

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

Факультет соціальних наук і соціальних технологій
Кафедра соціології

ДОСЛІДНИЦЬКА РОБОТА

з теми

ПОЛІТИКИ УНІВЕРСИТЕТІВ З ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ І СЕКСУАЛЬНИМ
ДОМАГАННЯМ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ

Виконана у рамках курсу «Вступ до гендерних студій»

Виконали студентки і студенти:

Бойко Софія
Галичанська Юлія
Кракович Анна
Кисіль Лілія
Мовчан Марія
Луцковська Софія
Федоренко Поліна

Координаторка дослідження:
Марценюк Тамара

Координаторка дослідження від групи:
Луцковська Софія

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ ТА ГЕНДЕРНЕ НАСИЛЬСТВО В СЕКТОРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ .	5
1.1 Тереотизація дослідження щодо гендерованості суспільства.....	5
1.2 Загальні тенденції досягнення гендерної рівності у сфері вищої освіти в ЄС.....	9
1.3 Загальні тенденції з протидії сексуальним домаганням в міжнародних університетах	13
1.4 Висновки	16
РОЗДІЛ 2. КОНТЕНТ-АНАЛІТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОЛІТИК ПРОТИДІЇ ГЕНДЕРНІЙ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ	18
2.1 Методологічні основи контент-аналізу політик протидії дискримінації та сексуальним домаганням університетів	18
2.2 Результати контент-аналітичного дослідження	20
2.3 Рекомендації для політик протидії дискримінації та сексуальним домаганням в українських закладах вищої освіти	26
2.4 Висновки	29
РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ГЛИБИННИХ ІНТЕРВ'Ю.....	30
3.1 Методологічні основи глибинних інтерв'ю	30
3.2 Позитивні аспекти та виклики, з якими зіштовхнулися міжнародні університети під час впровадження політик протидії дискримінації та сексуальним домаганням	33
3.3 Механізми втілення політик з протидії дискримінації та сексуальним домаганням	37
3.4 Висновки	38
ВИСНОВКИ.....	40
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	42
ДОДАТКИ.....	44

ВСТУП

Досягнення гендерної рівності в закладах вищої освіти є наріжним для забезпечення відсутності гендерного насильства стосовно жінок, переслідувань, сексуальних домагань та зґвалтувань жінок, які навчаються в закладах вищої освіти. Дослідження у сфері вищих навчальних закладів показали, що гендерна рівність є вагомим внеском у питання протидії вищезгаданим злочинам (Bondestam and Lundqvist, 2020).

Включеність жінок у сферу освіти на рівні з чоловіками означатиме те, що жінки матимуть змогу безперешкодно здобувати освіту в безпечному для всіх просторі. Це дасть можливість жінкам реалізовувати себе в сфері освіти та праці. Відсутність гендерно зумовленого насильства матиме вплив на інші сфери, зокрема включатиме менш сегрегований ринок праці і зменшення розриву у заробітній платі між чоловіками та жінками (SWG GRI, 2020).

Задля збільшення доступності сфери освіти для жінок, так і створення безпечного середовища, запроваджуються політики, що надають можливість жінкам на рівні з чоловіками здобувати освіту та займатися науковою роботою. Існує міжнародна тенденція впровадження відповідних політик як на національних рівнях, так і на рівні вищих навчальних закладів. Політики можуть включати в себе визнання безпечного середовища, опис неприпустимої поведінки (приниження, висміювання, сексуальне насильство в різних проявах), а також шляхи покарання та санкції для тих, хто порушує політики університетів з протидії гендерній дискримінації та сексуальним домаганням. Впровадження таких заходів забезпечує інституційну культуру в кампусі, яка є безпечною для всіх членів університетської спільноти.

Міжнародна практика протидії сексуальним домаганням та дискримінації жінок в освіті є прикладом багаторічного досвіду, найкращі практики якого можуть бути впроваджені в українських закладах вищої освіти. Досвід, який може бути впроваджений в Україні, допоможе жінкам отримувати вищу освіту без небезпек для фізичного та ментального здоров'я, а також підтримає дискурс стосовно неприпустимості дискримінації за статевою ознакою.

Метою цієї роботи є виявлення особливостей міжнародних політик протидії дискримінації та сексуальним домаганням для подальшого використання даного досвіду для України.

Для досягнення мети було поставлено ряд **завдань**:

1. Виявити основні тенденції досягнення гендерної рівності в освіті.
2. Визначити основні аспекти політик протидії дискримінації та сексуальним домаганням.
3. Систематизувати методи протидії гендерному насильству в університетах.
4. Виокремити позитивні аспекти міжнародного досвіду для вдосконалення політик українських університетів.

Відтак, у цій роботі **об'єктом** дослідження виступають міжнародні навчальні заклади вищої освіти.

Предметом дослідження є політики університетів з протидії дискримінації і сексуальним домаганням.

Емпіричну частину роботи становлять результати контент-аналізу політик протидії дискримінації та сексуальним домаганням в одинадцяти міжнародних закладах вищої освіти та результати чотирьох глибинних інтерв'ю з розробниками даних політик.

РОЗДІЛ 1.

ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ ТА ГЕНДЕРНЕ НАСИЛЬСТВО В СЕКТОРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

1.1 Тереотизація дослідження щодо гендерованості суспільства

У цьому розділі розглянуті основні теоретичні одиниці дослідження. Почнемо з більш глобальних, “гендероване суспільство” та виокремлення більш уточнюючого, “гендерована навчальна аудиторія”, пояснення яких взято з книги Майкла Скота Кіммела “Гендероване суспільство”.

У рамках гендерного суспільства варто розглянути такі поняття, як *маскулінність* та *фемінність*, що є першочерговими чинниками для дискримінації як жінок, так і чоловіків у будь-якій спільноті.

За Кіммелем, *маскулінність* присутня не лише у вертикальному розрізі, коли ми порівнюємо його з *фемінністю*, але у й горизонтальному, що визначає маскулінність як те, що відрізняє самих чоловіків один від одного. (Марценюк, 2015, с.7)

Кіммел стверджує, що нерівність та дискримінація є похідними від маскулінності та фемінності у горизонтальному розрізі, коли жінки та чоловіки відрізняються один від одного у межах представників своєї ж статі (2003, с. 15). Власне гендероване суспільство і має у своїй природі соціокультурні показники, які мають відрізняти чоловіків від жінок у суспільстві, тому маскулінність та фемінність є площинами, на які орієнтуються при оцінці відповідної поведінки тої чи іншої людини. (Кіммел, 2003).

Гендер має визначну позицію у функціонуванні суспільства, адже він визначає особливості взаємодії між людьми, впливає на їхнє ставлення один до одного. З одного боку, це полегшує наше розуміння, як себе вести у тій чи іншій ситуації, коли з іншого боку, він вбачається як обмеження наших дій (Кіммел, 2003).

Під час написання нашої роботи ми будемо зважати на напрацювання розділу про *гендеровану навчальну аудиторію*, а саме на те, як навчальний процес та його умови впливають на формування розрізень маскулінності та фемінності серед чоловіків та жінок, та те, як у межах навчальної аудиторії подібна практика може бути знівельована, що у результаті призведе до мінімального прояву гендерної дискримінації, що буде розглянута згодом (Кіммел, 2003).

Саме через велику роль гендеру у всіх сферах діяльності сучасного суспільства існують такі поняття як гендерна дискримінація, сексуальні домагання та їх підвиди.

Гендерна дискримінація, за «Тлумачним словником гендерної рівності» («EIGE's Gender Equality Glossary & Thesaurus»), – будь-яке розмежування або виключення, здійснене на підставі статі та гендеру, що має на меті знецінення визнання пригніченого гендеру (жінок), погіршення рівності між чоловіками та жінками, а також обмеження прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, цивільній чи будь-якій іншій галузі (European Institute for Gender Equality).

У праці “Соціологія гендеру: вступ до теорії та досліджень” («The sociology of gender: an introduction to theory and research») зазначається існування п’яти типів дискримінації: міопічна, принципова, статистична, орієнтована на споживача та на робітника. Спираючись на статтю, міопічна та принципова дискримінації відображаються через короткозорість працівників або їх віру в чоловічу (або жіночу) вищість. Статистична форма дискримінації проявляється, коли до людини, що шукає роботу, ставляться так, наче він чи вона володіє типовими для його або її статі якостями та характеристиками. Дискримінація, орієнтована на споживача, виникає, коли роботодавці вважають, що при наймі жінки чи чоловіка на роботу, яку зазвичай виконує інша стаття, вони втратять покупців. Якщо ж роботодавець приймає рішення, базуючись на переконанні, що вже зайняті працівники протистоятимуть роботі з людиною іншої статі, то ця дискримінація є орієнтованою на робітника (Wharton, 2005, p. 174-176).

Сексуальні домагання – форма гендерної дискримінації, що виражається у небажаній поведінці, пов’язаній зі статтю особи, яка має на меті порушення гідності цієї особи та створення залякуючого, ворожого або принизливого середовища за “Словником та тезаурусом з гендерної рівності Європейського Інституту з гендерної рівності” (“EIGE's Gender Equality Glossary & Thesaurus”). Сексуальні домагання визначаються двома типами поведінки. Домагання «Щось за щось» («Quid pro quo») означають використання сексуальних загроз як умови працевлаштування або як основи для прийняття рішення про роботу (наприклад, підвищення). Другий тип – домагання «ворожого середовища» є поведінкою, яка створює залякуjące або образливе робоче середовище, таким чином втручаючись у здатність людини виконувати свою роботу. Окрім цього, сексуальні домагання поділяються на три види:

- Вербальний. Наприклад: недоречні жарти, зауваження питання, звуки; негативні коментарі про одяг, тіло чи особисту поведінку людини; образливі висловлювання тощо;
- Візуальний. Наприклад: надсилання матеріалів сексуального характеру іншій особі без її згоди/без інформування цієї особи; оприлюднення чужих зображень без згоди особи; неприємний візуальний контакт без згоди особи тощо;
- Фізичний. Наприклад: сексуальне насильство, зґвалтування; недоречні дотики до тіла особи, обійми, поцілунки тощо (“What is sexual harassment?” UN Women).

Окремим підвидом сексуальних домагань є *сексуальне насильство* – будь-який сексуальний акт, вчинений проти особи, що не надала своєї згоди (навіть у випадку відсутності ознак опору). Як жінки, так і чоловіки можуть бути жертвами сексуальних домагань та насильства, але дослідження показують, що жінки страждають від цього набагато частіше (Wharton, 2005, p. 188; European Institute for Gender Equality).

Гендерна рівність (або також, рівність між жінками та чоловіками), за “Словником та тезаурусом з гендерної рівності Європейського Інституту з гендерної рівності” (“EIGE's Gender Equality Glossary & Thesaurus”), означає рівні права, обов’язки та можливості для жінок, чоловіків, дівчаток та хлопчиків.

