

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Києво-Могилянська Академія»
Факультет соціальних наук та соціальних технологій
Кафедра соціології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

освітній ступінь—бакалавр

На тему: **«ПОЛІТИКИ ПРОТИДІЇ ГЕНДЕРНІЙ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА
ГЕНДЕРНОМУ НАСИЛЬСТВУ В УНІВЕРСИТЕТАХ: МІЖНАРОДНИЙ
ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ»**

Виконала: студентка 4-го року навчання

спеціальності 054 «Соціологія»

Луцковська Софія Сергіївна

Наукова керівниця:

Марценюк Тамара Олегівна

кандидатка соціологічних наук,

доцентка кафедри соціології НаУКМА

Рецензентка:

Костюченко Тетяна Сергіївна

старша викладачка кафедри соціології

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА ГЕНДЕРНОГО НАСИЛЬСТВА В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	7
1.1 Гендерні відносини та гендерне насильство в соціологічних теоріях.....	7
1.2 Міжнародні дослідження гендерної дискримінації та гендерного насильства в університетах	11
1.3 Методи протидії гендерній дискримінації та гендерному насильству в міжнародних та українських закладах вищої освіти	18
1.4 Міжнародні стандарти політик протидії гендерній дискримінації та гендерному насильству в закладах вищої освіти	25
РОЗДІЛ 2. ПОЛІТИКИ ПРОТИДІЇ ГЕНДЕРНІЙ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА ГЕНДЕРНОМУ НАСИЛЬСТВУ В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ	32
2.1 Методологічні засади контент-аналізу політик протидії гендерній дискримінації та гендерному насильству	32
2.2 Складові політик протидії гендерній дискримінації та гендерному насильству міжнародних та українських університетів.....	37
2.3 Рекомендації для покращення політик протидії гендерній дискримінації та гендерному насильству в українських університетах.....	47
ВИСНОВКИ	55
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	58
ДОДАТОК А. Кодування університетів.....	62
ДОДАТОК Б. Результати контент-аналізу політик протидії гендерній дискримінації та гендерному насильству міжнародних університетів.....	64

ДОДАТОК В. Результати контент-аналізу політик протидії гендерній дискримінації та гендерному насильству українських університетів	65
---	----

ВСТУП

Гендерне насильство – одна з найпоширеніших форм прояву гендерної нерівності з широким спектром негативних наслідків. Станом на сьогодні, немає жодної країни, де дана проблема була б ліквідована.

Нерівномірний розподіл влади, гендерна дискримінація, гендерні стереотипи, а також особисті психологічні особливості лежать в основі гендерного насильства. Найпоширенішими видами гендерного насильства у світі вважають: зґвалтування, домашнє насильство, примусову проституцію, сексуальні домагання. «Гендерне насильство» та «насильство проти жінок» часто використовуються як взаємозамінні поняття, через непропорційну кількість даних злочинів проти жінок (Словник Європейського інституту з гендерної рівності, 2021). Гендерне насильство впливає на здоров'я, гідність, безпеку та автономію людини, не зважаючи на це, дана проблема досі залишається поза публічним дискурсом, значна кількість жертв не звертаються по допомогу до правоохоронних органів, залишаючись з проблемою сам на сам.

За даними ООН кожна третя жінка у світі, впродовж свого життя, потерпала від одного з видів гендерного насильства. На протидію даним злочинам спрямовані міжнародні документи, такі як: «Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» та «Декларація Організації Об'єднаних Націй про викорінення насильства проти жінок». В українському законодавстві чинний Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації» та «Про запобігання та протидію домашньому насильству».

Гендерне насильство, у контексті вищої освіти, є поширеним не тільки в Україні, а й у світовій спільноті. Університети відіграють важливу роль у становленні особистості, сприяють розвитку особистого потенціалу, впливають на формування ціннісних орієнтацій та політичну активність не тільки через поширення наукових знань, а й завдяки впровадженню нових стандартів суспільних відносин позбавлених від дискримінації за ознакою статі. Освіта є

однією з найважливіших інституцій суспільства, тому вона має бути не лише доступною для всіх, але й вільною від гендерної дискримінації та гендерного насильства. Заклади вищої освіти несуть соціальну відповідальність за формування безпечного університетського середовища, вільного від гендерних упереджень і дискримінаційних практик.

