної освітньої спеціальності, а 98% – що чоловіки та жінки повинні отримати однаковий рівень заробітної плати на однакових посадах. Більш детальні результати наведено у Додатку.

Також з вище наведених тверджень було побудовано адитивний **індекс об’єктивної підтримки гендерної рівності** – середнє значення за відповідями. Відповіді на ці питання передбачали 5-ти бальну шкалу, де 1 – повністю згоден(-на), а 5 – повністю не згоден(-на), тобто значення індексу знаходиться також в інтервалі від 1 до 5.

Таким чином середнє значення індексу серед всіх опитаних становить 1.4 з стандартним відхиленням 0,43, що свідчить про невелику варіативність відповідей, а тому можна сказати що **в НаУКМА здебільшого підтримують ідеї гендерної рівності**. Дане значення не відповідає суб'єктивній оцінці респондентами підтримки гендерної рівності – 1,4 з ст. відхиленням 0,43 проти 1,86 з ст. відхиленням 1,07 (статистично значима різниця), що свідчить про те, що респонденти декларують більшу підтримку рівності, ніж думають насправді. Також існують статистично значущі відмінності у значенні індексу між чоловіками та жінками, наведені у Таблиці 2.2. Серед чоловіків середнє значення та стандартне відхилення є більшими, ніж серед жінок, що свідчить про менший рівень підтримки гендерної рівності.

Табл.2.2.

Індекс об'єктивної підтримки гендерної рівності (розподіл за статтю)

| Індекс об'єктивної підтримки гендерної рівності | Чоловіча | Жіноча |
|--|-----------------|---------------|
| Середнє значення | 1,63 | 1,29 |
| Стандартне відхилення | 0,57 | 0,29 |

Загалом думки респондентів щодо того, чи панує гендерна рівність чи нерівність в українському суспільстві виявились суперечливими. Практично рівні частки респондентів обрали кожен з варіантів та статистично значущої відмінності не було виявлено. Також найчастіше студентство виділяло сім'ю, політику та релігію як сфери, в яких найбільше дискримінують жінок, а для чоловіків переважно стверджували, що дискримінація або відсутня, або є у сім'ї, освіті чи медицині. Більше того, у багатьох питаннях чоловіки менше виділяли дискримінацію жінок, ніж це робили самі жінки, що свідчить про меншу обізнаність чоловіків у сфері дискримінації. Стосовно об'єктивної підтримки гендерної рівності, респонденти декларують вищий рівень підтримки, ніж мають насправді.

2.3. Особистий досвід дискримінації

Чоловіки набагато частіше відповідали, що вони **не відчували** на собі проявів гендерної нерівності, порівняно з жінками. Частки таких відповідей становили 61,5% та 38% відповідно (відмінність є статистично значущою). Відчували її більше на собі жінки - 44%, серед чоловіків цей показник становив 26%. Розподіл відповідей наведено на Рис. 2.6.

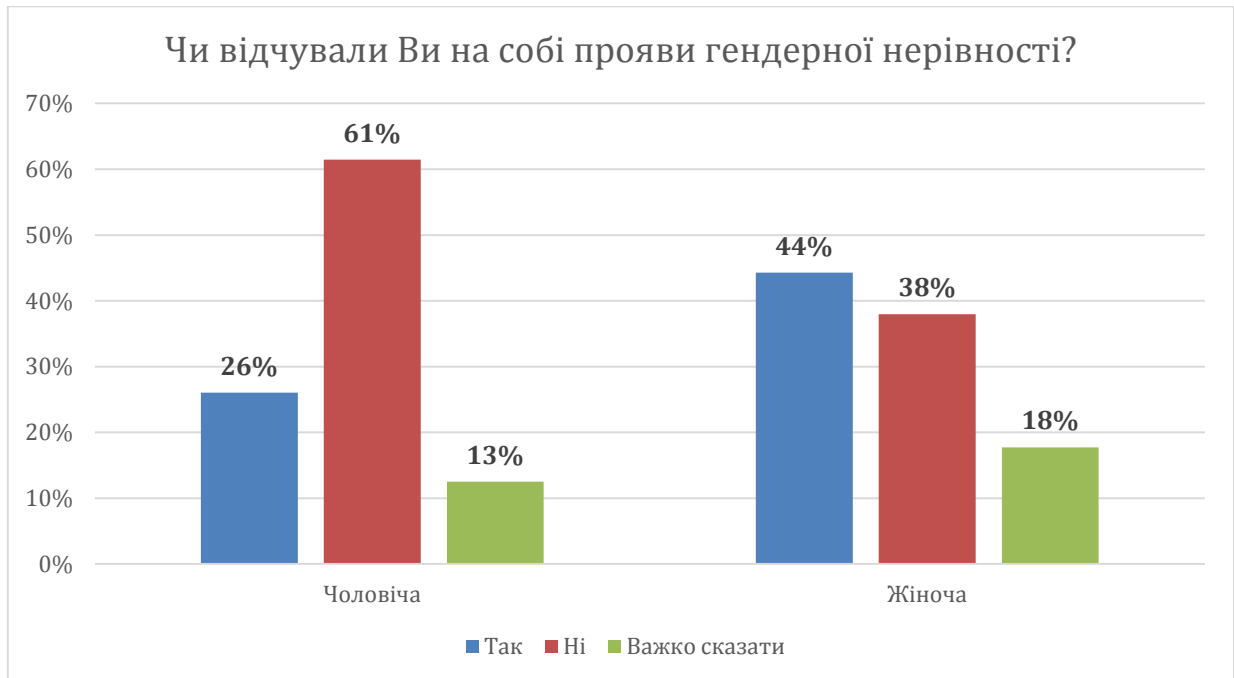


Рис. 2.6. Особистий досвід дискримінації (розподіл за статтю) (%)

Також серед опитаних студентів та студенток, які прослухали курси на тематику гендерної рівності, більша частка зазначила, що відчували на собі прояви нерівності: 56% серед тих, хто прослухали курси та 34% серед тих, хто ні (Рис 2.7.).

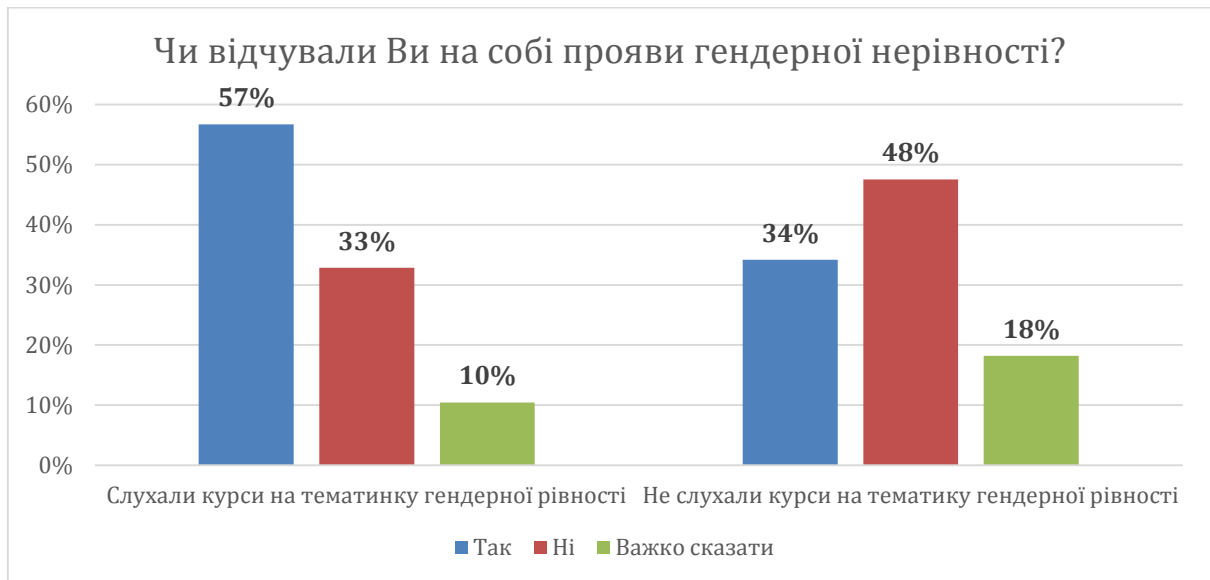


Рис. 2.7. Особистий досвід дискримінації (серед слухачів/не слухачів гендерних курсів) (%)

Студентство здебільшого стверджують про те, що вони зазнають дискримінації в тих в сферах, щодо яких мали особистий досвід. Наприклад, у сім'ї під час спілкування з батьками, в освіті – під час навчання в школі та університеті, на ринку праці – під час першого влаштування на роботу. Щодо меншого вибору таких сфер як політика, економіка, збройні сили, можна припустити, що багато хто з студентів та студенток могли просто не стикалися з ними, тому про наявність досвіду дискримінації у цих сферах зазначала значно менша кількість опитаних. Більш детально показано на Рис. 2.8.



Рис. 2.8. Сфери, де респонденти зазнавали дискримінації за статтю (n=127) (%)

Велика відмінність помітна у розподілі відповідей щодо досвіду дискримінації у сфері збройних сил: 46% у респондентів чоловічої статі проти 5% у респондентів жіночої статі. Студенти чоловічої статі, які мали можливість контактувати із збройними силами, наприклад, обов'язковим проходженням військового комісаріату, набагато частіше обирали цей варіант, ніж жінки, які такої можливості не мали. Ця відмінність зумовлена актуальністю проблеми примусового призову молодих чоловіків на військову службу, і можна побачити, що студенти вважають це одним з проявів гендерної нерівності. Інших значимих відмінностей між чоловіками та жінками не було виявлено.

2.4. Обізнаність про Політику попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в НаУКМА

В цілому обізнаність про Політику попередження і боротьби із сексуальними домаганнями є низькою: тільки 23,1% опитаних зазначили, що

знають про її існування. Особливо низький рівень обізнаності мають студенти та студентки таких факультетів, як ФЕН, ФПрН та ФІ (7%, 9% та 12% відповідно). (Рис. 2.9.)