До цього терміну також є дотичними:

- Рівність доступу до судової системи - право особи чи групи осіб на отримання швидкої, ефективної та справедливої допомоги в захисті своїх прав, запобіганні або розв’язанні конфліктів та контролі зловживання владою шляхом прозорих та дієвих процесів, механізми яких є доступними, можливими та підзвітними, і відповідними до принципів рівності
- Рівний доступ до ресурсів - концепція, яка передбачає, що і жінки, і чоловіки мають рівний доступ до використання та отримання вигоди від усіляких конкретних ресурсів (матеріальних, фінансових, людських, соціальних, політичних та інших)
- Рівні можливості - відсутність перешкод, що стосуються статі та гендеру, до економічної, політичної та соціальної участі в суспільних процесах

- Однакова оплата праці, що має однакову цінність - це така оплата праці, яка не дискримінує особу через її стать чи сімейний статус, та враховує всі аспекти оплати та умови компенсації
- Рівний поділ домашніх обов'язків - жінки та чоловіки порівну розподіляють обов'язки щодо піклування своєю сім'єю, так само як і обов'язки щодо всіх аспектів домашнього господарства.
- Однакове ставлення до жінок та чоловіків - стан, коли відсутня пряма та непряма дискримінація особи за її статтю і гендером, включаючи менш прихильне ставлення до жінок з таких причин, як вагітність та материнство (European Institute for Gender Equality).

В 1995 році під час Міжнародної Жіночої Конференції в Пекіні було вирішено використовувати саме поняття гендерна рівність (*gender equality*), а не поняття гендерна справедливість (*gender equity*). Гендерна рівність означає, що права, обов'язки та можливості особи будуть не залежати від статі, встановленої при народженні. Вважається, що досягнувши гендерної рівності, жінки та чоловіки не стануть однаковими, але їхнє сприйняття, інтереси, потреби, пріоритети будуть однаково враховані під час планування та прийняття рішень (UN Women, 2001, p.1).

Важливим механізмом впровадження гендерної рівності є *гендерна пріорітизація*, або *гендерний мейнстрімінг*. Цей термін означає систематичне звернення уваги через закони та політики на відмінності між умовами, потребами та ситуаціями, в які потрапляють жінки та чоловіки, за "Словником та тезаурусом з гендерної рівності Європейського Інституту з гендерної рівності" ("EIGE's Gender Equality Glossary & Thesaurus"). Також цей термін має інше визначення: реорганізація, покращення, розвиток та оцінка політичних процесів, так, що перспектива гендерної рівності була впроваджена в усі політики на всіх рівнях та стадіях, учасниками, які зазвичай залучені в розробку політик. Завдяки цьому механізму, закони та політики створюються таким чином, щоб від них отримували однакову користь, як і жінки, так і чоловіки з різними соціальними та історичними передумовами (Council of Europe).

1.2 Загальні тенденції досягнення гендерної рівності у сфері вищої освіти в ЄС

Г

Станом на 2020 рік Європейська комісія презентувала оновлену стратегію 2020-2025 стосовно гендерного питання в ЄС (European Institute for Gender Equality (2020)). Стратегія спирається на обіцянку новопризначеного голови Комісії прагнути до Союзу рівності, де жінки і чоловіки, у всьому їх різноманітті вільні йти обраним шляхом у житті, з рівними можливостями. Індекс гендерної рівності (the gender equality index), розроблений Європейським інститутом гендерної рівності (EIGE) робить внесок у моніторинг прогресу з питань гендерної рівності в ЄС (European Institute for Gender Equality (2020)). Саме дані отримані в ході досліджень EIGE з 2013 по 2020 роки були проаналізовані в межах цієї роботи. Індикатори доменів тісно пов'язані з цілями ЄС та міжнародними зобов'язаннями. Індекс гендерної рівності включає в себе домен «Знання», котрий складається з гендерної сегрегації у вищій освіті, випускників ЗВО і участі в навчанні повнолітніх. Всього участь у вимірюванні індексу беруть 28 країн ЄС. Загальний бал ЄС станом на 2020 рік по гендерній рівності в сфері освіти виріс і становить 63,6 бали зі 100 можливих, в порівнянні з першим роком моніторингу, який отримав 61,8 бали. В таблиці 1.1 представлені результати загального показника гендерної рівності в період 2013-2020 років.

Таблиця 1.1

Загальний показник гендерної рівності в сфері “Знання” у 2013-2020 роках

	Рік				
	2013	2015	2017	2019	2020
Набраний бал	61,8	62,8	63,4	63,5	63,6

Джерело: Gender equality index (2013-2020). European Institute for Gender Equality.

З огляду на наявні результати, 2015 та 2017 роки були успішними стосовно покращення у сфері гендерного питання в домені Знання. Впродовж декількох років EIGE фіксує мінімальні зрушення, або їхню відсутність в країнах ЄС. Найбільший прогрес за період всього моніторингу ситуації відбувся в Італії (+8,1 бали), Португалії (+5,6 бали), Угорщині (+5,2 бали) за 2013-2020 роки, детальніше див. додаток В “Загальний показник

гендерної рівності у сфері “Знання” розподіл за країнами, 2013-2020 роки”. Також відбулося падіння балів в порівнянні між 2013 і 2020 роками в домені Знання, найбільшими були падіння у Великій Британії, Німеччині та Данії. При аналізі **включеності** жінок у сферу вищої освіти, помітне поступове зростання показників (Рис. 1.1).



Рис. 1.1. Загальний показник включеності жінок у сферу вищої освіти в ЄС в 2013-2020 роках

Джерело: Gender equality index (2013-2020). European Institute for Gender Equality.

Щодо розподілу балів за країнами ЄС, починаючи з 2013 року, Данія та Велика Британія посідають перші два місця у 2013-2015 роках за цим показником. За ці два роки їхні показники перевищують 80 балів. Найнижчі бали за індексом включеності у 2013 році отримали 4 країни, серед них Румунія (50,1), Португалія (50,8), Італія (53,7), Болгарія (53,9). У 2015 році країнами з найнижчими показниками залишилися ті самі, що у 2013 році, крім Португалії, показник якої зріс на 8,3 бали за два роки і досягнув відмітки 59,1, детальніше див. додаток Г “Загальний показник включеності жінок у сферу освіти, розподіл за країнами, 2013-2020 роки”.

Згідно з наведеними даними, починаючи з 2018 року, частка європейських жінок з вищою освітою починає поступово зростати та перевищувати частку чоловіків. Найбільший гендерний розрив на користь жінок спостерігається в Естонії, Латвії та Швеції. Таким чином, серед європейців вікової категорії 25-49 років, які закінчили ЗВО, переважають жінки, а у категорії людей старше 50 років - чоловіки. Цей факт ілюструє те, що у минулому сфера освіти була більш важко доступною для осіб жіночої статі.

Якщо ж в цілому аналізувати динаміку включеності жінок у сферу вищої освіти протягом 2017-2020 років, Люксембург впевнено займає позицію лідера із показником 85.9 у 2020 році. Інші країни, які стабільно входять у п'ятірку найкращих за цим показником - це Нідерланди та Фінляндія (84.1 та 83.6 у 2020 році відповідно). Дещо гірша динаміка спостерігається у Великобританії та Данії, які ще у 2017 році обіймали провідні позиції. У цих країнах показник включеності жінок у домен освіти протягом трьох років зменшився, а тому в 2020 році у п'ятірку замість них увійшли Швеція (80.5) та Франція (79.6), детальніше див. додаток Г "Загальний показник включеності жінок у сферу освіти, розподіл за країнами, 2013-2020 роки".

Значною перешкодою для досягнення гендерної рівності на просторах ЄС залишається *сегрегація* у сфері освіти, тобто поділ спеціальностей на "чоловічі" та "жіночі". Країни, в яких сегрегація в секторі освіти у 2013 мала найбільш виражене значення - Естонія (39,5), Латвія (40), Кіпр (41,9). У 2015 році ситуація змінилася, Латвія втратила позиції 2013 року отримавши 38,3 бали. В той самий час, Хорватія стала другою по найменшому набраному значенні у 2015 році з 40 набраними балами. Мальта і Бельгія є рекордсменами за кількістю набраних балів як у 2013, так і у 2015 роках, детальніше див. додаток Д "Загальний показник сегрегації у сфері освіти, розподіл за країнами, 2013-2020 роки".

За показниками Gender equality index, сплеск сегрегації за загальним показником сегрегації у сфері вищої освіти в країнах ЄС відбувся у 2015 році, згодом він зменшився і залишається стабільним впродовж двох років, з 2019 по 2021 роки (Рис. 1.2)

Протягом 2017-2020 років дане явище було найбільш виражене у Греції, Хорватії, Латвії, Естонії та на Кіпрі. На противагу цьому, найкращі показники стабільно спостерігаються у Бельгії, Швеції, Італії, Данії та на Мальті. До держав, які помітно прогресують у порівнянні з 2013 роком є Нідерланди та Німеччина.

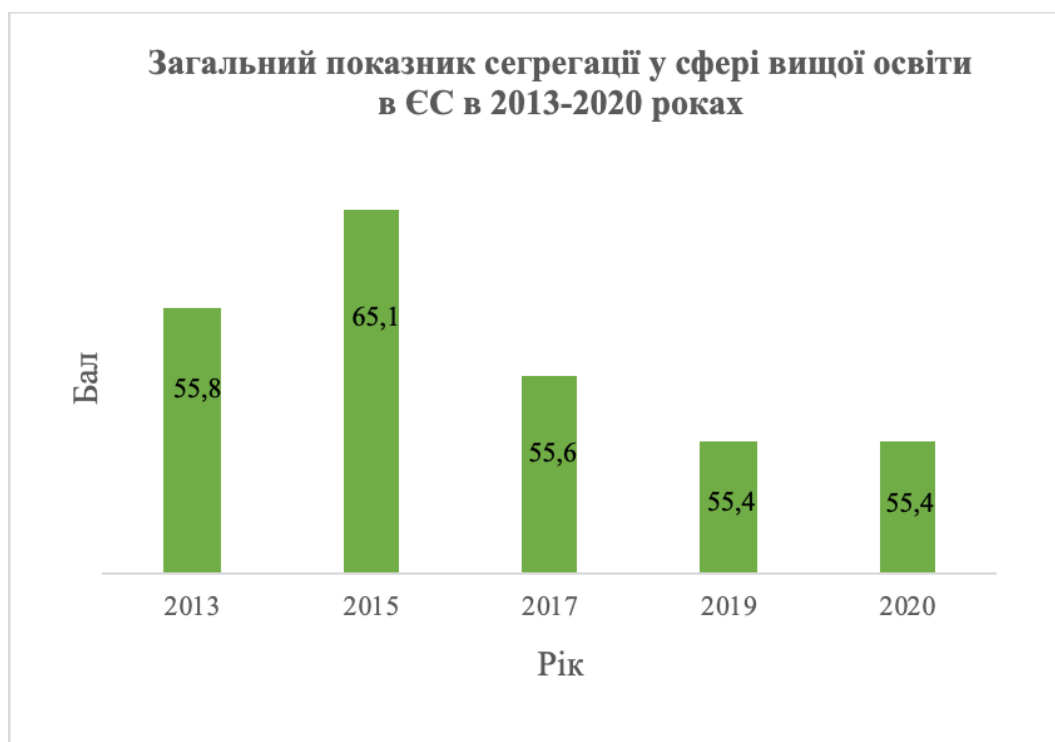


Рис. 1.2. Загальний показник сегрегації у сфері вищої освіти в країнах ЄС в 2013-2020 роках

Джерело: Gender equality index (2013-2020). European Institute for Gender Equality.