Процес гендерної соціалізації молоді відбувається в усіх соціально-економічних сферах життя, однак значно ефективніше під час професійного навчання під впливом навчально-виховних факторів. Через це, вияви гендерної дискримінації в різних її формах в освітніх умовах необхідно вивчати та аналізувати задля покращення стратегій запобігання та регулювання.

Отже, **об'єктом** дослідження є українські та міжнародні заклади вищої освіти (ЗВО). **Предметом** дослідження є політики протидії гендерній дискримінації та гендерному насильству в закладах вищої освіти. **Метою** є з'ясувати міжнародний досвід політик протидії гендерній дискримінації та гендерному насильству в закладах вищої освіти, доцільних для втілення в Україні.

Завдання дослідження:

1. Концептуалізувати поняття гендерної дискримінації та гендерного насильства;
2. Систематизувати методи протидії гендерній дискримінації та гендерному насильству в університетах;
3. Виявити складові політик протидії дискримінації та гендерному насильству у закладах вищої освіти;
4. Розробити рекомендації для покращення протидії дискримінації та гендерному насильству в українських університетах.

Теоретичну основу дослідження складають роботи американського соціолога Майкла Кіммела «Гендероване суспільство», австралійської соціологині Рейвін Коннелл «Гендер і влада: суспільство, особистість та сексуальна політика» (Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics) 2014 року та американської дослідниці Сандри Бем «Лінзи гендеру:

Трансформація поглядів на проблему нерівності статей»; дослідження Постійної робочої групи з питань гендеру в наукових дослідженнях та інноваціях (Standing Working Group on Gender in Research and Innovation) 2020 року: «Сексуальні домагання в секторі досліджень та вищої освіти. Національна політика та заходи в країнах-членах ЄС» (Sexual Harassment in the Research and Higher Education Sector National Policies and Measures in EU Member States and Associated Countries).

Емпіричну частину роботи становлять результати порівняльного контент-аналізу політик протидії дискримінації та гендерному насильству в дванадцяти міжнародних та дванадцяти українських закладах вищої освіти.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА ГЕНДЕРНОГО НАСИЛЬСТВА В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

1.1 Гендерні відносини та гендерне насильство в соціологічних теоріях

Сучасні теорії гендерних відносин обґрунтовують, що соціальні відмінності між чоловіками та жінками не мають біологічного походження, не є «одвічно даними», а лише набутими, приписаними індивідові суспільством. Окрім того, поняття «гендер» має множинний і ситуативний характер (Марценюк, 2019, с.7).

Соціолог двадцятого століття Майкл Кімел досліджував як гендерні відносини впливають на різні сфери соціальної взаємодії. У своїй роботі «Гендероване суспільство» в дискурсі про гендер, соціолог концентрувався не лише на відмінностях між чоловіками та жінками, а насамперед на нерівності, стратифікації та владі, яка переважає у гендерних відносинах. М. Кімел стверджує що «... гендерна відмінність – продукт гендерної нерівності, ... саме через ідею відмінності узаконюється нерівність.» (Кімел, 2003, с.6). Соціолог висвітлює, як гендер продукує функціонування соціальних інститутів, таких як економіка, сім'я та освіта (Кімел, 2003).

Австралійська соціологиня Рейвін Коннелл в роботі «Гендер і влада: суспільство, особистість та сексуальна політика» (Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics) досліджувала гендерну систему сучасного капіталістичного суспільства. Вона ввела поняття «гендерний порядок», яке, на її думку, закріплюється в історично заданих зразках владних відносин між чоловіками та жінками. Також авторка запропонувала використовувати термін «гендерний режим», коли йдеться про окремі соціальні інститути, такі, як школа, сім'я, заклади вищої освіти тощо (Connell, 2014, с. 164). Р. Коннелл стверджувала, що жоден соціальний інститут не вільний від впливу структурних елементів гендерних відносин, заснованих на нерівності статей. Також зазначила, що «...

всі форми фемінності в суспільстві конструюються в контексті загального підпорядкування жінок чоловікам.» (так само, с. 254).