Рис 2.9. Обізнаність про існування Політики (розподіл за факультетом) (%)

На Рис. 2.10. наведено джерела інформації, з яких студенти та студентки дізналися про існування Політики. Можна зробити висновок, що наразі інформація про політику поширюється здебільшого за допомогою неформального спілкування, а не цілеспрямованих інформаційних кампаній. До категорії «Інше» потрапили варіанти, які траплялися у опитуванні тільки один раз. Серед таких були:

- Особисто від представників адміністрації НаУКМА
- Завдяки діяльності в організаціях студентського самоврядування
- Через скандал з викладачем
- Від організації «КМAmnesty»



Рис. 2.10. Джерела інформації про Політику (n=77) (%)

Щодо підвищення поінформованості та обізнаності, переважна більшість студентів (69%) вважає, що найефективнішим методом буде поширення інформації про політику у **студентських чатах** у Telegram. Також інші варіанти можуть бути достатньо доцільними. Інші варіанти відповідей (наведені на Рис. 2.11) обирали не набагато рідше, статистично значущої відмінності немає.

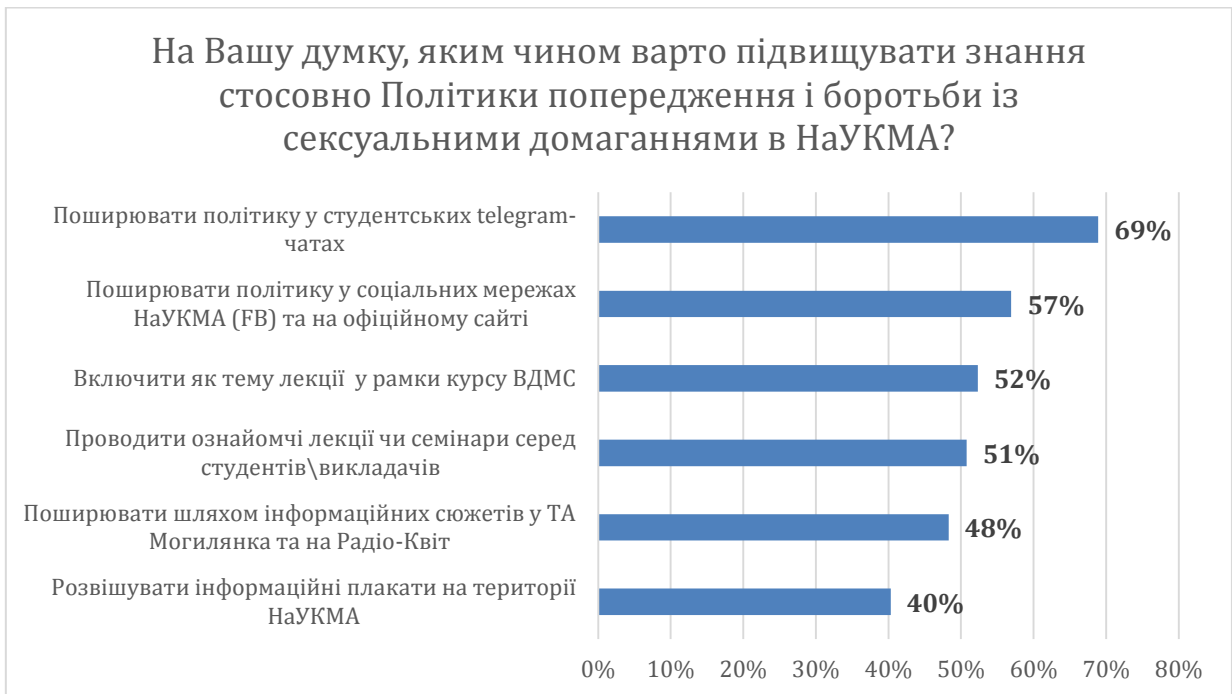


Рис 2.11. Методи поширення обізнаності стосовно Політики (%)

2.5. Гендерна нерівність в НаУКМА

Студенти визначають НаУКМА як гендерно рівну спільноту (Рис. 2.12), яка без дискримінації ставиться до кожного, не важливо, які у студента погляди, стать, вік, зовнішність та соціально-демографічних характеристики.



Рис. 2.12. Гендерна рівність/нерівність в НаУКМА (%)

Студенти стверджують про те, що у НаУКМА найчастіше вони зустрічалися з такими проявами нерівності, як сексистські жарти (66%,

хоча частка доволі велика, але статистично значущої відмінності за факультетами статтю та за роком навчання немає), дискримінаційні висловлювання (42%), упереджене ставлення до жінок (34%). Більш детальна інформація на Рис. 2.13. Відмінність у розподілі за факультетами хоча й існує, проте не є статистично значущою, розподіл відповідей наведено у табл. 2.3.

Табл.2.3.

Розподіл відповідей на питання про випадки сексуальних домагань в НаУКМА за факультетами.

| Факультет | | ФГН | ФЕН | ФІ | ФПвН | ФПрН | ФСНСТ |
|---|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Чи вважаєте Ви, що в НаУКМА трапляються випадки сексуальних домагань? | Так | 21,8% | 14,9% | 15,4% | 8,8% | 22,7% | 22,9% |
| | Ні | 52,6% | 58,2% | 55,8% | 64,7% | 54,5% | 55,4% |
| | Важко сказати | 25,6% | 26,9% | 28,8% | 26,5% | 22,7% | 21,7% |

Також варто зауважити, що серед респондентів, що зазначали про наявність випадків упередженого ставлення до людей через їхній вік, статистично значущих відмінностей за роками навчання (що в більшості випадків дорівнює власне віку) немає.



Рис. 2.13. Випадки проявів гендерної нерівності в НаУКМА (%)

На Рис. 2.14. можна побачити, що чоловіки менше помічають випадки упередженого ставлення до жінок. Тільки 21% чоловіків погодились з тим, що в НаУКМА трапляються такі випадки. Натомість серед жінок частка становить 40%.

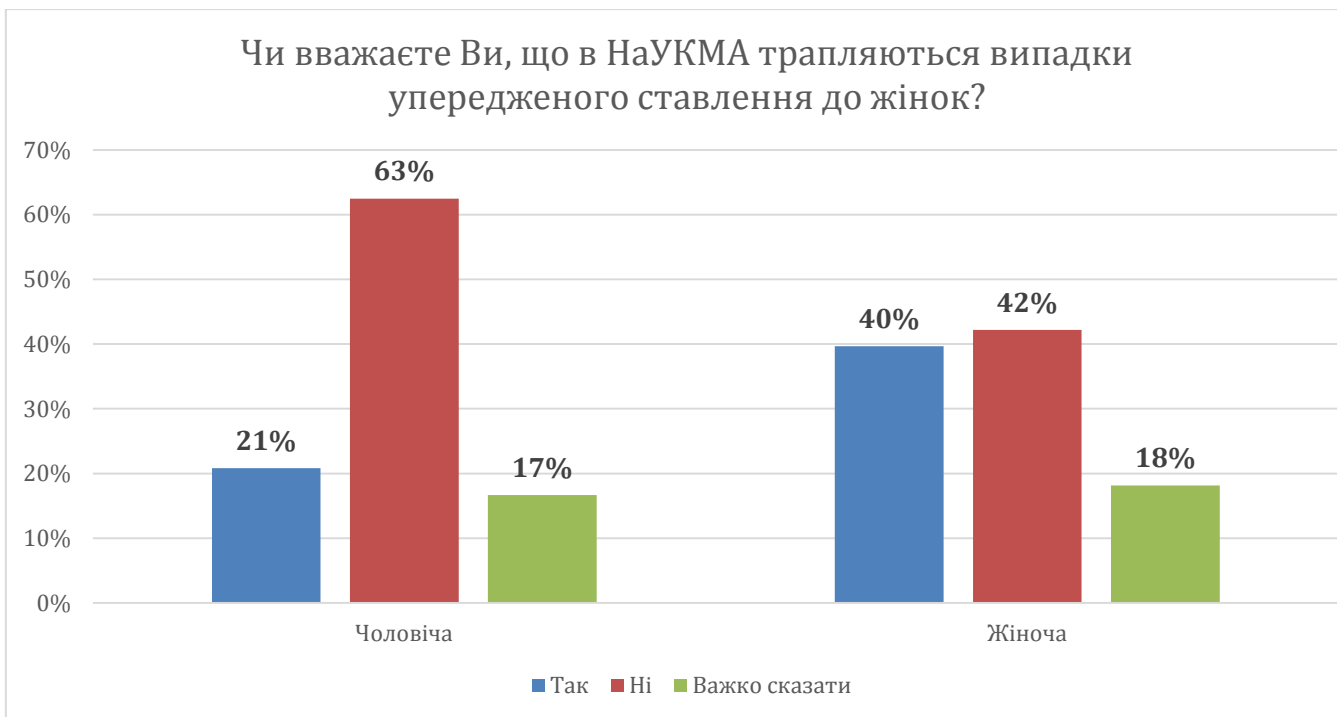


Рис. 2.14. Випадки упередженого ставлення до жінок в НаУКМА (розподіл за статтю) (%)

Висновки

Загалом думки респондентів щодо того, чи панує гендерна рівність чи нерівність в українському суспільстві виявились суперечливими. Однакові частки респондентів обрали кожен з варіантів та статистично значущої відмінності не було виявлено. Також найчастіше студентство виділяло сім'ю, політику та релігію як сфери, в яких найбільше дискримінують жінок, а для чоловіків переважно стверджували, що дискримінація або відсутня, або є у сім'ї, освіті чи медицині. Більше того, у багатьох питаннях чоловіки менше виділяли дискримінацію жінок, ніж це робити самі жінки, що свідчить про меншу обізнаність чоловіків у сфері дискримінації. Стосовно об'єктивної підтримки гендерної рівності респонденти декларують вищий рівень підтримки, ніж мають насправді.