У 2017 році 43% всіх жінок в університетах навчалися у галузях охорони здоров'я та соціальної роботи, педагогіки, гуманітарних наук та мистецтв. А серед випускників кафедр інформаційних технологій, інженерної справи, математики та природознавства вони були значно менш представлені (близько 20% від всіх студентів). Відповідно, такий розподіл віддзеркалюється і на ринку праці, де визначається рівень заробітної плати, умови праці та можливості кар'єрного просування для жінок. Така нерівномірність у вступі на конкретні спеціальності ЗВО не може бути пояснена через академічні вміння чи навички, адже на рівні шкільної освіти і дівчата, і хлопці показують подібний рівень наукових здобутків у точних науках. Тому можна припустити, що саме соціальні очікування та поширені у суспільстві норми схиляють до вибору конкретної спеціальності та відтворюють сегрегацію у сфері освіти.

За даними звіту EIGE, гендерна сегрегація в освіті залишається проблемою для досягнення гендерної рівності в Європейському Союзі.

1.3 Загальні тенденції з протидії сексуальним домаганням в міжнародних університетах

Кожна третя жінка у світі зазнає фізичного або сексуального насильства, а в країнах Європейського Союзу в середньому 50% жінок зазнали домагань під час своєї трудової діяльності (Bondestam & Lundqvist, 2020). Протягом 70-х років XX століття дискусії про сексуальні домагання перейшли до юридичних дискурсів, і з 80-х років того ж століття почали досліджуватися домагання саме на робочих місцях. Наступного десятиліття предмет дослідження поширився і на їхнє юридичне визначення. Протягом останніх десяти років у питанні дослідження сексуального насильства та домагань відбулися фундаментальні зміни, зокрема дослідження у сфері вищих навчальних закладів, що є вагомим внеском у питання протидії зазначеним злочинам.

Прийняття законів проти домашнього насильства допомагає скоротити кількість жінок, які є незахищеними в цьому питанні. Кількість постраждалих зменшується, так у 2017 році 287 мільйонів дорослих жінок не були захищені законом від домашнього насильства, проти 320 мільйонів у 2013 році (Tavares & Wodon, 2018). Частка незахищених жінок зменшилася з 12,5 до 10,6 відсотків. Станом на 2017 рік від сексуальних домагань у сфері освіти незахищеними були понад 1,5 мільярда жінок, віком старше п'ятнадцяти років. Для населення центральної Європи та центральної Азії цей показник становив 248 мільйонів жінок. Серед 46 країн центральної Європи та центральної Азії, частка країн без законів про сексуальні домагання становить 52,2%.

Дані 2015 року опитування Національної спілки студентів NUS «Поговоримо про це» (NUS National Union of Students «Talk about it») мають наступні результати: 72,8% студенток потерпали хоча б від одного з форм гендерного насильства (Таблиця 1.2). Втім, про дані інциденти до правоохоронних органів не повідомляли 94% опитаних респондентів. Серед причин, через які студенти вирішили не повідомляти про свій досвід, найрозповсюдженішими є: студенти не вважали досвід серйозним, щоб звітувати про нього – 81,2%, і не вважали таку поведінку злочином – 37,2%, вважали що можуть впоратися самотужки – 42,96%. Також, 32,9% почувалась надто збентеженими,

щоб повідомляти про таке, а 26% боялися, що їх можуть звинуватити в тому, що сталося. Подібна частка повідомила, що вони не знали, кому сказати та куди звертатися по допомогу.

Таблиця 1.2

Найчастіші прояви гендерного насильства в університетах Австралії

Прояви гендерного насильства	Показник
Розглядання	53,2%
Небажані дотики	31,0%
Непристойні коментарі/жарти	47,8%
Питання/висловлювання про особисте життя	36,9%
Переслідування	14,6%
Образи/насмішки сексуального характеру	25,1%

Джерело: Talk about it. (2015). National Union of Students (NUS).

Негативні ефекти та наслідки гендерно зумовленого насильства (SWG GRI 2020):

- На індивідуальному рівні, призводить до негативних наслідків для психологічного та фізичного здоров'я, відсутності мотивації до навчання та роботи, депресії, тривожності, посттравматичних синдромів, відмови від навчання та роботи.
- На інституційному рівні, гендерне насильство впливає на якість та продуктивність навчання, а, отже, і на рівень освіти в цілому.
- На інституційному рівні гендерно зумовлене насильство має негативний вплив на ефективність та належне функціонування дослідницьких груп та команд й таким чином на якість дослідження та освіти.
- На рівні вищої освіти гендерно зумовлене насильство ставить під загрозу статус сектору освіти як ядра демократичної інституції в суспільстві, що має продукувати дослідження і знання про важливість та цінність усіх, і загрожує втратою видатних студентів та дослідників через незахищеність від насильства.
- На соцієтальному рівні існування гендерно зумовленого насильства в дослідженні сектору вищої освіти впливає на зусилля щодо набору та утримання наступних поколінь. Воно також ставить під загрозу зусилля щодо досягнення

гендерної рівності, включаючи менш сегрегований ринок праці та стратегії щодо зменшення гендерного розриву у заробітній платні (SWG GRI 2020).

Таблиця 1.3

Політики щодо гендерного насильства в країнах Європи

Політики щодо гендерного насильства в академічних колах	Країни
Не мають національної політики	Португалія, Німеччина, Польща, Австрія, Італія, Бельгія, Естонія, Фінляндія, Бельгія, Словаччина, Кіпр, Болгарія
Вживають/впроваджують заходи на національному рівні	Данія, Ісландія, Литва, Нідерланди, Іспанія, Швейцарія, Мальта, Норвегія, Чехія
Мають національну політику	Франція, Ірландія, Ізраїль

Джерело: SWG GRI. (2020). Sexual Harassment in the Research and Higher Education Sector: National Policies and Measures in EU Member States and Associated Countries

З двадцяти трьох країн, які потрапили до даного аналізу, одинадцять країн не прийняли національної політики протидії гендерному насильству в академічних колах. Дев'ять країн мають національну політику боротьби з гендерним насильством, однак на загальному рівні, а не на рівні академічних установ. Національні органи влади, і сектор досліджень вищої освіти в цих країнах, активніше працюють й вживають більше заходів та / або запроваджуючи на національному рівні заходи щодо подолання гендерного насильства в наукових колах. Три країни мають національну політику щодо гендерного насильства в наукових колах. Міністерство освіти Ірландії відповідає за реалізацію політики, яка зосереджується на сексуальних домаганнях та сексуальному насильстві, й головна мета якої забезпечити інституційну культуру в кампусі, яка є безпечною для всіх членів університетської спільноти. Кожна освітня установа, що входить до складу Міністерства вищої освіти, досліджень та інновацій Франції, повинна створити

спеціальну консультативну службу, присвячену проблемі гендерного насильства. Його члени проходять спеціальну підготовку. Міністерство стежить за виконанням цієї політики шляхом проведення національного перепису (SWG GRI 2020).

В дослідженнях політик з протидії дискримінації та сексуальних домагань автори дійшли висновку, що максимальна ефективність політик може бути досягнена, якщо вони зосередяться не на доступі до процедури ведення справ, а на організаційній культурі закладу. Політика повинна функціонувати як інструмент захисту прав індивіда, мати індивідуальний і груповий підходи, реалізовуватись як горизонтально, так і вертикально з ієрархічної точки зору. Крім того, задля належного функціонування політики, вона має мати підтримку вищого керівництва і на неї мають виділятися належні ресурси. (Bondestam and Lundqvist, 2020).

1.4 Висновки

Отже, гендер є одним із чинників сприйняття людьми один одного, який як полегшує міжособистісну взаємодію, так і накладає певні обмеження чи є причиною дискримінаційних процесів. Так, гендерною дискримінацією називають соціальні, економічні, політичні або будь-які інші обмеження, що накладаються на підставі гендеру. Виділяють різні типи гендерної дискримінації, кожен з яких може відбуватися в різних середовищах життя людини (робочому, навчальному, тощо). Шляхом усунення гендерної дискримінації є встановлення гендерної рівності, тобто надання рівних прав, обов'язків та можливостей представникам різних гендерів. Досягнення гендерної рівності відбувається з використанням гендерної пріоритезації, що має на меті звернення уваги на потреби всіх гендерів на етапах розробки політик, що впроваджуються.

Загальні тенденції щодо досягнення гендерної рівності, а також протидії гендерному насильству та сексуальним домаганням мають позитивну динаміку. 2020 року Європейською комісією була представлена оновлена стратегія стосовно гендерного питання, що має на меті встановлення гендерної рівності в усіх сферах. Ця стратегія поступово впроваджується в усіх країнах. Її показники активно відслідковуються, аби розуміти успіхи та невдачі даного підходу для кожної країни і моніторити прогрес країн на загальнонаціональному рівні. Зафіксоване поступове

зростання включеності жінок до сфери вищої освіти, а також зростання частки жінок з вищою освітою. Однією з перешкод на шляху до гендерної рівності в освітній сфері залишається гендерна сегрегація. Її показники поки що залишаються стабільними.

Також однією з проблем встановлення гендерної рівності є гендерне насильство. Так, воно може мати цілу низку негативних ефектів, які проявляються на різних рівнях: індивідуальному, інституційному, соціальному, тощо. Попри розповсюдженість проблеми, на локальних рівнях починають впроваджуватися політики, що націлені на створення безпечного простору для всіх членів суспільства. Створюються політики на робочих місцях та в університетах. Активно ведуться дослідження щодо шляхів впровадження даних політик, а також методів їхнього успішного функціонування. Визначено, що впровадження таких політик сприяє зменшенню кількості випадків гендерного насильства та сексуальних домагань. Окрім політик як таких, впроваджуються тренінги, лекції та інші освітні заходи задля інформування осіб щодо наявних проблем та методів роботи з ними. Для функціонування політик дуже важлива підтримка керівництва, а також організація здорової культури в конкретному закладі та суспільстві загалом.