Американська дослідниця Сандра Бем у своїй роботі «Лінзи гендеру: Трансформація поглядів на проблему нерівності статей» описує укорінене уявлення про чоловіків та жінок в культурі та соціальних інститутах. Авторка виділяє три лінзи гендеру, які формують соціальну реальність (Бем, 2004). Першою є лінза андроцентризму, перевага чоловіків та чоловічого над жінками «... чоловіки та чоловічий досвід сприймається як нейтральний стандарт або норма, а жінки та жіночий досвід сприймається як відхилення від норми, обумовлене специфікою статі.» (так само, с. 34). Друга лінза – це лінза гендерної поляризації, фактор, що організовує норми суспільного життя навколо чоловічих і жіночих відмінностей (Бем, 2004, с. 261). Третя лінза – це лінза біологічного есенціалізму, пояснює домінування та розрізнення чоловіків та жінок статевими біологічними відмінностями (так само, с. 35). Дані лінзи вкорінені в соціальні інститути та продукують гендерну нерівність та дискримінацію.

Гендерна дискримінація (гендерно обумовлена дискримінація) – упереджене ставлення до людей певної статі та гендеру, що виникає через невідповідність між статтю (біологічними характеристиками жінок і чоловіків) та соціально сконструйованими ідентичностями, характеристиками та ролями (Словник Європейського інституту з гендерної рівності, 2021).

Гендерне насильство (гендерно зумовлене насильство) – насильство, спрямоване проти особи через її стать, гендерну ідентичність чи гендерне самовираження, або насильство, що впливає на осіб певної статі диспропорційно (Словник Європейського інституту з гендерної рівності, 2021). Воно може завдати фізичної, сексуальної, емоційної чи психологічної шкоди або економічних втрат. Декларація ООН про викорінювання насильства щодо жінок, проголошена резолюцією 48/104 Генеральної Асамблеї від 20 грудня 1993 року, дає визначення «насильства щодо жінок» – «будь-який акт насильства вчинений за ознакою статі, який завдає або може завдати фізичну, психологічну шкоду чи страждання жінкам, а також погроза вчинення таких актів, примус або свавільне

позбавлення волі як в громадському, так і в особистому житті.» (Верховна Рада України, 1993).

Гендерне насильство – це форма дискримінації, яка включає таку форму насильства, як сексуальні домагання (Словник Європейського інституту з гендерної рівності, 2021). Сексуальні домагання, в свою чергу, можуть виражатися вербально: образи сексуального характеру, погрози, поширення образливих чуток, сексуальні коментарі, жарти, питання тощо; візуально: принизливі погляди, образливі рухи тіла, надсилання матеріалів сексуального характеру іншій особі без її згоди/без інформування цієї особи, пересилка неоднозначних фото, обзивання через телефон, знімання на відео і викладання відео в мережу інтернет; фізично: штовхання, небажані дотики до тіла особи, обійми, поцілунки, нанесення тілесних ушкоджень, спроби зґвалтування та зґвалтування (Андреєнкова, Байдик, Войцях, Калашник, 2020), для опису даних дій також використовується термін сексуальний напад. Варто зазначити, що сексуальні домагання не обов'язково мотивовані сексуальним бажанням й пов'язані з сексуальною активністю. Сексуальні домагання, у контексті гендерного насильства, мають на меті принизити гідність людини й гуртуються на гендерних стереотипах й очікуваннях, таких як гетеросексуальність та належне виконання гендерних ролей (National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, 2018).

Згідно з Кімелом, одним з перших місць, де люди стикаються з гендерним насильством, є навчальна аудиторія, яку він описує, як «сексуально вороже середовище» (2003, с.244). За його словами «...офіційний процес гендеризації починається в той момент, коли ми заходимо до освітньої установи, і потім триває весь період, поки ми отримуємо освіту» (так само, с.248). У своїй роботі соціолог зауважив, що найсуттєвішою причиною чоловічого насильства є гендерна нерівність (так само, с. 379).