Щодо особистого досвіду респондентів – чоловіки менше зазначали про те, що вони відчували на собі прояви гендерної нерівності, ніж жінки. Найчастіше студенти(-ки) ж зазначали, що проявів нерівності вони зазнавали у сферах сім'ї, освіти та ринку праці.

23% опитаних знають про існування Політики попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в НаУКМА. Серед них – більшість дізналися про неї від неформальних джерел: друзів, одногрупників, соціальних мереж та інших. Однак студенти вважають, що для підвищення знань про політику варто поширювати її у каналах та чатах в месенджері Telegram та на офіційних ресурсах НаУКМА.

Більшість студентів та студенток вважають, що в середовищі університету досягнута гендерна рівність, проте понад 60% зазначають, що у НаУКМА трапляються випадки сексистських жартів, дискримінаційних висловлювань – 42%, а упередженого ставлення до жінок – 34%. Також, як і з питанням про дискримінацію в українському суспільстві, чоловіки менше помічають випадки упередженого ставлення до жінок, ніж вони самі зазначають про це.

РОЗДІЛ 3.

Результати фокус-групового дослідження

3.1. Методологія та дизайн дослідження

Мета: з'ясувати обізнаність та уявлення представників та представниць спільноти НаУКМА щодо гендерної рівності та політики попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в НаУКМА.

Завдання:

1. З'ясувати уявлення респондентів щодо концепту гендерної рівності
2. Дізнатися обізнаність респондентів та респонденток щодо існування політики попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в НаУКМА.
3. Запропонувати рекомендації щодо покращення та розповсюдження політики попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в НаУКМА.

Обґрунтування методу: ми обрали метод фокус-груп, тому що для досягнення мети необхідно зрозуміти все різноманіття думок та уявлень нашої цільової аудиторії щодо гендерної рівності, існуючої політики з протидії сексуальним домаганням у НаУКМА, а також зрозуміти як на думку ЦА варто покращити впровадження та розповсюдження політики в межах університету.

Результати дослідження будуть використані для створення методичних рекомендацій щодо покращення обізнаності про політику та її впровадження

Цільова аудиторія дослідження:

- Викладачі та викладачки НаУКМА з різних кафедр (друга і третя фокус-групи)
- Голови студентських організацій (перша фокус-група)

ЦА була обрана з таких причин:

- Викладачі та викладачки є цільовою аудиторією дослідження через їх безпосередню залученість у освітньому процесі.
- Голови студентських організацій були обрані для нашого дослідження через те, що вони мають вплив на формування позанавчального часу студентів у межах НаУКМА та їх тісну комунікацію з адміністрацією.

Ідеальна композиція ФГД:

- Розмір: 6-8 людей.
- Гомогенність за статтю.
- Представники чи представниці різних факультетів.

Реальна композиція ФГД:

- 2 ФГД у місті Києві. Перша фокус-група з головами студентських організацій, а друга - з викладачами. Третя фокус - група з викладачками не була проведена у зв'язку з введенням національного карантину. Її було вирішено замінити на онлайн - анкетування.
- Розмір: кожна фокус-група складатиметься з 5-9 осіб.
- Локалізація: фокус-групова кімната КМІСа та онлайн - формат.

Таблиця 3.1

Методологічні засади відбору респондентів до першої фокус - групи

| Метод відбору респондентів(ок) | Критерії відбору | | Склад фокус - групи за статтю та факультетами | Дата та тривалість фокус - групи |
|--|--|---|---|---|
| | <i>Первинні</i> | <i>Вторинні</i> | | |
| Випадковим чином зі списку усіх голів студентських організацій | Основний вид діяльності (голова СО в НаУКМА) | Факультет навчання (в групі мають бути представники та представниці різних факультетів) | 6 людей - 3 чоловіка та 3 жінки: ФЕН (2 людей), ФСНСТ (2 людей), ФІ (1 людина), ФПрН (1 людина) | 21 лютого 2020 року, 1 година 15 хвилин |

Таблиця 3.2

Методологічні засади відбору респондентів до другої фокус - групи

| Метод відбору респондентів | Критерії відбору | | Склад фокус - групи за факультетами | Дата та тривалість фокус - групи |
|--|---|---|---|---|
| | Первинні | Вторинні | | |
| Випадковим чином зі списку усіх викладачів (декілька з факультету). Фокус - група відбувалася з тими, хто зміг прийти у відповідну дату. | Основний вид діяльності (викладач в НаУКМА Стать (чоловік) | Факультет роботи (в групі мають бути представники різних факультетів) | 5 чоловіків: ФГН (2 чоловіка), ФІ (1 чоловік), ФПвН (1 чоловік), ФПрн (1 чоловік) | 5 березня 2020 року, 1 година 56 хвилин |

Таблиця 3.3

Методологічні засади відбору респондентів до третьої фокус - групи

| Метод відбору респонденток | Критерії відбору | | Склад за факультетами | Дата онлайн - опитування |
|---|---|---|--|----------------------------|
| | Первинні | Вторинні | | |
| Випадковим чином зі списку усіх викладачок (декілька з факультету). Оскільки фокус - групу було неможливо провести, то респонденткам надсилалась Гугл - форма або документ з питаннями. | Основний вид діяльності (викладачка в НаУКМА Стать (жінка) | Факультет роботи (мають бути опитані представниці різних факультетів) | 9 жінок: ФСНСТ (4 жінки), ФЕН (3 жінки), ФПвН (1 жінка) | 27 – 29 березня 2020 року, |

3.2. Ставлення до гендерної рівності

Загалом усі респонденти обізнані щодо поняття гендерної рівності, інтерпретуючи її як рівні права та можливості для чоловіків та жінок. У респондентів - викладачів це поняття співвідноситься з питанням свободи вибору кожного: *“В моєму розумінні гендерна рівність полягає у тому, щоб зменшувати рівень несвободи та агресії, різного роду насильства, в тому числі не фізичному”* (ФГН, старший викладач, чоловік).

І викладачі, і викладачки акцентували увагу на рівних можливостях **професійної самореалізації**:

“Це також стосується професійної реалізації. Якщо справді на якійсь кафедрі більше жінок, ніж чоловіків, але ніхто нікого не знав. А жінки, які пішли туди, самі пішли, бо їм це цікаво. Так само чоловіки обрали те, що їм більш цікаво, то так і має бути. Кожен повинен робити свої власні вибори, а популярні вони чи ні? Головне, щоб це був власний вибір” (ФІ, асистент, чоловік).

“Скажімо, якщо на вакансію подаються представники обох статей, їхні кандидатури мають розглядатись незалежно від гендеру. Тобто, рішення щодо прийняття на роботу має виноситись виходячи з інших характеристик, таких як відповідність досвіду, або перспективності кандидата/кандидатки” (ФЕН, асистент, жінка).

Важливим моментом є те, що тільки викладачки зробили акцент на необхідність впровадження гендерної рівності до інституту сім'ї та шлюбу: *“Ставлення до жінки не як до служниці, яка має обслуговувати, а як до унікальної особистості”* (ФЕН, доцент, жінка).

Більшість студентів зазначила, що гендерна рівність втілюється в Україні не повністю: це залежить від суспільного інституту, від належності до старшого або молодшого покоління та від життєвого досвіду. Викладачами було зазначено, що в науці зараз висока представленість жінок, але якщо говорити про вищі звання в Академії наук, то там ситуація інакша: *“Так от на відділення хімічної жодного члена-кореспондента чи академіка немає. Жінки-хіміки є, доктори наук, професори є. Жодного членка чи академіка немає”* (ФПрН, доцент, чоловік). Така ситуація, на думку респондентів, і в сфері суспільного врядування, де в основному працюють жінки, але керівні позиції займають чоловіки:

“По містах в органах публічного адміністрування. І от основа, костяк публічного адміністрування, дець 70%, якщо і не 90% - це жінки. Але керує як правило органом чоловік, якого обирають на виборах. Адміністративна функція в основному на жінках, але обирають... його не призначають, його обирає місцева громада” (ФПвН, доцент, чоловік).

Серед викладачок немає єдиної думки: більшість респонденток (5) вважає, що гендерна рівність у сфері освіти існує, а інші - що ні. Студенти(ки) зазначили про наявність гендерної нерівності в деяких аспектах навчального процесу, зокрема при комунікації з більш старшими викладачами: було сказано про існування позитивної дискримінації щодо хлопців та наявність порівняння хлопців та дівчат.

Загалом респонденти позитивно оцінюють спільноту НаУКМА в плані виконання засад гендерної рівності:

“Я здається ніколи нікого зі своїх викладачів, так само як і з колег, дійсно не оцінював з точки зору статі, а завжди оцінював з точки спілкування і наскільки люди спеціалісти. Мені здається Могилянка в цьому плані відносно здорова мікроспільнота” (ФІ, асистент, чоловік).

“Я їздив до Острозької академії... то у них буквально до минулого року чи позаминулого року, дівчатам було заборонено курити на загальній курилці” (студентка, ФСНСТ)

Викладачки не стикалися з проявами гендерної нерівності, було сказано про позитивну тенденцію останніх років у фемінізації назв посад. Деякі студентки навели приклади сексистських висловлювань в університеті від викладачів: *“Ви як картинка привертаєте більше уваги, ніж ваша промова”, “Я не бачу людей в аудиторії, тільки дівчата”*.

Також викладачами було згадано про прецеденти зневажливих висловлювань в сторону студенток від старших колег: *“Ну років мабуть 15 назад, у нас був сумісник, який дозволяв собі просто... такі я сказав би зневажливі судження. Він більше в нас не працює. ... Ну це професор такого поважного віку.”* (ФПрН, доцент, чоловік).