РОЗДІЛ 2.

КОНТЕНТ-АНАЛІТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОЛІТИК ПРОТИДІЇ ГЕНДЕРНІЙ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ

2.1 Методологічні основи контент-аналізу політик протидії дискримінації та сексуальним домаганням університетів

Дослідження проводилося в межах інтерпретативного методологічного підходу, основою якого є контент-аналіз політик протидії дискримінації та сексуальним домаганням університетів світу. *Об'єктами аналізу* були обрані політики протидії гендерній дискримінації та сексуальним домаганням університетів, котрі були обрані відібрані зі списку 547 університетів з 81 країни, з найвищим показником гендерної рівності щодо Цілей Сталого Розвитку («SDG» - Sustainable Development Goals), в таблиці SDG гендерна рівність вимірює дослідження університетів щодо вивчення гендерних питань, їхньої політики щодо гендерної рівності та коефіцієнту жінок в університетах (Impact Rankings: Gender equality 2020). Детальніше див. Таблицю 2.2. Дані політики викладені в вільний доступ та перекладені англійською мовою.

Вибір контент-аналізу як головного методу дослідження обґрунтований тим, що саме цей метод дозволяє виявити та інтерпретувати зміст у зазначеному об'єкті аналізу. Було виділено наступні *категорії аналізу* та *одиниці аналізу* (Таблиця 2.1).

Таблиця 2.1

Категорії та одиниці контент аналізу політик протидії дискримінації та сексуальним домаганням

Критерії аналізу		Одиниці аналізу
1	Дата	Дата впровадження політики
		Дата огляду політики
2	Сфера дії	Особи (студенти, працівники, відвідувачі університету) та території (корпуси, прилегла територія університету, гуртожитки, тощо) на яких розповсюджується чинність політики

3	Фахова термінологія	Основна термінологія (сексуальні домагання, сексуальне насильство, дискримінація)
		Додаткова термінологія (сталкінг, булінг, кібербулінг, згода)
4	Інформаційні заходи	Проведення цілеспрямованих просвітницьких заходів: лекцій, тренінгів та семінарів.
5	Процедура повідомлення та подання скарг	Розкриття інформації (повідомлення про інцидент)
		Звітність (складання скарги про інцидент)
		Конфіденційність (захист персональних даних)
6	Закони	Наявність посилання на закони країни
7	Санкції	Санаційні для студентів (попередження, відсторонення від навчання, виключення з університету)
		Санаційні для викладачів (попередження, відсторонення від роботи, звільнення)
8	Методи надання допомоги	На рівні університету (комісія/комітет)
		Альтернативні методи (поліція, громадські організації)
9	Особливості	Унікальні аспекти політик

Таблиця 2.2.

**Університети з найвищими показниками гендерної рівності щодо Цілей
Сталого Розвитку**

Університет	Країна	Місце в рейтингу
La Trobe University	Австралія	1
Glasgow Caledonian University	Великобританія	12
University of Gothenburg	Швеція	14

Autonomous University of Barcelona	Іспанія	15
Victoria University of Wellington	Нова Зеландія	30
University of Hamburg	Німеччина	31
University of Toronto	Канада	40
Dublin City University	Ірландія	43
SOAS University of London	Великобританія	70
UNSW Sydney	Австралія	81
Brunel University London	Великобританія	101

Джерело: Impact Rankings: Gender equality. (2020, July 1). Times Higher Education (THE).

2.2 Результати контент-аналітичного дослідження

В результаті аналізу політик протидії дискримінації та сексуальним домаганням дванадцяти університетів з найкращими показниками гендерної рівності було виявлені наступні тенденції.

Першим критерієм аналізу була дата впровадження політики, *найстаршою є політика Амстердамського Університету, яка набула чинності 16 серпня 2001 році, найпізнішою є політика Університету Торонто, яка затверджена 12 грудня 2019, й набула чинності 1 січня 2020 року.* В чотирьох проаналізованих політиках окрім дати затвердження вказані дати запланованого огляду документу.

За другим критерієм аналізу *вісім з дванадцяти університетів чітко визначають сферу чинності наявної політики.* Додатково дають визначення стосовно того хто є членами університетської спільноти 5 університетів:

“Усі співробітники та студенти університету, співробітники Victoria Link Limited, незалежні підрядники університету, допоміжний та відвідуючий персонал, запрошені вчені та стажери, заслужені професори та будь-які інші особи, що надають послуги університету.” (Університет №12)

Також вказують при яких обставинах положення зазначені в політиках не можуть застосовуватися.

“Дана політика застосовується до:

Всього персоналу, який має трудові або статутні відносини з UAB, і всіх студентів. Якщо минуло менше року з тих пір, як особа перестала бути частиною адміністративного та службового персоналу, викладацької чи студентської спільноти, незалежно від причини, цей протокол застосовується однаково, враховуючи те, що автор чи автори поведінки все ще залишаються частиною співробітників університетської громади та що події, про які повідомлялося, сталися до дати, коли постраждала особа перестала мати зв'язок із UAB.” (Університет №8)

“Ця політика застосовується до всіх зареєстрованих студентів університету, коли вони перебувають у студентських містечках, а також у всіх інших випадках, коли вони представляють університет або їх можна ідентифікувати як студентів університету. Крім того, політика застосовується до студентів третього рівня з інших закладів, які відвідують університет.” (Університет №2)

Одинадцять з дванадцяти політик чітко прописують основну термінологію, пов'язану з сексуальними домаганнями. Додаткова термінологія, така як кетколінг, апскертинг, порно-помста, газлайтинг, тощо, прописана лише в семи політиках. Загалом вся термінологія або навалена як додаток до документа, або у вигляді переліку форм гендерного насильства.

За четвертим критерієм аналізу, в *десять з дванадцяти політик наявні спеціалізовані інформаційні заходи, у лекцій, тренінгів, семінарів. Задля забезпечення*

розуміння того, що є доцільною поведінкою та запобіганню сексуальному насильству в університеті, окрім інформаційної програми щодо сексуального насильства та особистої безпеки студентів, в університетах передбачені обов'язкові тренінги для всіх працівників університету, які містять інструкцію з підтримки постраждалим від форм гендерного насильства.

“Координатор Розділу IX буде нести основну відповідальність за сприяння навчанню і освітнім програмам для спільноти університетського містечка. Як мінімум, всі співробітники UWSA повинні будуть пройти онлайн-тренінг, підтримуваний UWSA, з питань сексуального насильства і сексуальних домагань.” (Університет №10)

Також в університеті №4 впроваджує семінари під назвою «Досить значить Досить» (Enough is Enough) для всіх студентів, як частину їх вступного процесу, й забезпечує спеціальні навчальні матеріали для всієї студентської спільноти.

Наступним критерієм налізу є посилання на чине законодавство країни, даний пункт виявлений в політиках восьми з дванадцяти університетів. Найчастіше в текстах зустрічаються такі закони: Закон про освіту, Закон про права людини, Закон про рівність, Закон про трудові відносини та Кримінальний кодекс країни. Менш розповсюдженими є наступні закони: Закон про свободу інформації та захист конфіденційності, Закон про трудові відносини.

Політики деяких проаналізованих університетів також передбачають надання інформації щодо процедури розкриття та звітування щодо інцидентів, що трапилися. Процедура розкриття інформації передбачає лише повідомлення про інцидент та запис до звітних документів без подання скарги на особу, яка вчинила дію, що порушує певні положення з політики. Процедура звітування передбачає надання письмового документу про інцидент, що стався. Особлива увага приділяється тому, аби не ніяким чином не тиснути на постраждалу особу, адже розкриття певної інформації чи звітування про неї має бути свідомим рішенням, прийнятим самостійно.

Студенти та співробітники можуть розкрити інформацію (а не скаргу), якщо вони не хочуть, щоб університет проводив розслідування або вжив будь-яких конкретних заходів у відповідь на інцидент, а просто хочуть, щоб це було записано університетом.

Студенти та співробітники, які вирішили розкрити інформацію, пізніше можуть прийняти рішення подати скаргу щодо того самого випадку. Студенти та співробітники, які зазнали сексуальних домагань, можуть подати скаргу (а не розкриття), якщо хочуть, щоб університет розслідував або вжив конкретних заходів. (Університет №2)

“Найважливішим фактором є те, що будь-яку особу, яка зазнає сексуального домагання, слід заохочувати якнайшвидше повідомити про цей інцидент. Однак на них не слід тиснути, щоб вони зробили звіт, якщо їм неприємно це робити - рішення особистості потрібно поважати.”(Університет №1)

Більшість університетів аналізу приділяють увагу також питанню конфіденційності наданої інформації чи особи, яка цю інформацію надала. Зазначається, що до інформації мають доступ виключно особи відповідальні за розгляд скарг пов'язаних з гендерною дискримінацією чи сексуальними домаганнями (спеціальні комітети, окремі особи, наділені адміністративною владою тощо). Також додається, що у випадку, коли справа не може бути вирішена на рівні університету, вона може передаватися до відповідних правоохоронних органів країни.

“Надана інформація залишатиметься конфіденційною, наскільки це узгоджується з правами інших людей знати про будь-які висунуті звинувачення та / або докази, що існують проти них. Автор повідомляючи про інцидент, надає університету дозвіл інформувати інших співробітники / організації стосовно інциденту, розслідувати інцидент та обговорюють його з відповідними людьми.” (Університет №1)

Деякі університети прописують передбачені за вчинення неправомірних дій санкції. Це може бути відсторонення, накладання певних обмежень, виключення або звільнення з університету тощо. Розмір санкцій має відповідати розміру завданої шкоди.

“Дисциплінарна процедура студента включає санкції до включно виключення із університету.” (Університет №3)

“Процедура порушення поведінки персоналу включає в себе категорії грубих або серйозних проступків, а санкції включають перший і остаточне попередження, період призупинення робочої діяльності без заробітної плати та звільнення.” (Університет №4)

Окрім служб передбачених університетом, котрі відповідальні за прийняття та реалізацію даних політики, *інформації щодо контактних осіб/організацій, до яких можна звернутися щодо альтернативних шляхів надання психологічної або інших видів допомоги, зазначений в десяти проаналізованих політиках.* Перелік таких організацій зазвичай включає: поліцію, служби безпеки, національні лінії допомоги, служби охорони здоров'я, служби охорони праці, телефонні лінії довіри, жіночі центри, тощо.

Останній критерій був виявлений в процесі аналізу всіх політик, не зважаючи на те що попередні критеріїв наявні й подібно прописані в більшості університетів, деякі політики мали свої особливості, так наприклад університет в Дубліні має додаткові політики для трансгендерних персон та вагітних жінок.