Гендерне насильство та відсутність належних заходів протидії в закладах вищої освіти мають низку негативних наслідків (SWG GRI, 2020):

- На індивідуальному рівні негативно впливає на психічний та фізичний стан здоров'язі особи. Гендерне насильство може призвести до: депресії, панічних розладів, посттравматичного синдрому, труднощів зі сном, суїцидальної поведінки, відсутності мотивації до навчання та роботи, підвищується ризик незапланованої вагітності та передачі інфекцій що передаються статевим шляхом.
- На інституційному рівні, гендерне насильство створює вороже середовище для роботи, навчання та проживання, що позначається на продуктивності навчання, академічній успішності, результативності дослідницької діяльності та підготовку кваліфікованих працівників, а отже на загальну якість досліджень та рівень освіти в цілому. Є загрозою статусу університету як демократичного інституту в суспільстві, основною метою якого є поширення знань та розвиток умінь та навичок молоді.
- На соціальному рівні існування гендерного насильства в секторі вищої освіти має негативний вплив на досягнення гендерної рівності в цілому, включаючи стратегії щодо зменшення гендерного дисбалансу в оплаті, гендерної сегрегації за академічними дисциплінами (SWG GRI, 2020).

Отже, очікування стосовно того, що означає бути чоловіком чи жінкою, формують соціально-культурно зумовлені відмінності між чоловіками та жінками. Дані відмінності продукують гендерну нерівність, яка й сприяє виникненню гендерної дискримінації та гендерного насильства через перевагу однієї статі над іншою в соціальній та правовій сферах життя. Гендерна дискримінація та гендерне насильство можуть виражатися вербально, візуально та фізично. В закладах вищої освіти індивіди можуть постраждати від проявів гендерного насильства, що спричиняє неприємні наслідки на індивідуальному, інституційному та соціальному рівнях.

1.2 Міжнародні дослідження гендерної дискримінації та гендерного насильства в університетах

Гендерна дискримінація є постійною рисою трудового життя, й все частіше воно визначається серйозною проблемою для освітніх установ в усьому світі. Від проявів гендерного насильства у сфері освіти станом на 2017 рік не було захищено понад 1,5 мільярда жінок (Tavares, & Wodon, 2018).

Результати опитування проведеного Асоціацією Американських Університетів (AAU) у 2019 році, серед 33 університетів Сполучених Штатів, у якому взяли участь 181752 респондентів, щодо гендерного насильства та неправомірних дій в університетах, свідчать, що 42% серед усіх студентів повідомили, що після вступу до університету страждали від прояву хоча б одного з видів гендерного насильства. 19% респондентів повідомили, що дані дії заважали їх академічній чи професійній діяльності, обмежували їхню можливість брати участь в академічній програмі, створювали гнітюче, вороже академічне та соціальне середовище, 13% опитаних респондентів зазнавали дій сексуального характеру, здійснених шляхом використання сили, насильства, примусу, а 6% респондентів стали жертвами переслідування (сталкінгу) (Cantor, et al., 2019). Причому рівень поширеності сексуальних контактів через силу чи неможливість дати згоду суттєво різнився залежно від статі студентів, так показник серед студенток був більший, ніж серед студентів.

Також результати свідчать, що 86% студенток та 79% студентів не розповідали нікому про інциденти чи спроби гендерного насильства. Найбільш поширеними причинами, через які студенти/ки не звертались по допомогу, були: вважали, що можуть впоратись з проблемою самостійно; не вважали інцидент достатньо серйозним, щоб звертатися по допомогу; почувались збентежено, соромно й емоційно подавлено. Половина респондентів, які зверталися до програм захисту що передбачені університетами, надали неоднозначні відгуки про те, наскільки корисними були дані програми. Так, 66% респондентів вважають, що працівники університетів не серйозно сприймають повідомлення про гендерну дискримінацію та сексуальні домагання, однак, якщо студенти

повідомляли про сексуальні контакти через силу або за неможливості дати згоду, показник зменшується в 1,5 рази (Cantor, et al., 2019).

Для двадцяти одного університету, котрі брали участь в опитуваннях 2015 та 2019 років, рівень сексуальних контактів через фізичну силу або неможливість дати згоду зріс у 2019 році на 3% для студенток, 1% для студентів. Однак з 2015 по 2019 роки спостерігалось значне підвищення обізнаності щодо університетських визначень та процедур, пов'язаних із сексуальним насильством та сексуальними проступками. 37% респондентів вважають себе “дуже” або “надзвичайно” обізнаними щодо визначення сексуального насильства, подібна частка обізнана, де можна отримати допомогу та як повідомити про інциденти (Cantor, et al., 2019).