Викладачі зазначають про складність здійснення оцінки ситуації з гендерною рівністю взагалі, оскільки для цього треба знати внутрішні норми

комунікації цих людей та контекст ситуації: *“Тобто, хтось зі сторони може почути краєм вуха і подумати, що жах і як вони взагалі так спілкуються, але в цій мікроспільноті їм ок”* (ФІ, асистент, чоловік), *“Важко відсепарувати несприйняття особистісне...коли люди можуть просто сваритися між собою, і тут на це може ще накладатися несприйняття статті наприклад”*(ФПрН, доцент, чоловік).

Була висловлена думка про те, що велику роль у втіленні засад гендерної рівності в університеті відіграє викладацький склад кафедр: *“Навпаки зіштовхувався зі зворотною ситуацією, коли люди які вчилися на інших кафедрах переходили до нас, і відзначали, що тут більш поважне ставлення, якимсь більш виважене, більш особливе і тому подібне, і тут як на мене велику роль відіграє склад викладацький”* (ФГН, асистент, чоловік).

Але разом з тим студенти(ки) звернули увагу на відчуття награності в використанні фемінітивів та надмірному акценті на гендерній рівності. Серед викладачів прозвучала думка про велику переоцінку гендерної рівності як проблеми на повсякденному рівні:

“Ну тут от.., тобто це про той маятник, про який я говорив, що ми повинні все ж таки підходити до всього зважено, і певні традиції культурні які є, можна їх критикувати як завгодно, я зразу скажу, що стараюсь жінок пропускати вперед...Тому мабуть десь ми інколи переграємо в цьому, мені так здається” (ФПвН, доцент).

Спільнота НаУКМА ознайомена з поняттям гендерної рівності і, в цілому, підтримує втілення її ідей в межах університету. Думки респондентів та респонденток стосовно гендерної рівності в Україні розійшлися. Існує розрив у професійній діяльності, особливо в освітній сфері. Також у порівнянні НаУКМА з іншими навчальними закладами зазначалось про прогресивність та більш ліберальні умови. В той же час у НаУКМА існують проблеми, які виникають під час комунікації, коли використовуються сексистські вирази та іронічне використання фемінітивів. Респонденти вважають, що запровадження та популяризація поінформованості щодо гендерної рівності не повинні бути форсованими, але мають бути присутніми.

3.3. Обізнаність щодо Політики попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в НаУКМА

- **Обізнаність щодо існування Політики**

Менше половини респондентів(ок) з фокус-групи серед студентів знали про існування політики. Ті, хто знали про неї, були дотичні до її створення або розглядали її в рамках курсу в університеті. Також ті, хто знали, не могли пригадати основні положення або взагалі не бачили текст політики. Причиною не ознайомлення з політикою може бути те, що вона була поширена на мало популярних для студентів каналах зв'язку, таких як сайт НаУКМА, та у текстовому форматі.

На фокус-групах зазначалось, що інформацію було б легше сприймати за допомогою інфографіки, коротких інформативних повідомлень. Всі респонденти-викладачі знали про існування політики, менше половини з них читали сам документ, але не можуть назвати конкретні положення. Половина викладачів дізналися про створення політики з соціальних мереж, хтось при спілкуванні з колегами, інші не могли згадати, де вони про це чули. Більшість викладачок (5) знали про існування Політики, проте лише 3 з них декларують, що обізнані з основними положення. Як джерело, звідки вони дізналися, вказують спілкування з колегами та студентами, а також сайт НаУКМА.

- **Інтерпретація основних понять Політики**

Політика засуджує прояви гендерного насильства. Респонденти описують його як те, що може виявлятися як в усній, так і в фізичній формі: *“вербальний і невербальний просто харасмент”* (ФПрН, жінка). Також наголошують на визначених гендерних ролях та стереотипах: *“фрази про те, що там ви дівчата маєте варити борщ, і от, якщо це реально впливає на процес оцінювання”*(ФПвН, жінка). Загалом студенти(ки) обізнані, щодо поняття гендерного насилля і його аспектів: *“воно based on як на гендері, більш сексуального характеру... за рахунок того, що мене хочуть використати якимось певним чином, щоб я отримала якийсь певний бенефіт з уяви цієї людини”* (ФПрН, жінка). Викладачі визначають гендерне насилля як таке, що базується на гендерних ролях та гендерних відмінностях:

“Воно базується на певних уявленнях про соціальні ролі, ну от, які співвідносяться зі статтю людини звісно” (ФГН, старший викладач, чоловік). Ними була озвучена думка про ієрархію та вищий статус як основу для гендерного насилля:

“Я думаю, що сюди входять схожі речі, але там які стосуються не фізичного примусу, а скоріш таких маніпуляцій, особливо в контексті, коли одна людина за соціальним статусом, за соціальним положенням знаходиться вище іншої” (ФІ, асистент, чоловік).

Було зазначено, що існує певна складність у розрізненні гендерно - обумовленого насилля від іншого: *“Очевидно я недостатньо добре розумію, що вважається насильство, а що є просто брутальною поведінкою”* (ФПрН, доцент, чоловік). Цікавою думкою є те, що гендерно - обумовлене насилля може бути засобом для досягнення певної мети: *“Ну я так розумію, що це використання своїх статевих особливостей для досягнення певної мети”* (ФПвН, доцент, чоловік).

Після ознайомлення з короткою версією Політики, респонденти(ки), особливо викладачі, плутаються у визначеннях сексуальних домагань, мови ненависті і дискримінаційних висловлювань, вважають їх занадто широкими, а також їх фруструє їхня дотичність до гендерної проблематики: *“Ця політика саме з протидії сексуальних домагань, але при цьому тут пункти, які стосуються взагалі саме питання гендерної рівності. Тобто, можливо варто або розширити його, або конкретно звузити”* (ФСНСТ, чоловік).

“От «мова ненависті» і тут дана дефініція. Але вибачайте якщо такі самі образи чи заклики, але не на підставі статі, то це хіба не мова ненависті” (ФІ, асистент, чоловік).

“Ну от відразу одна з рекомендацій, що ця політика повинна охопити не тільки стать та гендер, але і питання міжособистісної поведінки, а також питання расові, релігійні і так далі” (ФПвН, доцент, чоловік).

Також у деяких викладачів з'явилися питання щодо дефініції небажаних доторків:

“Окей, а якщо ми наприклад розглянемо ситуацію, коли студент в аудиторії, він попався на плагіаті з роботою, у нього 0 балів, я намагаюся спокійно на це реагувати і просто казати, що «ну от ще інші роботи, це можна буде здати» і так в якийсь момент його поплескую по плечу. Ну типу молодець попався, але фіг з тобою, в тебе ще є шанс. То от я тепер намагаюсь зрозуміти, за цією дефініцією” (ФІ, асистент).

- **Зрозумілість положень та ефективність механізму роботи**

Більшість респондентів вважають, що не всі положення є зрозуміло сформульованими та можливими для втілення, виникають певні зауваження та запитання і стосовно механізму роботи. Після ознайомлення зі скороченим змістом положення, студенти(ки) зазначили про незрозумілість **механізму використання доказів**: *“Мені цікаво з приводу доказів, як це доводити чи це не буде працювати у зворотному напрямку. Щоб зводити наклепи на когось іншого. Як це доводити і як в цьому може розбиратися комітет”* (ФІ, чоловік). Також студентів(ок) фруструє питання з приводу **конфіденційності** постраждало(го)/(ї). Вони вважають, що мають бути також прописані умови за яких зберігається анонімність заявни(ка)/(ці): *“Тоді може виникнути питання конфіденційності, студент чи студентка – вони повинні бути впевнені у тому, що ця інформація нікуди не вийде і в положенні це якимось чином теж можна прописувати”* (ФЕН, жінка).

Була висловлена думка, що студенти не матимуть бажання звертатися до комітету через брак довіри: *“Студент чи студентка – вони повинні бути впевнені у тому, що ця інформація нікуди не вийде”* (ФСНСТ, чоловік). Така ж думка виникла і серед викладачок через небажання бути засудженими іншими та можливість підвищення напруги у робочих стосунках.

Викладачі - респонденти також висловили питання щодо можливості конфіденційно подати заяву на розгляд Комітетом: *“Щоб цю заяву якимось анонімно можна було, якимось без попереднього слова, подати. Де ресурси якісь, щось таке”* (ФГН, старший викладач, чоловік).

Респонденти зі двох груп, а також учасниці онлайн-опитування вважають, що активне впровадження політики може призвести до **зловживання** нею, була висловлена засторога щодо можливості використання політики для **створення фейкових прецедентів та зведення рахунків**:

“Мені здається, що знову ж таки є ризик того, якщо навіть згадувати приклад фейкової ситуації, цим можуть зловживати...В тому плані, що занадто активне

поширення цієї політики може спричинити прецедент зловживання такими правами чи можливостями” (ФПрН, жінка);

“проблем може бути багато і різних - від незрозуміння самої політики та її важливості - до намагань на ній або за її допомогою спекулювати в особистих прагматичних цілях” (ФСНСТ, старша викладачка, жінка);

“ну і головне, щоб це дійсно не використовувалося як інструмент для зведення рахунків” (ФІ, асистент, чоловік);

“Але я так само можу уявити ситуацію, коли в якийсь момент хтось зі студенток може через те, що в неї не вистачало балів, бо вона сама не довчилася може спробувати скористатись ситуацією, виставити мене у нехорошому світлі. Як мені тоді від цього захиститись?” (ФІ, асистент, чоловік).