“Політика щодо вагітних студентів, яка застосовується до студентів, які вагітні протягом навчання в GCU, а також призначені для персоналу, який може підтримувати або консультувати студентів з питань пов'язані з вагітністю та материнством для забезпечення належної підтримки студентів;

Університет розробив Транс студентську політику з метою підвищення обізнаності про цей аспект гендерної рівності та прагнення забезпечити, щоб транс-студенти не зазнавали дискримінації, переслідування або віктимізації.” (Університет №8)

Крім того, є посилання на окрему політику стосовно неповнолітніх осіб, та окремі санкції для людей які чинять неправомірні дії до студентів які не досягли вісімнадцятирічного віку.

В університет «Brunel University London» приділяє окрему увагу к гендерному насильству в інтернеті.

“У найближчі місяці буде розроблено нову політику щодо переслідування в Інтернеті включити більше деталей про сексуальне насильство та сексуальні домагання в Інтернеті.” (Університет №1)

Політика Університета Глазго надає інформацію щодо результатів досягнення гендерної рівності та підтримці жінок науковців. В Амстердамському університеті є окрема посада – конфіденційний радник персоналу, до обов'язків якого входить:

- “- надання інформації про небажану поведінку;
- надання адекватної підтримки тим, хто скаржиться на небажану поведінку;
- забезпечення конфіденційного поводження з інформацією;
- пошук неформальних вирішення проблем у цій галузі;
- надання допомоги скаржникам, коли вони подають офіційні скарги і, можливо, також під час процесу їх офіційного вирішення.” (Університет №3)

В на території Університету Торонто створений власний центр для підтримки постраждалих осіб від гендерного насильства.

“Університет створив «Університетський центр підтримки та запобігання сексуального насильства». Центр має повноваження приймати повідомлення про сексуальне насильство та надавати підтримку окремим членам університетської громади, які зазнали сексуального насильства. Центр також впроваджує освітню програму та проводить тренінг для членів університетського співтовариства щодо того, як реагувати на інформацію про сексуальне насильство та як підтримувати постраждалих.” (Університет №5)

Загалом всі виділені критерії аналізу має політика Новозеландського університету “Victoria University of Wellington”, який посідає тридцяте місце серед

університетів з найвищим показником гендерної рівності. Найменшу кількість зазначених критеріїв мають політики британського університету Glasgow Caledonian University та австралійського університету La Trobe University, два і чотири аспекти відповідно.

2.3 Рекомендації для політик протидії дискримінації та сексуальним домаганням в українських закладах вищої освіти

На основі даного контент-аналізу були виокремлені основні аспекти котрі мають бути наявні в політиках протидії дискримінації та сексуальним домаганням в українських закладах вищої освіти.

Першою рекомендацією для політик українських університетів є **зазначення дати або терміну огляду політики**, адже ситуація з часом може змінюватися й потрібно оновлювати та впроваджувати нові методи протидії гендерному насильству. Політики, котрі визначають даний компонент, виставляють термін огляду два або п'ять років. Для політик українських закладів вищої освіти варто застосовувати мінімальний термін огляду – два роки.

Наступний пункт який має бути наявний в усіх політиках протидії дискримінації та сексуальним домаганням – **це сфера дії, на яких територіях та до яких осіб застосовуються положення прописані в даному документі**. Такого роду інформацію необхідно зазначати через те, що інциденти можуть виникнути не тільки безпосередньо в будівлях університету між студентами і викладачами, а й в гуртожитках, кампусах або прилеглих територіях. Також варто зазначити чи розповсюджується норми та положення політики до відвідувачів університету, чи вживаються відповідні заходи в випадку коли інцидент трапився на території університету, однак ініціатор неправомірних дій не є членом університетської спільноти, або якщо інцидент трапився поза територією університету, однак між членами університетської спільноти.

Наступною рекомендацією є **використання основної та додаткової термінології у форматі додатку до політик**. Наявність чітко сформульованої термінології, дозволяє чітко визначати та розрізняти неправомірні дії в міжособистісній комунікації членів університетської спільноти, а також є превентивним методом протидії гендерному насильству. Додаткова термінологія дозволяє виявити не очевидні способи прояву

гендерного насильства, адже воно може набувати різноманітних форм, й дані терміни розширюють межі уявлення про нього. Також, окрему увагу варто приділити проявам дискримінації та сексуальним домаганням в інтернет-просторі, що є надзвичайно актуальним в карантинний період, адже комунікація всі членів університетської спільноти відбувається через платформи соціальних мереж, менажери, електронні пошти та відео або аудіо конференції.

Також невіддільною частиною процесу протидії дискримінації та сексуальним домаганням є **інформування всіх членів університетської спільноти стосовно наявності чинних політик**. Методами такого інформування можуть бути в вигляді лекцій, тренінгів, семінарів чи інформаційних буклетів. **Мають бути введені обов'язкові лекції як частина вступу до університету**, на яких детально інформувати абітурієнтів про правила та обов'язки всіх членів університетської спільноти та розповідати про заходи підтримки та допомоги до яких можна звернутися в разі коли щодо них в університеті було порушено положення даних політик, або в тому випадку коли член університетської спільноти став свідком неправомірних дій стосовно інших. До того ж всі працівники університету мають пройти тренінги стосовно того як реагувати на повідомлення про випадки дискримінації та сексуальних домагань та сексуального насильства, та які рекомендації давати з цього приводу.

В процесі аналізу політ було виявлено дуже важливий критерій котрий бажано використовувати надалі при розробці, і вдосконаленню наявних політик в університетах України. Цим критерієм є **розмежування процедури повідомлення про інциденти дискримінації або/та сексуальних домагань на дві складові розкриття інформації та звітність**. Як зазначено в попередньому розділі, це дві окремі процедури які постраждали можуть вибрати в випадку коли щодо них були порушені правила даних політик. Процедура звітування - це обмін інформацією із призначеним членом університетської спільноти щодо випадків сексуального насильства, що зазнала ця особа, з наміром ініціювати один із процесів, викладених у цій Політиці, що може призвести до дисциплінарного стягнення проти члена університетської спільноти, який, як стверджується, вчинив сексуальне насильство. Процедура розкриття інформації передбачає обмін інформацією з членом університетської спільноти членом університетської спільноти щодо випадків сексуального насильства, які зазнала ця особа (дані визначення було використані з політики Університету №5). Через те тренінги для

всіх працівників університету є важливим критерієм в процесі реалізації даних політик. Процедура розкриття інформації передбачає що будь-який член університетської спільноти, який став свідком інциденту дискримінації або/та сексуального домагання, може повідомити про це працівнику університету або члену комітету/комісії з протидії дискримінації й сексуальним домаганням, зберігаючи при цьому конфіденційність постраждалої особи. Іноді постраждалим нелегко самотійно подати скаргу з психологічних, моральних причин або навіть через загрозу фізичних ушкоджень, тож всі члени університету мають бути свідомими та не ігнорувати можливі прояви насилля. Також **важливим пунктом є забезпечення конфіденційності даних**, та застереження у яких випадках конфіденційність не може бути забезпечена. Забезпечення конфіденційності заохочує звертатися щодо наявних проблем в університетській спільноті, адже надає впевненість у власній безпеці. Всі особи які звертаються по допомогу, мають бути впевнені що надана ними інформація не буде підривати їхню академічну кар'єру.

Шостою рекомендацією буде **наявність посилання на закони країни**, в якій знаходиться університет, це є важливим пунктом оскільки вони демонструють цінності та напрямки протидії з гендерною нерівністю всієї країни.

Наступний пункт який наявний лише в п'яти з дванадцяти проаналізованих документах – **це інформація щодо наявних санкцій для осіб, що порушили правила даної політики**. Міра покарання за невиконання правил міжособистісних комунікацій є важливим фактором стримування від проявів будь-яких форм гендерного насильства та визначається університетом на локальному рівні або законодавством країни у випадку вчинення кримінального злочину.

Останньою рекомендацією, яку слід врахувати при створенні та редагуванні політики в українських університетах є **надання інформації щодо контактних осіб, до яких можна звернутися щодо альтернативних шляхів надання психологічної або інших видів допомоги**, які надають допомогу постраждалим від різного виду гендерного насильства. Це може бути список служб, організацій кризових центрів, що функціонують на території держави.

2.4 Висновки

Даний контент-аналіз висвітлив основні моменти, які зустрічаються найчастіше, а також обґрунтував важливість їхньої наявності в таких офіційних документах. Було відмічено особливості деяких політик, що прописали нестандартні ситуації, виділили особливі групи або додаткові посади для роботи зі студентами чи викладачами. Такі особливості демонструють, що крім стандартних процедур, можуть існувати додаткові положення, що забезпечують ефективну роботу політики за різних умов.

Таким чином, на основі інформації з кращих університетів за шкалою гендерної рівності було надано вісім рекомендацій, що можуть забезпечити ефективну роботу політики протидії дискримінації й сексуальним домаганням та убезпечити студентство, працівників/працівниць адміністрації та викладацького складу університетів. Крім наявних покарань та санкцій, університети проводять активну превентивну діяльність, наявність якої також може змінити ситуацію з дискримінацією або сексуальними домаганнями.

Структура та логіка викладення суттєво відрізняється в усіх міжнародних документах, це свідчить що не існує досконалого шаблону, який можна було б використовувати. Втім при розробці, або перегляді політик в українських університетах варто застосовувати виділені рекомендації.

У наступному розділі ми поглибили наявну інформацію серією глибинних інтерв'ю.

РОЗДІЛ 3.

РЕЗУЛЬТАТИ ГЛИБИННИХ ІНТЕРВ'Ю

3.1 Методологічні основи глибинних інтерв'ю

Допоміжним методом для вивчення політик міжнародних університетів з протидії дискримінації та сексуальним домаганням було обрано серію напівструктурованих глибинних інтерв'ю. Ця якісна дослідницька стратегія допомогла заглибитись у суть комплексної проблеми в межах чутливої тематики.

Інтерв'ю проводились з особами, що належать до адміністрації міжнародних університетів (на окремих посадах чи у складі відділів організаційного розвитку, людських ресурсів, підрозділах з забезпечення рівності та інтеграції, тощо) та працюють у сферах розробки та/або затвердженні політик із протидії домаганням та дискримінації. А також з викладачами та викладачками, дослідниками та дослідницями університетів, місцевими експертами із гендерних питань, які мають причетність до утвердження чи запровадження політик у закордонних закладах вищої освіти.

Відбір респондентів проходив у декілька різних етапів, зважаючи на важкодоступність цільової аудиторії дослідження.