Опитування Національної спілки студентів NUS у 2019 році охопило 554 здобувачів вищої освіти в Великобританії, й стосувалося таких видів гендерного насильства: сексуальні домагання; домашнє насильство; сексуальне насильство; зґвалтування. Опитування продемонструвало наступні результати: 75% респондентів хоча б раз потерпали від проявів гендерного насильства, детальніше див табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Прояви гендерного насильства в університетах Великобританії

Прояви гендерного насильства	Показник
Небажані зауваження/коментарі сексуального характеру	48%
Текстові повідомлення та коментарі у соціальних мережах	37%
Примусове залучення до небажаних сексуальні або романтичні стосунки	28 %
Демонстрація оголених частин тіла	29%
Переслідування	17%
Розповсюдження фото та відео матеріалів інтимного характеру без дозволу зображених на них особи	6%

Згвалтування	12%
--------------	-----

Джерело: National Union of Students (NUS) (2019).

Лише 14% повідомляли про свій досвід: 47% повідомили про це в поліцію, 22% – в університет, а 10% – другу/подрузі. Частка студенті, які вирішили не повідомляти про свій досвід, вказали, що вони не вважали це досить серйозним, або не вважали таку поведінку проблематичною - 57%; відчували себе занадто збентеженими – 25%; 21% побоювалися, що їм ніхто не повірить – 21%; 20% респондентів зазначили, що не знали кому сказати, що свідчить про відсутність належної інформації щодо видів підтримки та недовіру до адміністрації університету (National Union of Students, 2019).

Переважна більшість усіх зареєстрованих сексуальних домагань була здійснена чоловіками, респонденти жіночої статі значно частіше зазначали про це – 93%. Проте жінки були відповідальними за 17% небажаної сексуальної поведінки, про це зазначали респонденти-чоловіки. Наявні також відмінності в гендерній ідентичності респондентів та їх сприйняті інцидентів гендерного насильства, жінки-респонденти значно частіше класифікували акти неправомірної поведінки як прояв сексуального насильства у порівнянні з чоловіками, котрі не відчували загрози від сексуальної уваги збоку дівчат, якщо це не ставило під сумнів їхню маскулінність.

Результати свідчать, що 33% інцидентів гендерного насильства траплялися безпосередньо в університеті, або на прилеглих територіях поза навчальний час; інциденти під час занять становили 20%. Респондентам не завжди вдавалося описати їх образників, але в 43% випадків вони повідомили, що відповідальними були здобувачі вищої освіти. Близько 9% небажаних коментарів сексуального характеру були отримані від працівників університету (лекторів, викладачів, адміністрації), і ця група також була відповідальна за 4% випадків примусового залучення у сексуальні або/та романтичні стосунки, та погрози за сексуальну відмову з боку студентів (National Union of Students, 2019).

Дані опитування здоров'я студентів проведеного в Норвегії у 2018 році свідчать, що впродовж життя зазнавали гендерного насильства 24% респондентів, з них частка жінок становила 31%, чоловіків – 8%. Тоді як, 17% (22% жінок, 6% чоловіків) повідомили що страждали від сексуальних домагань протягом останнього року. Найпоширенішими формами гендерного насильства були: сексуальні вирази, пропозиції чи коментарі та небажані дотики, обійми чи поцілунки, про них повідомили 15% респондентів. Про зґвалтування та спроби зґвалтування повідомили 3% респондентів. Від усіх форм гендерного насильства значно частіше страждали жінки віком 18-20 років. Більшість випадків гендерного насильства були скоєні людьми поза межами університету, однак серед однокурсників та працівників університету частка становить 18% –29% та 1%–5% випадків (Sivertsen, 2019).

Задля кращого розуміння причин виникнення та поширеності гендерного насильства в австралійських університетах, «Австралійська комісія з прав людини» провела національне незалежне опитування 30000 студентів з 39 університетів. За результатами, котрі були оприлюднені у 2017 році, жінки в тричі частіше потерпали від сексуальних нападів та у двічі частіше зазнавали сексуальних домагань у порівнянні з чоловіками, в період з 2015 по 2016 роки. Найпоширенішими місцями, де студенти зазнавали сексуальних домагань, були: прилеглі території університету – 14%, навчальні аудиторії – 13%, та університетські простори (бібліотеки, їдальні, зони відпочинку) – 8%. Респонденти, котрі потерпали від сексуального нападу (1,6%) зазначили, що це відбувалося на заходах організованих університетом – 21%; у громадському транспорті по дорозі в університет – 15%; в гуртожитках – 10%. Половина студентів, котрі потерпали від одного з проявів гендерного насильства, зазначили, що знали, або були знайомі з відповідальною за інцидент особою. 94% студентів, котрі зазнали сексуальних домагань, та 87%, котрі зазнали сексуального нападу, не подавали скаргу до університету (Australian Human Rights Commission, 2017).