Була висловлена порада щодо поступового темпу поширення політики: “Мені здається, що я дуже критично ставлюся до цього. Не хочеться створити якогось прецеденту хайпу і фейкових історій. Щоб це було з розумом” (ФЕН, жінка). Також серед проблем у роботі політики був зазначений людський фактор. У групі викладачів була висловлена думка про те, що політика має базуватися на вже реальному кейсі, бо інакше вона не зможе виконувати свої функції:

“Будь-яку політику треба перевіряти на реальному кейсі і на реальних відносинах, які вже створилися і які потребують такої регуляції. В даному випадку це певна теорія, вибірка може найкращих якихось трендових речей, які стосуються боротьби з сексуальною дискримінацією. Поки ми будемо ці кейси самі собі малювати, воно не запрацює” (ФПвН, доцент, чоловік).

Студенти(ки) зазначають, що ніколи не чули про якісь заходи, які проводив би комітет: “тут написано, що в положенні в рамках моніторингу дотримання, тут є такий пункт, що проведені комітетом попередження та боротьби зі сексуальними домаганнями навчання з попередження домагань. Таке взагалі було?” (ФСНСТ, чоловік). Були виділені дві перешкоди нормальному функціонуванню політики: по-перше, незнання про діяльність комітету та існування політики, по-друге, низька обізнаність у тому, що саме є сексуальним домаганням:

“Але якщо обізнаність маленька, як ми можемо побачити, то яка вірогідність, що людина побачить, тим паче якщо це не читалось всім на вступі до Могілянських студій, яка вірогідність, що людина взагалі усвідомить, що з нею чинили якийсь вид

домагання сексуального. Можливо, вербальний або невербальний, і якщо вона не буде усвідомлювати цього до кінця, то вона ніколи не піде і почне...” (ФПрН, жінка).

Один з викладачів зазначив, що політика повинна мати в першу чергу профілактичний та попереджувальний характер: *“Але тим не менш цей документ має спочатку спиратись на історію, на цінності, на профілактику та недопущення, на різносторонність, відкритість”* (ФвПН, доцент, чоловік).

У той самий час вони наголошують на тому, що мають бути уточнені механізми захисту позивача(ки):

“Але є ризик, що працівники НаУКМА або студенти будуть боятися користатися можливістю звертатися до Комітету для врегулювання проблемних ситуацій, тому деякі випадки із сексуальними домаганнями можуть бути замовченні. Треба, можливо, прописати механізм захисту тих, хто подає звернення до Комітету або що” (ФСНСТ, старша викладачка, жінка).

Викладачки також запропонували прописати більш чіткі критерії вини та відповідних покарань, а також у яких випадках буде застосовуватись який вид процедури розгляду справи (формальна, неформальна, відмова від розгляду): *“Мені здається, треба більш чітко прописати у яких випадках буде застосована формальна процедура, неформальна процедура, та відмова від розгляду скарги (особливо останнє), оскільки має бути чітко прописано, чому та чи інша дія не класифікується як сексуальне домагання”* (ФЕН, асистентка, жінка).

Студенти(ки) зазначають, що у різних людей різне уявлення про те, що є допустимим, а що ні:

“Може бути така проблема, що самі студенти або працівники не знають своїх прав, просто не відмежовують, що є сексизмом, а що ні. Вони можуть почуватись ок в цьому середовищі. Якщо мене якийсь невдалий жарт затрігерить і я буду сидіти як дракон, то хтось інший просто хіхікне і норм” (ФПрН, жінка).

Саме тому була зазначена важливість проведення також загальних заходів, спрямованих на підвищення обізнаності з різними гендерними питаннями в цілому.

Отже, менше половини респондентів з фокус-групи серед студентів знали про існування політики. В свою чергу майже всі викладачі на фокус-групі та викладачки у онлайн-опитуванні вказали, що знали про введення

політики. Для викладачів (-ок) джерелом інформації про політику був сайт НаУКМА та колеги в університеті.

Після ознайомлення з політикою, респонденти та респондентки все ще плутались в поняттях та зазначали, що визначення є занадто широкі. Є **необхідність доопрацювання дефініцій та пояснення, що саме входить до певних понять**, наприклад "небажані доторки". Важливим вдосконаленням є **необхідність доопрацювання механізму доведення доказів та захисту як позивачів, так і відповідачів задля уникнення фальсифікованих звинувачень та використання Політики як методу помсти**. Також респондентів на фокус-групах хвилює забезпечення анонімності та конфіденційності постраждалих, адже їхня відсутність може викликати страх у постраждалих звертатись до Комітету, оскільки може виникнути напруження в колективі та в навчальному процесі.

Основними проблемами політики є те, що спільнота НаУКМА не ознайомена з наявністю Комітету та коректною інтепретацією сексуальних домагань, а також з тим, які саме дії є допустимими та недопустимими під час навчального процесу.

3.4. Поради та думки щодо заходів впровадження політики в університеті

- **Покращення та доопрацювання політики**

Для студентів є незрозумілим **аспект захисту студент(а)/(ки)** від упередженого ставлення викладач(а)/(ки) у разі неформального розгляду справи:

“А чи будуть студенти після того, як відбувся цей розгляд, захищені від викладачів. Не у всіх викладач прочитав один предмет і все, розійшлися. Може бути і далі якісь предмети у нього. Ось у мене питання, чи не може виникнути того, що, наприклад, у неформальному ключі це все обговорилося, то звісно це впливає на авторитет викладача, якщо там відбулася така ситуація, тобто не буде потім у студента або студентки бути у зоні ризику, у балах, ще у якомусь упередженому ставленні” (ФПрН, жінка).

Викладачі та викладачки акцентували увагу на **браку інформації стосовно їхнього захисту** від подібних ситуацій:

“Але я так само можу уявити ситуацію, коли в якийсь момент хтось зі студенток може через те, що в неї не вистачало балів, бо вона сама не довчилася може спробувати скористатись ситуацією, виставити мене у нехорошому світлі. Як мені тоді від цього захиститись?”(ФІ, асистент, чоловік).

Також ними була висловлена думка про односторонній нахил політики в бік обвинувачення, є **необхідність прописати дефініції стосовно безпідставного обвинувачення та маніпуляції фактами**:

“Тут немає навіть дефініції, яка стосується безпідставного звинувачення або маніпуляції фактами, що теж може бути. Воно одностороннє, тут обвинувачений такий нахил існує” (ФПвН, доцент, чоловік);

“доказова база та сам спосіб вирішення ситуації; все має бути уточнено та деталізовано, з тим, щоб нічий права не були порушені, а добре ім'я не постраждало даремно. зрештою, треба передбачити механізм захисту від обмовляння, наклепу, шантажу тощо - і для відповідача, і для скаржника, щоб ні у кого не виникало спокуси зведення рахунків, через ті чи інші обвинувачення” (ФСНСТ, старша викладачка, жінка).

Також викладачами була висловлена думка стосовно **гендерного збалансування складу Комітету з попередження сексуальних домагань** для більш об'єктивного розгляду ситуацій та винесення рішень:

“У комісії представлені лише жінки і не представлені чоловіки, тобто є ризик, що може однобоко бути сприйнята та чи інша ситуація” (ФІ, асистент, чоловік).

Викладачі вважають, що варто забезпечити **попередню перевірку життєздатності політики методом моделювання**, а також запозичити схожі працюючі політики та опиратися на них:

“Щоб таке популяризувати, треба зробити його життєздатним, у цьому вигляді, в якому воно є – це слідування тренду, тому що повинна бути така політика в будь-якій європейській установі, не тільки в вищому навчальному закладі. Це нормально, вона повинна бути. А наскільки вона життєздатна, можна перевірити тільки на практиці, хоча б моделювання” (ФПвН, доцент, чоловік).

“Такі речі, що вже працюють, можуть бути запозичені і взяті на тих програмах, що реально працюють. Ви не винаходите велосипед, такі мають бути юридично прописані та з чіткими дефініціями” (ФПрН, доцент, чоловік).

- **Поширення обізнаності стосовно політики**

Студенти зазначили, що заходи щодо поширення обізнаності серед адміністрації та викладачів мають бути **ініційовані з боку адміністративних структур**, бо студентство не є великим авторитетом для них:

“...Я не думаю, що вони ставлять студентів як авторитет, здебільшого, тому робити це студентам для викладачів, можливо, не дуже ефективно, мені здається. Навіть ті, хто прийдуть, вони й так вже знають, якщо вони прийшли на зустріч зі студентами, то здебільшого це й так добросовісні викладачі, а ті хто схильний до такого, вони може і не прийдуть. Але якщо робити більше від адміністрації, від факультету кафедри, то це буде більш ефективно, бо у викладачів є якісь обов’язки відвідувати зустрічі чи декана” (ФЕН, жінка).

“Щоб це йшло від адміністрації, а не від студентів, щоб інші більш пасивні студенти розуміли: «от якщо про це каже університет, то це не просто студенти влаштовують це один бунт, а що Могілянка реально переймається цим питанням і захищає права студентів” (ФСНСТ, чоловік).

Студенти(ки) запропонували такі способи підвищення обізнаності щодо політики серед спільноти НаУКМА: **розповідати про політику в рамках курсу “Вступ до Могілянських студій”, відкриті публічні дискусії, постери на дошках оголошень з QR-кодами, співпраця з заходами від студентських організацій, сарафанне радіо.**

Окремо було запропонована **співпраця з Комітетом з оцінювання якості освіти**: *“Але в теорії, гіпотетично, можливо б було б так, щоб вони могли виділяти такі коментарі і подавати на розгляд комітету, то це було б чудово. Тому що дані анонімні і це може допомогло б комусь”* (ФСНСТ, чоловік).

Для викладачів були запропоновані **зустрічі на цю тему від кафедр або від факультету, а також e-mail розсилки**. Студенти(ки) вважають, що цю політику варто поширювати через концепт **співпраці свідомих студентів та студенток** зі свідомими викладачами та викладачками: *“І можливо заохочувати викладачів про це говорити, щоб студенти бачили, що це не концепт “студенти проти викладачів”, а – “адекватні студенти з адекватними викладачами проти спільної проблеми”* (ФІ, чоловік). Викладачі та викладачки

погоджуються з тим, що серед студентів варто **поширювати політику через соціальні мережі**, як варіант у вигляді інфографіки з посиланнями:

“Напевно, є сенс дійсно періодично в соціальних мережах, якщо ми кажемо про студентів, що в більшості сидять в телефоні, телеграмі, фейсбуці, треба, щоб періодично проскакувала ця інформація, та не лише лонгриди, які ніхто не буде читати. А з доступними інфографіками, які вже посилають потім на повний документ” (ФІ, асистент, чоловік).