1. Налагодження контактів із респондентами у міжнародних університетах з найвищими показниками гендерної рівності. Перелік університетів був представлений у попередньому розділі та таблиці 2.1.
2. Налагодження контактів із респондентами в університетах, які не потрапили в рейтинг з найвищим показником гендерної рівності, однак мають політики протидії дискримінації і сексуальним домаганням, котрі викладені в вільний доступ та перекладені англійською мовою. Ці університети були відібрані з рейтингу найкращих вищих навчальних закладів світового рівня за показником їх досягнень у галузі освіти і науки (QS World University Rankings). Глобальне дослідження щорічно проводиться серед 80 країн світу, у рейтинг входить тисяча найкращих університетів. Рейтинг розрахований за методикою британської консалтингової компанії Quacquarelli Symonds. Університети оцінюються за шістьма показниками: академічна репутація, репутація роботодавця,

співвідношення викладачів/студентів, цитування статей з метрикою університету, співвідношення міжнародних факультетів, міжнародне співвідношення студентів (Таблиця 3.1).

Таблиця 3.1

Університети з найвищим світовим рейтингом

Університет	Країна	Рейтинг
Imperial College London	Великобританія	8
University of Bristol	Великобританія	58
Charles Sturt University	Австралія	181
Brown University	Сполучені Штати Америки	60
Harvard University	Сполучені Штати Америки	3
University of Zurich	Швейцарія	69
University of Vienna	Австрія	150
University of Groningen	Нідерланди	128
University of Amsterdam	Нідерланди	61

Джерело: QS World University Rankings (2020).

3. Залучення власної бази контактів, що була сформована внаслідок міжнародної академічної мобільності та особистих зв'язків учасників дослідження. Пошук

респондентів методом “снігового кому”, коли перші респонденти, що вийшли на контакт, радять наступних експертів, яких варто було б опитати.

На підготовчому етапі був створений гайд для проведення напівструктурованих глибинних інтерв'ю та перекладений англійською мовою. Гайд складається з 3 змістових блоків, а саме:

1. Професійний досвід респондента.
2. Суть та затвердження гендерної політики.
3. Реалізація політики.

Повний гайд англійською мовою розміщений у додатках.

Польовий етап почався 22 лютого 2021 року та тривав близько місяця. Загалом було подано 175 запитів щодо участі в інтерв'ю. Вони були розіслані респондентам через електронні листи та звернення на офіційні сторінки університетів у соціальній мережі Facebook. На жаль, у переважній більшості випадків, дослідницькій групі не було надано жодної відповіді. Низка відмов від участі в інтерв'ю налічує 10 повідомлень. Майже всі ці індивіди пояснювали своє небажання долучитись до дослідження через брак часу та велику завантаженість. Одна запрошена особа вказала на занепокоєння щодо збереження конфіденційності даних, а тому відмовилась. Після цього, ми почали активно наголошувати всім наступним респондентам, що вони можуть не відповідати на будь-які питання, які, на їх думку, загрожують їх приватності. Ймовірно, це блок про професійний досвід, зокрема інформація про університет та посаду, яку обіймає респондент.

У результаті, всього було проведено 4 інтерв'ю. Задля зручності респондентів, збір даних для аналізу проходив у два способи. Перший варіант полягав у проведенні бесіди за допомогою засобів відеозв'язку. У такий спосіб було проведено одне інтерв'ю, тривалістю 35 хвилин. Згідно з другим варіантом збору даних, респонденти надсилали нам листи електронною поштою та давали письмові відповіді на відкриті питання гайду. Троє респондентів взяли участь у дослідженні у такий спосіб (Таблиця 3.2).

Таблиця 3.2

Інформація про респондентів глибинних інтерв'ю

№	Держава	Специфіка польового етапу

P1	Австралія	Онлайн-дзвінок
P2	Сполучені Штати Америки	Письмові відповіді електронною поштою
P3	Об'єднані Арабські Емірати	Письмові відповіді електронною поштою
P4	Канада	Письмові відповіді електронною поштою

До початку польового етапу, респондентам зазначалось, що результати серії інтерв'ю будуть представлені лише в узагальненому вигляді, а конфіденційність – повністю забезпечена. Тому на прохання респондентів, ми не будемо розкривати таку інформацію, як справжні імена, посади та самі заклади вищої освіти, де працюють опитувані. Натомість далі вони будуть ідентифікуватись лише через призначений їм порядковий номер, а також назву держави, де знаходиться університет.

3.2 Позитивні аспекти та виклики, з якими зіштовхнулися міжнародні університети під час впровадження політик протидії дискримінації та сексуальним домаганням

Аналіз інтерв'ю буде базуватися на розгляданні трьох основних питань. Перше буде стосуватися позитивних аспектів міжнародного досвіду для запровадження або вдосконалення політики протидії дискримінації й сексуальним домаганням у вітчизняних університетах. Друге питання заглибить нас у розуміння викликів, з якими зіштовхнулись університети під час впровадження вищезгаданих політик. І наостанок ми спробуємо систематизувати механізми втілення політик протидії дискримінації й сексуальним домаганням. Для останнього пункту ми виділили окремий підрозділ, оскільки хотілося б акцентувати на тому, які механізми, що вже використовуються для впровадження політики закордонними навчальними закладами, могли б бути використані в українських університетах.

Варто зазначити, що 3 з 4 університетів, що пройшли нашу анкету питань, наголосили на нерозголошенні конкретних назв їхніх університетів, тому при зазначенні цитат чи перефразуванні слів респондентів, вони будуть визначатися, як респондент(ка)

з США, респондент(ка) з ОАЕ (Об'єднані Арабські Емірати) та респондент(ка) з Канади. Так само при аналізі будуть звертання до слів представниці вищого освітнього закладу Австралії, що називається Школа Справедливості (School of Justice), яка своєю чергою обіймає позицію Експертного члена робочої групи з питань сексуального насилля та домагань (Expert Panel Member on the QUT Sexual Assault and Harassment Working Party). У тексті звертання до її слів буде визначатися як відповідь “респондентки з Австралійського університету”.

Перше питання - **позитивні аспекти** міжнародного досвіду.

У першу чергу хотілося б зазначити за те, як відділи, що контролюють питання з гендерної дискримінації, йдуть безпосередньо до студентів, намагаються вивести питання гендерної дискримінації на рівень абсолютного розуміння, що робити у такому випадку, для кожного студента.

“Як частина робочої групи ми розробили онлайн-модуль, який ми надсилаємо кожному студенту, який вступає, він не є обов'язковим для заповнення, але кожен зареєстрований студент ознайомлений з модулем, який стосується сексуального насильства та домагань, а також про те як реагувати, якщо вони є свідками.”
(Респондентка з Австралії)

Також, у рамках впровадження гендерної політики в межах навчального закладу представники відділу боротьби з сексуальним насильством входять до ближчого контакту зі студентством:

“Ми домовились про кількість клубів у студентському містечку, щоб комунікувати з ними через студентську групу. Ми маємо членів робочої групи студентів, які вносять внесок з цієї точки зору та консультують студентів, а також низка інших студентських служб є членами робочої групи.” (Респондентка з Австралії)

Щодо планів більш успішної реалізації політики австралійським університетом планується вивчення реакцій студентства по кожному розділу модуля, пройденим ними. Саме таким чином вони намагатимуться зрозуміти, яким чином подавати інформацію так, аби студентство почувало себе комфортно та безпечно в межах університету.

Особливо визначальним моментом реалізації згаданої політики є те, що навіть їхні працівники охорони пройшли інформаційну підготовку щодо того, як діяти у разі виникнення ситуації сексуального домагання.

Також одним з **позитивних аспектів** запровадженої політики протидії дискримінації й сексуальним домаганням хотілося б виділити кейс респондент(ки) з Канади, що зазначила, що після оформлення формальної резолюції студентом, що зазнав сексуальної дискримінації чи насильства, розслідування справи у межах університету передається так званому експерту з оцінки харасменту, який у свою чергу є чи представником академічної частини команди університету, чи адміністративної. Таким чином, цей експерт має змогу краще розбиратися у внутрішній системі навчального закладу та швидше реагувати на розв'язання подібних проблем.

Респонденти(ки) з університетів країн ОАЕ, Австралії та США зазначили, що в їхніх університетах присутні курси, воркшопи з вивчення гендерних студій, та навіть менторські програми з гендерних студій.

Щодо **викликів**, з якими зіштовхнулися наші респонденти та респондентки під час впровадження даної політики, то вони про них або не знають, бо особисто не були залучені до процесу імплементації, або наводять цілий список. Одна з респонденток зауважує, що найважчим у впровадженні політики є пошук правильного способу комунікації зі студентами, який би був ефективний у боротьбі з гендерною дискримінацією та сексуальними домаганнями. Зараз університет намагається зробити модуль-ознайомлення з даною політикою обов'язковим для всіх першокурсників та першокурсниць, однак адміністрація має певні труднощі з цим.

“Всі студенти та студенти, які тільки но вступили в університет, ознайомлюються з модулем про сексуальне насильство та домагання, і які саме діє потрібно зробити, якщо ви стали свідком такої ситуації. Ми б хотіли, щоб цей модуль був обов'язковим для проходження, аби всі повинні були пройти його, однак це складно реалізувати.” (Респондентка з Австралії)

Крім того, всі респонденти зазначають, що складним **викликом** у випадках сексуальних домагань є забезпечення приватності тих, хто звертається до відповідних

контактів свого університету у зв'язку з такими ситуаціями. У своїх відповідях кожен та кожна звертають увагу на те, що їхні університети мають політики та механізми, в яких зазначено, як саме дотримуватися конфіденційності, однак також більшість респондентів вважають, що найбільшим бар'єром для студентів та студенток є саме питання приватності, страху перед наслідками та суспільна критика.

“Я вважаю, що бар'єри є такими ж, як і на інших місцях роботи та в суспільстві в цілому, студент(к)и боятимуться осуду або втрати власного статусу.” (Респондент(ка) з США)

“Це питання мало б бути поставлене студентству. На мою думку, імовірно, вони відчуватимуть страх, сором, тривогу, смуток, будуть травмовані та стурбовані можливими наслідками.” (Респондент(ка) з ОАЕ)

Доповнюючи все вищесказане, ще однією **проблемою**, на яку натрапила одна з респонденток, є нестача часу, щоб дійсно допомогти тим, хто зазнав/ла сексуального насильства, і тим, хто не вважає це проблемою.

“То ж, я відчуваю, ніби запровадження політики дійсно допомогло, однак, все ще... все ще дуже складно зрозуміти, що саме спрацює в комунікації зі студентством. Це дійсно складно взаємодіяти зі студентами... Я маю на увазі, що 20 хвилин онлайн-модулю, і ми не можемо зробити його обов'язковим... І звісно, якщо ми маємо справу з тими, хто підтримує гендерне насильство, 20 хвилин недостатньо.” (Респондентка з Австралії)

Отже, позитивними аспектами у впровадженні політик за відповідями наших респондентів є: налагодження контактів зі студентами, студентськими організаціями, покращення та запровадження нових методів комунікації щодо теми гендерної дискримінації та сексуального насильства завдяки отриманим коментарям від студентства, виділення окремого експерта(тки) для розслідування таких випадків.