Також була висловлена ідея щодо **вивчення політики в рамках курсу “Вступ до Могилянських студій”** з подальшим формальним підтвердженням ознайомлення:

“Те, що всі мають бути ознайомлені, сто відсотків, те, що студенти, заходячи на могилянські студії, мають бути ознайомлені, здати залік, де буде питання «Чи не знаєте Політику про гендерну рівність і недопущення сексуальних домагань», вони мають написати, що знають, «Чи готові сповідувати цю політику, притримуватися і коли треба заявляти про те, що з вами». Так, вони повинні розписатися, як мінімум, що вони ознайомлені” (ФПВН, доцент, чоловік).

Висновки

Більшість респондентів були обізнані з поняттям гендерної рівності та правильно інтерпретували його. Сферу освіти та університетське середовище НаУКМА респонденти вважають такими, що втілюють засади гендерної рівності.

Більшість респондентів проінформовані про наявність Політики попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в НаУКМА, проте не змогли назвати її основних положень, або не читали її взагалі.

Після ознайомлення з короткою версією Політики, респонденти дійшли висновку, що Політика потребує доопрацювання. Загалом, варто додати та прописати механізм захисту як позивача, так і відповідача, механізм підтримки анонімності та конфіденційності, допрацювати дефініції, а також можливість співпрацювати з Центром оцінювання якості освіти НаУКМА.

Як методи поширення обізнаності стосовно політики, респонденти пропонують включення Політики у рамки курсу з ВДМС, проведення лекцій для викладачів, а поширювати “простими” словами та зрозумілою інфографікою за допомогою соціальних мереж та постерів на території НаУКМА.

Розділ 4.

Результати фокусованих інтерв'ю

4.1. Методологія та дизайн дослідження

Для вивчення ставлення викладачів та адміністрації НаУКМА до Політики попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в НаУКМА було проведено 13 фокусованих інтерв'ю з викладачами та адміністрацією. Вибірка була сформована випадковим чином за допомогою бази працівників та працівниць НаУКМА.

Для зручності висловлення думок та вираження емоційного стану учасникам і учасницям було запропоновано давати відповіді на запитання українською, російською або англійською мовою. Вибірка дослідження не є репрезентативною, бо мета дослідження спрямована на вияв різноманітності поглядів. У зв'язку з пандемією коронавірусу та введенням карантинних заходів було неможливим проведення особистих інтерв'ю з респондентами. Через це формат був переведений в он-лайн режим з можливістю надання як письмових, так і аудіо-відповідей.

Також не можна відкидати того факту, що могилянська спільнота є доволі малою, і частина респондентів були знайомі зі своїми інтерв'юєр(к)ами. Це могло призвести до деформації результатів через відсутність прийому ice-breaking, респондент(к)и могли почувати себе недостатньо комфортно, що могло спричинити брак сенситивності або почуття потреби “правильних” відповідей, а не власної думки.

Результати фокусованих інтерв'ю поділені за тематиками, обговорюваними у процесі збирання емпіричних даних, а саме: особисте ставлення до процесу міжособистісної взаємодії в НаУКМА, ставлення до “Політики попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в НаУКМА”, обізнаність у термінах, які фігурують у вищезгаданій політиці. Результати подані у знеособленому вигляді, де кожному респонденту наданий свій номер, який вказаний після цитати.

Ряд питань, що задавались респондент(к)ам, розміщений у Додатку А. Приклад інтерв'ю розміщений у Додатку Б.

4.2. Особисте ставлення до процесу взаємодії в НаУКМА

Думка респондентів(ок) розділилася щодо доброзичливої атмосфери в НаУКМА. Ймовірно існує взаємозв'язок між кількістю років роботи в НаУКМА та оцінкою доброзичливої атмосфери, однак методологією дослідження не було передбачено збір інформації для перевірки даної гіпотези. Серед респондентів(ок) переважає думка наявності доброзичливої атмосфери, але також існують зауваження у тих, хто має більший досвід співпраці в НаУКМА і має з чим порівнювати нинішню ситуацію та тих, хто відносно нещодавно влаштувався та мали певні труднощі під час адаптації. Зокрема більшість опитаних зазначали, що останні вибори президента НаУКМА негативно вплинули на стан спільноти. Також прозвучала думка, що дружелюбна атмосфера формується не лише ставленням робочого колективу, а ще матеріальними умовами роботи. Проте жоден з респондентів не зазначив дискримінацію за гендерною ознакою як можливу причину недоброзичливої атмосфери в НаУКМА.

“Ця особлива, я би сказала навіть родинна, атмосфера, - те, що спонукало тут працювати стільки років.....Втім, останні 5-7 років ситуація, на жаль, змінюється... Так, «вже не та»... Очевидно, період романтизму інституції скінчився.” (1)

“Складно сказати, бо з певними людьми відчувається доброзичливість, з певними ні. Наприклад, коли я тільки влаштувався на роботу до НаУКМА було ставлення «Ми Вас не знаємо і нічого Вам давати не будемо.” (3)

“Так, атмосфера доброзичлива. Єдина неприємна ситуація – вибори Президента НаУКМА” (6)

“Водночас, матеріальні умови роботи (стан аудиторій та приміщень, їх технічне оснащення, опалення взимку тощо мене не задовольняє). А ці умови є важливим чинником мого «соціального» самопочуття та оцінки атмосфери в НаУКМА.” (9)

Також респондент(к)и висловили однозначну думку про наявність гендерної рівності в НаУКМА. Однак, більшість судили виключно по своєму

середовищу та висловлювали невпевненість щодо всемогилянського рівня. Зокрема часто в якості аргументу наводили гендерний розподіл на різних посадах в НаУКМА, оминаючи питання міжособистісних взаємодій. Причиною цього може бути відсутність активної комунікації між різними структурними підрозділами НаУКМА (бібліотеки, кафедри, стратегічні центри).

“Так. Три декани з шести – жінки. Дві віце-президентки з 3-х – жінки. Голова Вченої ради – жінка... Хоча приказка про «чарівних жінок» у розмовах чи привітаннях – таки зачіпає.” (1)

“У бібліотеці, де я працюю, атмосфера доброзичлива і ставлення до мене як до працівниці цілком прийнятне. Щодо НаУКМА конкретно нічого не можу сказати через брак досвіду.” (2)

“Ну тут складно, бо якщо аналізувати цей критерій, наприклад, застосовувати до кількості співробітників, то він точно не збережений :) на моїй кафедрі аж 1 чоловік” (11)

“Гендерна рівність це ідеал до якого всі прагнуть, але ніхто ще не досяг. Але відповідаючи на ваше запитання, я би сказала, що, як на мене, ситуація у НаУКМА більш-менш нормальна, прийнятна.” (12)

4.3. Обізнаність у термінах

Після аналізу виявилось, що більшість приблизно однаково розуміють поняття “дискримінаційні висловлювання”. Також респонденти об’єднували дане поняття з терміном “мова ненависті” та трактували їх як одне ціле.

Щодо терміну “сексуальні домагання” - частина респондентів сприймали дане явище одновекторно як схилення до сексуального акту та зазивання до чогось інтимного. Це можна пояснити низьким рівнем обізнаності у типах сексуальних домагань та їх дефініціях. Усі інші трактували дане поняття приблизно так, як це прописано у “Політиці попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в НаУКМА”.

Також не всі респонденти розуміли, що питання сексуальних домагань нерозривно пов'язане з наявністю владних відносин. І відповідно, що

найбільший ризик стати жертвою сексуальних домагань чи дискримінаційних висловлювань, є саме у тих учасників взаємодії, що не говорять з позиції сили.

“Це вимагання сексу через шантаж.” (2)

“Мабуть, йдеться про будь-які дії фізичного чи словесного характеру, які спрямовані на примушування або натяк (у випадку словесного характеру) на примушування до статевого зв’язку.” (3)

“Сексуальні домагання – «Ви мене поцілуєте, а я вам залік поставлю».” (6)

“Це коли домагаються чоловіки до жінок, або навпаки, з метою сексуального контакту.” (7)

“Це може дійти до пропозиції статевої відносин...Якщо говорити про університетське середовище, то це може бути як з боку студента, так і з боку викладача ” (13)

Одна респондентка поділилася **своїм досвідом** щодо зіткнення з обома поняттями: *“Так, було два випадки. Один, який траплявся безпосередньо зі мною, коли мені посадова особа сказала, не те, що відверто, але сказала: «Я можу і вдарити». Це не про дискримінацію, а, скоріше, про якісь залякування, але це було.” (13)*

4.4. Ставлення до Політики попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в НаУКМА

Усі респонденти вважають, що ця політика має бути у НаУКМА та вважають позитивним факт її існування, як інституціоналізований механізм вирішення можливих проблем, якщо такі з’являться у майбутньому. Частина респондентів також висловили думку, що потрібно проводити суспільні роботи щодо просвітлення студентства, викладацького складу та представників адміністрації про основи політики та її постанови.

“Важливо також не тільки аби така Політика була, але й з нею ознайомлювались, знали про наслідки вчинення дій, про які йдеться в цій Політиці.” (3)

“Але завжди має бути процедура. Якщо вона є то вона прописана, встановлена, це додає впевненості, що вона може бути дієва.” (4)

“Друга причина, це можливість захистити викладачів від неправдивої інформації. Тобто, щоб були чітко прописані механізми для встановлення справедливості” (10)

“Вона, як документ – класна. Питання ефективності перевіряється в дії. Дія – це про те, що люди знають про таку політику та у випадку тих самих домагань, знають куди поскаржитись, їх кейси будуть розглянуті, й буде прийнято відповідний комплекс дій, щоб якимось нівелювати ситуацію....Для того, щоб будь-яка політика працювала, про неї треба постійно говорити, нагадувати” (13)

“Може це когось якраз і утримує від тієї поведінки, якій би людина слідувала, якби в нас не було попередніх випадків розглядів.” (12)

4.5. Висновок

Аналіз фокусованих інтерв'ю дав змогу зрозуміти, що поняття доброзичливої атмосфери розглядається у НаУКМА на двох рівнях: локальному та глобальному; а також з двох перспектив: міжособистісна взаємодія та матеріальні умови. Усі респондент(к)и дотримувалися думки, що на глобальному (академічному) рівні, хоча й бувають конфлікти, але в цілому атмосфера задовільна, якщо не враховувати останні події до виборів Президента НаУКМА, на які більшість звернула увагу. На локальних рівнях (тобто факультетах або кафедрах) ситуації більш загострені, тому що конфлікти виникають частіше і на них швидше звертається увага, через меншу кількість суб'єктів взаємодії.

Як ми знаємо, абсолютної гендерної рівності немає на жодному рівні ні в якій країні (Gender Equality Index, 2019), але становище в НаУКМА є наближеним до загальноприйнятої картини, яка, за словами респондентів(ок), на порядок вища за інші ВНЗ. Більшість трактує гендерну рівність лише в контексті наявності жінок на керуючих посадах, але деякі звертали увагу на те, що відсутність рівної кількості чоловіків та жінок у викладацькому складі кафедр також є ознакою нерівності, тому потрібно випрацювати механізм “оцінки” (не)рівності, щоб можна було об'єктивно відповісти на дане питання.

Щодо дискримінаційних висловлювань, то велика частина респондентів(ок) обізнана в тому, що єдиний випадок, який розглядався комісією з розгляду скарг щодо сексуальних домагань, був через це (“мову ненависті”).

У контексті сексуальних домагань “стрілочка” навпаки повертається. Тобто, респондент(к)ами розглядаються варіанти “жінка-чоловік”, “чоловік-жінка”, “викладач(ка)-студент(ка)”, “студент(ка)-викладач(ка)”. Це йде врозріз стереотипному уявленню сексуальних домагань та демонструє нестигматизований та обізнаний погляд на цю проблему викладацьким та адміністративним складом.

Зауважуючи про “Політику попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в НаУКМА” варто зазначити, що абсолютна більшість знає, яка ситуація була поштовхом та передувала її створенню (конфлікт феміністок та націоналістів). Цей документ в уявленні респондентів(ок) слугує певним оберегом як викладачів(ок), так і студентства щодо стримання певних насильницьких дій через наявність покарання, а також захист за умови потрапляння в таку ситуацію; але необхідність “просвітницької” діяльності наявна, тому що найповніше розуміння “Політики” мають лише ті, хто був причасний до її створення, що не є гарним показником у цій актуальній сфері.

Також варто ще раз наголосити на тому, що через ситуацію з карантинном в НаУКМА нам не вдалося провести саме глибинні інтерв'ю, що дали б змогу краще пояснити чому наші респонденти думають так, а не інакше. Аналіз фокусованих інтерв'ю є скоріше описового та узагальнюючого, ніж пояснювального характеру. Наша дослідницька група могла лише висувати певні припущення для пояснення відповідей респондентів, базуючись на загальному розумінні особливостей моголянської спільноти. Тому є потреба у проведенні подальших досліджень з даної тематики.

ВИСНОВКИ

Отже, проведене кабінетне дослідження підтвердило, що в НаУКМА, як і загалом у сфері освіти, присутня гендерна сегрегація: розмежування на традиційно «жіночі» і «чоловічі» напрямки освіти, тобто на гуманітарних спеціальностях навчається більше жінок, на відміну від спеціальностей інформаційних технологій, де більше чоловіків. Дослідження показало, що гендерна сегрегація стосується як адміністративної, так і науково-викладацької сфер. Жінки-викладачки здебільшого працюють у соціальних, гуманітарних науках, а чоловіки-викладачі – у інженерних спеціальностях. Гендерна сегрегація присутня і в розподілі вчених звань – професори переважають над професорками у кількості (111 проти 18), а доценти над доцентками (171 проти 97).

Незважаючи на це, НаУКМА оцінюють як спільноту, де існує гендерна рівність. Проте проведені дослідження показали, що в НаУКМА трапляються випадки сексистських жартів, дискримінаційних висловлювань та упередженого ставлення до жінок.

Ознайомленість з Політикою попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в НаУКМА серед студентів низька – лише 23% знають про неї, проте не всі обізнані з основними положеннями. Серед викладачів та адміністрації ситуація краща: майже всі опитані зазначили про обізнаність щодо її існування, проте з основними положеннями ознайомлені переважно ті, хто брали участь у її створенні.

Ставлення до Політики позитивне: респонденти зазначали, що вона обов'язково повинна існувати та слугувати певним «оберегом» як для викладачів (-ок), так і для студентства, а також виконувати профілактичну функцію.

Після ознайомлення з короткою версією Політики, респонденти фокус-груп дійшли висновку, що Політика потребує доопрацювання. Загалом варто додати та прописати механізм захисту як позивача, так і відповідача,

механізм підтримки анонімності та конфіденційності, допрацювати дефініції, а також можливість співпрацювати з Центром оцінювання якості освіти НаУКМА.

Як методи поширення обізнаності стосовно політики, всі респонденти пропонують включення Політики у робочий тематичний план курсу “Вступ до Могилянських студій”, проведення лекцій для викладачів, поширення “простими” словами та зрозумілою інфографікою за допомогою соціальних мереж та постерів на території НаУКМА.

Список використаних джерел

- Гендерна рівність*. United Nations Ukraine. (no date). Режим доступу: <http://www.un.org.ua/ua/nasha-robota/gender>
- Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні*. Програма розвитку ООН, 2017. Режим доступу: <https://platforma-msb.org/wp-content/uploads/2017/11/ZHinky-ta-choloviky-na-kerivnyh-posadah-v-Ukrayini-.pdf>
- Когут І. *Чим відрізняються жінки і чоловіки: про гендерну (не)рівність у вищій освіті*. Cedos, 2014. Режим доступу: <https://cedos.org.ua/uk/articles/chym-vidrizniaiutsia-zhinky-i-choloviky-pro-hendernu-ne-rivnist-u-vyshchii-osviti>
- Марценюк, Т., & Плахотнік, О. (2017). *Гендерована робота: як ринок праці та хатня робота конструюють гендер* (Розділ 5). In *Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей* (3rd ed., pp. 77–96). Київ: Критика.
- Роль жінок в українському суспільстві*. Рейтинг, 04.03.2020. Режим доступу: http://ratinggroup.ua/research/ukraine/rol_zhenschin_v_ukrainskom_obschestve.html?fbclid=IwAR3OBhofr7YgLLk-XMfF0Dsu_zlAcapJBwWdTqdELDiEh7f3VUESGZiv4FM
- Gender Equality Index, 2019*. Retrieved from: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>
- Volosevych, I., Konoplyatska, T., Kostiuchenko, T., Mikhanchuk, D., & Martsenyuk, T. *The Prevalence of Violence against Women and Girls*, 2014. Retrieved from: <https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/GBV%20prevalence%20survey%20%20EN.pdf>

ДОДАТОК А.

Анкета для проведення онлайн-опитування

БЛОК 1. СТАВЛЕННЯ ДО ГЕНДЕРНОЇ (НЕ)РІВНОСТІ В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ

1. На Вашу думку, що домінує в українському суспільстві?

- гендерна рівність
- гендерна нерівність
- важко сказати однозначно

2. На Вашу думку, у яких сферах жінки найбільш дискриміновані в українському суспільстві? Можливо обрати більше однієї відповіді

- Політика
- Освіта
- Економіка
- Медицина
- Релігія
- Ринок праці
- Спорт
- Сім'я
- Збройні сили
- Дискримінація відсутня
- Важко сказати
- Інше _____

3. На Вашу думку, у яких сферах чоловіки найбільш дискриміновані в українському суспільстві? Можливо обрати більше однієї відповіді

- Політика
- Освіта
- Економіка
- Медицина
- Релігія
- Ринок праці
- Спорт
- Сім'я
- Збройні сили
- Дискримінація відсутня
- Важко сказати

- Інше _____

4. Чи підтримуєте ви ідею рівності чоловіків та жінок у всіх сферах життя?

- Однозначно так
- Радше так, ніж ні
- Важко сказати
- Радше ні, ніж так
- Однозначно н

5. Чи погоджуєтесь Ви, що чоловіки і жінки повинні мати рівний доступ до економічної і політичної діяльності?

- Повністю згоден (-на)
- Скоріше згоден (-на)
- Важко сказати
- Скоріше не згоден (-на)
- Абсолютно не згоден (-на)

6. Чи погоджуєтесь Ви, що чоловіки і жінки повинні мати рівний доступ до отримання бажаної освітньої спеціальності?

- Повністю згоден (-на)
- Скоріше згоден (-на)
- Важко сказати
- Скоріше не згоден (-на)
- Абсолютно не згоден (-на)

7. Чи вважаєте Ви поділ професій на так звані “чоловічі” та “жіночі” гендерно стереотипним?

- Повністю згоден (-на)
- Скоріше згоден (-на)
- Важко сказати
- Скоріше не згоден (-на)
- Абсолютно не згоден (-на)

8. Чи погоджуєтесь Ви, що жінки та чоловіки на однакових посадах повинні отримувати однаковий рівень заробітної плати?

- Повністю згоден (-на)
- Скоріше згоден (-на)
- Важко сказати
- Скоріше не згоден (-на)
- Абсолютно не згоден (-на)

9. Чи відчували Ви на собі прояви гендерної нерівності?