Виклики, які називають наші респонденти, є: низька довіра постраждалих чи дотичних осіб до забезпечення приватності адміністрацією університетів, страх перед наслідками,

складність впровадження обов'язкового модулю для ознайомлення та спілкування зі студентами щодо теми, нестача часу на обговорення та допомогу постраждалим.

3.3 Механізми втілення політик з протидії дискримінації та сексуальним домаганням

Для визначення основних механізмів реалізації відповідної політики були проаналізовані два питання стосовно заходів, що проводяться в закладах, задля втілення політики протидії дискримінації та сексуального домагання, а також методу інформування університетів з гендерних питань студентів та працівників університетів.

Згідно з відповідями респондента(ки) з Австралії, політика її університету передбачає два види заходів: інформування та навчання студентів та працівників стосовно гендерних питань, та безпосередній допомозі, у разі, якщо хтось в межах закладу зазнав гендерної дискримінації чи домагання. Згідно з респондентом(кою), кожен студент університету знайомиться з відповідними модулями стосовно політики протидії гендерної дискримінації та сексуальним домаганням, який є не обов'язковим, а профілактичним. Існують певні групи, в яких проводяться лекції з гендерних питань, та можливості індивідуальної консультації. За думкою респондента(ки), навчання студентів та їх освіта в сфері гендеру є першочерговим завданням політики університету, адже воно може не лише побороти домагання та дискримінацію, а й запобігти йому, тоді як покарання не скасовує того, що вже сталося:

“Як на мене, ви можете мати хоч тисячі політик, і це було б правильно, але якщо ви не забезпечите людей знанням про те, як саме реагувати на насильство, нічого не зміниться.”

Якщо ж мають місце кейси домагання та дискримінації за гендерною ознакою, постраждала/постраждалий може повідомити про це у відповідний відділ, з упевненістю в тому, що все відбувається конфіденційно. Далі адміністрація може на вибір постраждала/постраждалий або ж підтримати її, якщо та забажає повідомити про це поліцію, або ж вести розслідування справи в межах навчального закладу.

Щодо канадського закладу, університетським порушенням є дії з гендерної дискримінації та домагання, тому на них застосовуються відповідні дисциплінарні заходи. Респондент(ка) також повідомив, що у разі виникнення скарги стосовно

переслідування чи дискримінації, актор дії буде нести покарання передбачене законодавством, а саме Закону про трудові норми Квебеку:

«Ніщо в цій Політиці не звільняє університет від зобов'язань, передбачених Законом про трудові норми Квебеку».

Окрім того, має місце й створення безпечного середовища і дії з запобігання створення вищезгаданих ситуацій, які охоплюють гендерну освіту та відповідне інформування студентів та працівників закладу. Старший радник з питань справедливості та інклюзії (The Senior Equity and Inclusion Advisor (SEIA)) – є особою, що приймає усі скарги стосовно гендерно-вмотивованих дій, заборонених законодавством. Як тільки така скарга подана, перед постраждала/постраждалий буде стояти вибір між неформальним або офіційним вирішенням кейсу, і у разі вибору на користь останнього варіанту, розслідування буде проводити один з членів університетської спільноти, у якого є повноваження розслідувати відповідні скарги; ними є як члени академічного персоналу, так й адміністративного й допоміжного.

Респонденти з США та ОАЕ надали не достатній для повного аналізу механізмів впровадження політик інформації, і усе про що можна зазначити це те, що в першому університеті існують щорічні тренінги, практики та семінари як для студентів так і для викладачів. А в університеті Об'єднаних Арабських Еміратів є загальна політика щодо толерантності та прийняття та державна політика щодо розширення прав і можливостей жінок та сприяння рівності. Існують відповідні тренінги, семінари та наставницькі програми. Детальну інформацію респондент не зазначав.

3.4 Висновки

Аналіз інтерв'ю дозволяє стверджувати, що найбільш важливим аспектом впровадження політики протидії гендерної дискримінації та сексуальним домаганням є освітня діяльність та проведення відповідних курсів, що сприяють обізнаності студентів та викладачів навчального закладу стосовно гендерних питань.

Позитивними аспектами загально можна виділити прагнення університетів до комплексного підходу до ознайомлення студентів з протидії дискримінації й

сексуальним домаганням, розповсюджуючи інформацію в онлайн-просторі, на регулярних та ситуативних заходах.

Згадуючи всі наведені нашими респондент(к)ами виклики, варто зауважити, що університети не просто знають про них, а також намагаються їх вирішити у різний спосіб. Найбільш поширеним викликом є страх студентів та студенток, що їхню приватність буде порушено, вони зіштовхнуться з суспільною критикою власних дій. Варто зазначити, однак, що майже всі респонденти зазначили існування університетських механізмів забезпечення приватності

Найбільш важливим аспектом впровадження політики протидії гендерної дискримінації та сексуальним домаганням є освітня діяльність та проведення відповідних курсів, що сприяють обізнаності студентів та викладачів навчального закладу стосовно гендерних питань.

ВИСНОВКИ

Досягнення гендерної рівності у сфері освіти було виокремлено на просторах ЄС як важливе завдання для забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків та жінок загалом. У ході роботи були виділені деякі **позитивні тенденції**, такі як збільшення показника включеності жінок в академічну сферу. Однак, перед міжнародною спільнотою залишається чимало **викликів**. Серед них, наприклад, досі великий показник сегрегації у вищих навчальних закладах, що відзеркалюється на ринку праці, де визначаються рівень заробітної плати та можливості кар'єрного просування індивідів. Зважаючи на статистичні дані, які були розглянуті в межах даної роботи, проблема сексуального насильства та домагань у сфері освіти також залишається доволі актуальною на сьогодні. А втілення політик із протидії гендерної дискримінації та сексуальних домагань є одним із механізмів боротьби із наявною проблемою.

Задля виокремлення **основних аспектів політик університетів**, було використано метод контент-аналізу. У результаті, було виділено кілька тенденцій, що зустрічаються у більшості документах. Це, наприклад, наявність а) чітко сформульованої термінології; б) прописаної процедури подання скарг; в) посилання на чинне законодавство відповідної держави, в якій знаходиться ЗВО; г) інформації стосовно методів інформування всіх суб'єктів, яких стосується політика; ґ) інформації стосовно забезпечення їх конфіденційності; д) інформації щодо контактних осіб, до яких можна звернутися для отримання психологічної або інших видів допомоги. Водночас політики більшості університетів, мали й свої унікальні особливості, що дає підстави стверджувати, що не існує універсального шаблону для створення ідеального документа для регулювання ситуацій з дискримінацією та сексуальними домаганнями. Проте, всі вище перераховані аспекти можуть бути корисними для удосконалення або впровадження таких політик в українських університетах.

Унаслідок проведення глибинних інтерв'ю, були деталізовані та систематизовані **методи протидії** гендерній дискримінації та сексуальним домаганням у закордонних ЗВО. За допомогою серії інтерв'ю, вдалось конкретизувати процес втілення політик університетів, що включає вибір уповноважених структур, систему покарання, механізм надання допомоги, та з'ясувати наявні виклики. Таким чином, для запобігання випадків дискримінації, кожним університетом окремо визначається відповідальна особа або

орган, які займаються розслідуванням випадків дискримінації. У разі порушення політики, у деяких закладах передбачаються покарання у вигляді дисциплінарних заходів, а також унікальний план допомоги для кожного окремого постраждалого. Значними викликами у втіленні політик із протидії дискримінації є пошук правильного способу комунікації зі студентами та забезпечення їх впевненості у приватності та конфіденційності у разі звернення до відповідних університетських структур.

За допомогою інтерв'ю було також виокремлено **позитивні аспекти міжнародного досвіду** для вдосконалення політик в українських університетах. Чи не найважливішим способом з протидії дискримінації та сексуальним домаганням є освітня діяльність, що включає різноманітні курси, онлайн-розсилки, воркшопи, менторські програми. Це допоможе не тільки розповсюджувати інформацію щодо гендерних політик у вітчизняних університетах, але й сприятиме їх практичному застосуванню. Міжнародний досвід є цінним джерелом інформації для впровадження відповідних політик в українських закладах вищої освіти, що потенційно призведе до створення безпечного середовища, де жінки та чоловіки зможуть вільно займатися науковою діяльністю та отримувати освіту без небезпек для фізичного здоров'я та ментального благополуччя.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Кімел, М. (2003). Гендероване суспільство. Переклад з англ. С.Альошкіної. – Київ: Сфера, 311-456. Режим доступу: http://www.insight-ukraine.org/uploads/files/genderovane_suspil_sm.pdf
- Марценюк, Т. (2015). *Майкл Кімел: «Чим більш рівним є суспільство в гендерних питаннях, тим краще живуть чоловіки», 3, 6-8.*
- Anitha, S. & Lewis, R. (2018). *Gender Based Violence in University Communities: Policy, Prevention and Educational Initiatives*. Bristol, UK: Bristol University Press.
- Amy S. Wharton (2005). *The sociology of gender: an introduction to theory and research*, с. 174-176, 188. Blackwell Publishing.
- Bondestam, F. Lundqvist, M. (2020). Sexual harassment in higher education – a systematic review. *European Journal of Higher Education*. Retrieved from: <https://www.gu.se/sites/default/files/2020-05/Sexual%20harassment%20in%20higher%20education%20a%20systematic%20review.pdf>
- European Institute for Gender Equality. (2020, October). Gender equality index 2020 digitalisation and the future of work. Retrieved from: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjMxaq0zcvuAhXjtYsKHR85DIQQFjAAegQIAhAC&url=https%3A%2F%2Ffeige.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fdocuments%2Fmhaf20001enn002.pdf&usg=AOvVaw0YEd_ljQkrrEUuJCf9XvJX
- Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices (2004). Council of Europe. Retrieved from: <https://rm.coe.int/1680596135>
- Impact Rankings: Gender equality*. (2020, July 1). Times Higher Education (THE). [https://www.timeshighereducation.com/rankings/impact/2020/gender-equality#!/page/0/length/25/sort by/rank/sort order/asc/cols/stats](https://www.timeshighereducation.com/rankings/impact/2020/gender-equality#!/page/0/length/25/sort%20by/rank/sort%20order/asc/cols/stats)
- Paglia, H. L., National Woman's Officer, & National Union of Students (NUS). (2015). *The Role of Higher Education in Perpetuating and Addressing Violence Against Women. Government Inquiry Into Domestic Violence and Gender Inequality*, 1. Retrieved from: <https://core.ac.uk/download/pdf/56360512.pdf>