- Так
- Ні
- Важко сказати

9. 1. Якщо відповідь “так”

В яких сферах особисто Ви зазнавали прояви гендерної нерівності?

- Політика
- Освіта
- Економіка
- Медицина
- Релігія
- Ринок праці
- Спорт
- Сім'я
- Збройні сили
- Дискримінація відсутня
- Важко сказати
- Інше _____

БЛОК 2. ОЗНАЙОМЛЕНІСТЬ З ПОЛІТИКОЮ ПОПЕРЕДЖЕННЯ І БОРОТЬБИ ІЗ СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ В НАУКМА?

10. На Вашу думку, що домінує в середовищі НаУКМА?

- гендерна рівність
- гендерна нерівність
- важко сказати однозначно

11. Чи вважаєте Ви, що в НаУКМА трапляються випадки:

| | Так | Ні | Важко сказати |
|-------------------------------------|-----|----|---------------|
| Сексуальних домагань | | | |
| Сексистських жартів | | | |
| Упередженого ставлення до жінок | | | |
| Упередженого ставлення до чоловіків | | | |
| Упередженого ставлення | | | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| до людей через їхній вік | | | |
| Дискримінаційних висловлювань | | | |
| Утисків (поведінка, метою або наслідком якої є приниження людської гідності за певними ознаками або створення напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери) | | | |
| Мови ненависті (висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи груп) | | | |

12. Чи знаєте Ви про існування політики попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в НаУКМА?

- Так
- Ні

12. 1 Якщо відповідь “так”

Звідки Ви дізналися про існування Політики попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в НаУКМА? Відкрите запитання

13. На Вашу думку, яким чином варто підвищувати знання стосовно Політики попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в НаУКМА? можливість обрати декілька варіантів

- Проводити ознайомчі лекції чи семінари серед студентів\викладачів
- Поширювати політику у соціальних мережах НаУКМА (FB) та на офіційному сайті
- Поширювати політику у студентських telegram-чатах
- Розвішувати інформаційні плакати на території НаУКМА
- Включити як тему лекції у рамки курсу ВДМС
- Поширювати шляхом інформаційних сюжетів у ТА Могилянка та на Радіо-Квіт
- Інше _____

14. Як Ви ставитеся до наявності Політики попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в НаУКМА?

- повністю позитивно
- скоріше позитивно
- важко сказати
- скоріше негативно
- повністю негативно [OBJ:OBJ]

БЛОК 3. СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНА ІНФОРМАЦІЯ

15. Ваша стать:

- Жіноча
- Чоловіча
- Інше

16. Тип населеного пункту в якому Ви проживали до вступу в КМА:

- Село
- Селище міського типу
- Середнє місто (50-100 тис.)
- Велике місто (100-500 тис.)
- Дуже велике місто (500+ тис.)
- Київ
- За кордоном

17. На якому факультеті Ви навчаєтесь?

- ФГН
- ФЕН
- ФІ
- ФПвН
- ФПрН
- ФСНСТ

18. Ваша спеціальність?

19. На якому курсі Ви навчаєтесь?

- 1

- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

20. Чи слухали Ви в НаУКМА (або в школі тощо) курс на тематику гендерної рівності?

- Так
- Ні

ДОДАТОК Б.

Ставлення до рівності чоловіків та жінок у різних сферах

Таблиця Б.1.

Ставлення до рівності чоловіків та жінок у різних сферах (журним виділено значимі відмінності)

| | Всього | Стать респондента | |
|--|------------|-------------------|-------------|
| | | Чоловіча | Жіноча |
| Чи погоджуєтеся Ви, що чоловіки і жінки повинні мати рівний доступ до економічної і політичної діяльності? | | | |
| Повністю згоден (-на) | 84% | 76% | 87% |
| Скоріше згоден (-на) | 13% | 15% | 12% |
| Важко сказати | 1% | 2% | 0% |
| Скоріше не згоден (-на) | 3% | 7% | 1% |
| Абсолютно не згоден (-на) | 0% | 0% | 0% |
| Згоден (-на) | 96% | 91% | 99% |
| Не згоден (-на) | 3% | 7% | 1% |
| Чи погоджуєтеся Ви, що чоловіки і жінки повинні мати рівний доступ до отримання бажаної освітньої спеціальності? | | | |
| Повністю згоден (-на) | 97% | 92% | 100% |
| Скоріше згоден (-на) | 2% | 7% | 0% |
| Важко сказати | 0% | 1% | 0% |
| Скоріше не згоден (-на) | 0% | 0% | 0% |
| Абсолютно не згоден (-на) | 0% | 0% | 0% |
| Згоден (-на) | 100% | 99% | 100% |
| Не згоден (-на) | 0% | 0% | 0% |
| Чи вважаєте Ви поділ професій на так звані “чоловічі” та “жіночі” гендерно стереотипним? | | | |
| Повністю згоден (-на) | 32% | 20% | 37% |
| Скоріше згоден (-на) | 39% | 31% | 42% |
| Важко сказати | 11% | 13% | 10% |
| Скоріше не згоден (-на) | 14% | 26% | 10% |
| Абсолютно не згоден (-на) | 4% | 10% | 2% |
| Згоден (-на) | 71% | 51% | 79% |
| Не згоден (-на) | 19% | 36% | 11% |
| Чи погоджуєтеся Ви, що жінки та чоловіки на однакових посадах повинні отримувати однаковий рівень заробітної плати? | | | |
| Повністю згоден (-на) | 90% | 78% | 95% |
| Скоріше згоден (-на) | 8% | 16% | 5% |
| Важко сказати | 2% | 5% | 1% |
| Скоріше не згоден (-на) | 0% | 1% | 0% |
| Абсолютно не згоден (-на) | 0% | 0% | 0% |
| Згоден (-на) | 98% | 94% | 99% |
| Не згоден (-на) | 0% | 1% | 0% |
| Total | 333 | 96 | 237 |

ДОДАТОК В.

Гайд для проведення фокус-груп

А. Знайомство (5 хвилин)

1. Перед Вами на столі лежать таблички. Будь ласка, напишіть на них Ваші імена для зручності введення бесіди.
2. Будь ласка, представтеся та скажіть декілька слів про себе.

В. Ставлення до гендерної рівності

1. Скажіть, будь ласка, що на Вашу думку є гендерною рівністю? Що для Вас є показником її наявності?
2. Як Ви вважаєте, чи існує зараз в Україні гендерна рівність? А яка ситуація з цим в сфері освіти та в університетському середовищі?
3. На Вашу думку, чи є проблема гендерної нерівності в освітніх закладах зараз актуальною та важливою?
4. Чи стикалися Ви з проявами гендерної нерівності у повсякденному житті? А в межах НаУКМА? *Чи є різниця у проявах гендерної нерівності у середовищі викладачів та адміністрації/студентства?*
5. На Вашу думку, чи втілює спільнота НаУКМА засади гендерної рівності? Як вони, на Вашу думку, втілюються/ не втілюються?

С. Обізнаність щодо політики попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в НаУКМА

1. Чи знаєте Ви про існування політики попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в НаУКМА? Якщо так, то що саме знаєте та звідки дізналися про неї? Якщо ні, то чому не знаєте?
2. *Що саме, на Вашу думку, є проявами гендерного насилля?*
3. Чи ознайомлені Ви з основними положеннями, представленими у політиці? Назвіть їх.

ЯКЩО РЕСПОНДЕНТ/_КА НЕ ЗНАЄ ПОЛОЖЕНЬ, ТО ДАЄМО БУКЛЕТ
НА ОЗНАЙОМЛЕННЯ

4. Як Ви вважаєте, чи всі положення є зрозуміло сформульованими та можливими для втілення?
5. Які на вашу думку, є або можуть виникнути проблеми / виклики з впровадженням цієї політики ?
6. *Чи зрозумілий Вам механізм роботи даної політики (після звернення до Комітету і до вирішення питання)? Чи вважаєте Ви його ефективним? Чому?*
7. На Вашу думку, чи достатньо знань з тематики гендерної рівності та протидії сексуальним домаганням спільноті НаУКМА для ефективного впровадження цієї політики на практиці?

D. Поради та думки щодо заходів впровадження політики в університеті

1. Що у політиці, на Вашу думку, потребує змін/доповнень?
2. Як краще втілювати цю політику ?
3. Як, на Вашу думку, можна поширити обізнаність щодо політики серед спільноти НаУКМА (*серед викладачів та адміністрації/серед студентів*)?

E. Підведення підсумків (5 хвилин)

1. Чи є Вам є щось додати до обговореного?

ДЯКУЄМО ЗА УЧАСТЬ!

ДОДАТОК Г.

Гайд для проведення фокусованих інтерв'ю

1. Як давно Ви працюєте в НаУКМА?
2. На вашу думку, чи панує доброзичлива атмосфера у НаУКМА? Чи стикалися Ви особисто з певними неприємними ситуаціями під час роботи? Поділіться, будь ласка, коротко, якщо Вам не складно.
3. Чи відомо Вам про те, що з 2018 року в НаУКМА діє Політика попередження і боротьби із сексуальними домаганнями? Якщо так, то, будь ласка, розкажіть що саме Ви знаєте про цю політику.
4. В Політиці... також йде мова про «дискримінаційні висловлювання» та «мову ненависті». Як саме Ви розумієте ці поняття?
5. В Політиці... також йде мова про «сексуальні домагання». Що це у Вашому розумінні?
6. А чи стикались Ви особисто чи були свідком прояву використання мови ненависті, дискримінаційних висловлювань або сексуальних домагань в НаУКМА?
7. На вашу думку, чи існує в Могілянці «гендерна рівність»?
8. Загалом, як Ви вважаєте, чи потрібна така Політика попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в нашому університеті?
9. Можливо є ще щось, що Ви хотіли б сказати стосовно теми нашої розмови?