Tavares, P., & Q. Wodon. (2018). Ending Violence Against Women and Girls. Global and Regional Trends in Women's Legal Protection Against Domestic Violence and Sexual Harassment. Washington D.C.: The World Bank. Retrieved from: <http://pubdocs.worldbank.org/en/679221517425064052/EndingViolenceAgainstWomenandGirls-GBVLaws-Feb2018.pdf>

SWG GRI. 2020. Sexual Harassment and Higher Education: National Policies and Measures in EU Member States. ERAC Standing Working Group on Gender in Research and Innovation. Retrieved from: https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2020/06/SWGGRI_Sexual-Harassment-in-the-Research-Higher-Education-National-Policies-Measures.pdf

ДОДАТКИ**ДОДАТОК А.****Гайд інтерв'ю**

(Розроблено на спільній онлайн конференції)

ПРИВІТАННЯ

(у форматі ел. листа)

Доброго дня, *(ім'я)*

Мене звуть _____, я студент(ка) 3/4 курсу Києво-Могилянської Академії напрямку соціологія. В рамках курсу “Вступ до гендерних студій” ми з командою проводимо дослідження з теми: “Політики університетів з протидії дискримінації і сексуальним домаганням”. Нашим завданням є вивчення міжнародного досвіду впровадження таких політик для України. Саме тому ми хочемо запросити Вас до участі в інтерв'ю, щоб дізнатись про практики протидії дискримінації та сексуальним домаганням в *(назва університету)*. Ми були би вдячні за Ваші щирі відповіді на перелік підготовлених нами запитань.

Хочемо також зазначити, що участь у даному дослідженні є цілком добровільною. З отриманою інформацією будуть працювати лише студенти нашої дослідницької групи, яка складається з 9 осіб. Результати серії інтерв'ю будуть представлені лише в узагальненому вигляді, а тому конфіденційність – повністю забезпечена.

Сподіваємось на Вашу відповідь.

Підпис

Блок 1

Професіональний досвід

1.1 Як довго Ви працюєте в університеті?

1.2 Ваша посада в університеті?

- 1.3 Чи були Ви особисто свідками прояву гендерної дискримінації та сексуального насилля у вашому університеті?
- 1.4 Які заходи проводяться у Вашому університеті задля підтримки гендерної політики?
- 1.5 Чи інформуєте Ви студентів Вашого університету про гендерну політику?
- 1.6 Чи впроваджуєте Ви в університетах освітні курси з гендерних тематик?

Блок 2

Структурні аспекти гендерної політики

- 2.1 Чи проводили ви моніторинг/опитування студентів стосовно прецедентів сексуального домагання та гендерної дискримінації? Якщо так, то які були результати?
- 2.2 Як змінилась ситуація з гендерних питань після впровадження гендерної політики?
- 2.3 До якої структури звертаються постраждалі від випадків сексуального домагання чи/та гендерної дискримінації?
- 2.4 Які перешкоди були/є під час реалізації гендерної політики у вашому університеті?
- 2.5 Чи були прецеденти після впровадження гендерної політики у вашому університеті?

Блок 3

Реалізація гендерної політики

- 3.1 Як часто студенти звертаються до адміністрації щодо прецедентів сексуального домагання чи гендерної дискримінації?
- 3.2 На Ваш погляд, які перешкоди є у студентів при подачі заяви при виникненні ситуації з гендерної дискримінації та сексуального насильства?
- 3.3 Яким чином ви забезпечуєте конфіденційність людей які звернулися по допомогу?
- 3.4 На Вашу думку, яка має бути відповідальність за скоєння сексуального домагання та прояв гендерної дискримінації?
- 3.5 Чи має бути ця відповідальність різною для студентів та викладачів?
- 3.6 Чи вважаєте Ви, що цих заходів достатньо задля досягнення гендерної рівності в університеті? Якщо ні, то які саме заходи можна було вжито додатково?

ДОДАТОК В.**Загальний показник гендерної рівності в сфері “Знання” розподіл за країнами, 2013-2020 роки**

Загальний показник гендерної рівності в сфері “Знання” розподіл за країнами 2013-2020 роки					
Країна	Рік				
	2013	2015	2017	2019	2020
Бельгія	70.6	70.6	71.1	71.3	71.4
Болгарія	50.4	51.9	53.3	53.2	54.9
Чехія	55.4	57.7	57.3	59.0	58.4
Данія	73.2	71.3	73.6	72.3	71.3
Німеччина	56.3	57.1	52.9	53.7	54.0
Естонія	51.6	53.8	53.2	55.5	56.3
Ірландія	65.3	67.7	66.4	66.9	67.3
Греція	53.4	54.3	55.6	55.7	54.8
Іспанія	63.5	64.2	65.3	67.4	67.6
Франція	62.0	62.4	66.1	66.0	66.3
Хорватія	49.9	48.5	49.8	50.4	51.6
Італія	53.8	56.7	61.4	61.2	61.9
Кіпр	55.5	58.2	58.5	56.5	56.2
Латвія	49.2	48.8	48.9	49.7	49.3
Литва	54.3	54.7	55.8	55.9	56.2
Люксембург	66.3	68.7	69.4	69.5	70.0
Угорщина	54.5	54.3	56.9	56.9	57.4
Мальта	65.4	66.3	65.2	65.8	67.1
Нідерланди	66.9	66.9	67.3	67.1	67.3
Австрія	58.9	59.9	63.2	64.1	63.8
Польща	57.8	56.5	56.0	56.5	57.2
Португалія	50.1	54.9	54.8	55.1	55.7
Румунія	47.2	50.2	51.8	51.5	52.4
Словенія	55.0	54.9	55.0	56.0	55.9
Словаччина	59.5	59.6	60.0	60.4	61.2

Фінляндія	58.6	59.5	61.3	61.1	61.6
Швеція	70.7	70.9	72.8	73.8	74.2
Британія	73.3	73.5	71.8	70.4	70.1

ДОДАТОК Г.

Загальний показник включеності жінок у сферу освіти, розподіл за країнами, 2013-2020 роки

Загальний показник включеності жінок у сферу освіти, розподіл за країнами 2013-2020 роки					
Країна	рік				
	2013	2015	2017	2019	2020
Бельгія	73.3	72.5	73.3	74.3	73.8
Болгарія	53.9	54.6	56.1	55.4	57.3
Чехія	61.4	66.3	66.9	69.9	67.7
Данія	81.7	80.5	82.1	81.8	79.5
Німеччина	59.9	62.7	61.0	62.4	63.2
Естонія	67.4	70.5	67.9	70.1	72.1
Ірландія	72.7	74.0	74.1	77.8	79.3
Греція	59.8	60.7	63.9	66.3	66.8
Іспанія	71.8	73.0	73.3	76.0	76.6
Франція	67.9	69.7	77.5	78.5	79.6
Хорватія	57.5	58.7	59.3	59.2	60.6
Італія	53.7	54.4	56.1	57.0	58.0
Кіпр	73.6	73.2	73.3	73.2	73.1
Латвія	60.5	62.2	59.1	62.3	61.1
Литва	65.0	66.2	68.4	69.4	70.0
Люксембург	74.8	78.6	84.1	84.5	85.9
Угорщина	59.2	59.6	64.6	63.4	64.1
Мальта	59.2	60.2	61.3	65.9	67.0
Нідерланди	77.1	78.0	80.9	83.4	84.1
Австрія	61.2	61.8	72.0	74.1	73.3
Польща	62.3	61.5	61.3	61.5	63.0
Португалія	50.8	59.1	59.5	60.4	61.3

Румунія	50.1	52.7	52.9	52.4	52.6
Словенія	68.4	67.1	67.4	66.9	66.6
Словаччина	59.1	58.8	58.8	59.7	60.9
Фінляндія	78.3	79.5	81.4	83.0	83.6
Швеція	74.4	75.6	78.5	80.2	80.5
Британія	80.6	81.7	82.2	79.7	79.3

Джерело: Gender equality index (2013-2020). European Institute for Gender Equality.

ДОДАТОК Д.

Загальний показник сегрегації у сфері освіти, розподіл за країнами, 2013-2020 роки

Загальний показник сегрегації у сфері освіти, розподіл за країнами, 2013-2020 роки					
Країна	Рік				
	2013	2015	2017	2019	2020
Бельгія	68.1	68.8	68.9	68.4	69.0
Болгарія	47.1	49.3	50.7	51.0	52.7
Чехія	50.0	50.2	49.2	49.8	50.3
Данія	65.6	63.1	66.0	64.0	64.0
Німеччина	53.0	51.9	45.9	46.2	46.2
Естонія	39.5	41.1	41.7	44.0	44.0
Ірландія	58.6	62.0	59.6	57.6	57.2
Греція	47.7	48.5	48.4	46.8	45.0
Іспанія	56.2	56.6	58.1	59.7	59.7
Франція	56.6	55.8	56.4	55.6	55.2
Хорватія	43.3	40.0	41.8	42.9	43.9
Італія	53.9	59.2	67.1	65.8	66.0
Кіпр	41.9	46.2	46.6	43.5	43.3
Латвія	40.0	38.3	40.5	39.7	39.7
Литва	45.4	45.3	45.4	45.0	45.0
Люксембург	58.7	60.1	57.2	57.1	57.1
Угорщина	50.1	49.5	50.0	51.0	51.5
Мальта	72.3	73.0	69.5	65.8	67.3
Нідерланди	58.1	57.5	56.0	53.9	53.9
Австрія	56.6	58.1	55.5	55.5	55.5

Польща	53.6	51.9	51.1	51.9	51.9
Португалія	49.5	51.0	50.6	50.3	50.7
Румунія	44.4	47.9	50.7	50.7	52.2
Словенія	44.2	45.0	44.9	46.9	46.9
Словаччина	59.9	60.3	61.2	61.1	61.5
Фінляндія	43.9	44.6	46.1	45.0	45.5
Швеція	67.1	66.6	67.5	67.9	68.4
Британія	66.7	66.0	62.7	62.2	62.0

Джерело: Gender equality index (2013-2020). European Institute for Gender Equality.

ДОДАТОК Е.

Кодування університетів

Порядковий номер	Університет	Країна
№1	Brunel University London	Великобританія
№2	Dublin City University	Ірландія
№3	University of Amsterdam	Голландія
№4	SOAS University of London	Великобританія
№5	University of Toronto	Канада
№6	Glasgow Caledonian University	Великобританія
№7	University of Gothenburg	Швеція
№8	Autonomous University of Barcelona	Іспанія
№9	La Trobe University	Австралія
№10	UNSW Sydney	Австралія
№11	University of Hamburg	Німеччина
№12	Victoria University of Wellington	Нова Зеландія