«Міністерство додаткової та вищої освіти, досліджень, інновацій та науки» 27 лютого 2022 року оприлюднило результати національних опитувань щодо досвіду гендерної дискримінації та гендерного насильства студентів і працівників закладів вищої освіти Ірландії. Вибірку склали 7 901 студент і 3 516 працівників університету, було отримано 11 417 відповідей (Department of Further and Higher Education, Research, Innovation and Science, 2022). Попри те, що більшість респондентів зазначила, що почувається в безпеці у своєму університеті, гуртожитку та на прилеглих територіях, результати звіту свідчать, що проблема гендерної дискримінації та гендерного насильства є серозною див. табл. 1.2.

Таблиця 1.2

**Прояви гендерної дискримінації та гендерного насильства в
університетах Ірландії**

Прояви дискримінації та гендерного насильства	Студенти	Працівники
Приниження або/та образи через стать	66%	47%
Сексистські висловлювання/жарти	67%	35%
Образливі зауваження/жарти щодо тіла, зовнішності	57%	24%
Непристойні жести або/та мова тіла	54%	14%
Небажані спроби обговорити питання сексуального характеру	–	14%
Небажані дотики, обійми, поцілунки	45%	12%
Статевий акт без згоди/ неспроможності дати згоду	14%	–
Примусовий статевий акт з застосуванням сили та погроз	34%	–

Джерело: Department of Further and Higher Education, Research, Innovation and Science (2022).

Всього 71% (n = 2455) працівників вирішили відповісти на деякі запитання в розділі опитування про сексуальне насильство. 88% респондентів-працівників зазначили, що у 80% інцидентів відповідальним були представник чоловічої статі; 73% респондентів сказали, що інцидент стався в університетському приміщенні; 86% співробітників зазначили, що відповідальна за інцидент гендерного насильства особа була членом університетської спільноти, 12% зазначили, що особа не мала відношення до університету, а 2% не знають (Department of Further and Higher Education, Research, Innovation and Science, 2022).

Загалом 2933 студенти сказали, що вони розповідали про інциденти раніше. 1176 студентів відповіли, що вони нікому не розповідали про інцидент до оприлюднення результатів дослідження. Менш як 10% студентів розповіли про інцидент членам професійної групи, наприклад, консультантам або працівниками університету. 22% респондентів повідомили, що інцидент стався на території університету, 17% зазначили, що це сталося під час діяльності, пов'язаної з їхнім навчанням у закладі вищої освіти, наприклад, перебування у студентському клубі, товаристві, стажування тощо (Department of Further and Higher Education, Research, Innovation and Science, 2022).

Дослідження 6482 студентів з семи університетів Нової Англії, мета якого полягала у вимірюванні зв'язку між академічною успішністю: академічна ефективність – впевненість в академічних здібностях; стрес; інституційна прихильність – готовність студентів продовжувати навчання в університеті; відвідуваність – бажання відвідувати освітні курси; та досвідом гендерного насильства: сексуальних домагань, сексуального нападу, переслідування та насильства з боку інтимного партнера. Результати свідчать, що протягом шести місяців 21% студентів потерпали від насильства з боку інтимного партнера, 39% зазнали переслідування, 12% повідомили, що мали досвід сексуальних домагань, 4% мали небажаний статевий акт. Всі форми гендерного насильства мали значущий вплив на академічну успішність. Найбільший вплив на відвідуваність та інституційну прихильність спостерігається від студентів, котрі зазнали

переслідувань. Респонденти, які зазнали насильства з боку інтимного партнера та небажаного статевого акту, повідомили про нижчу академічну ефективність та більший рівень стресу (Banyard, et al., 2017).

Результати досліджень п'яти країн свідчать, що заклади вищої освіти не є безпечним і вільним від гендерної дискримінації та гендерного насильства простором. Показники постраждалих осіб подібні в усіх звітах, їх частка варіюється від 40% до 65%. Крім того, значний показник осіб, котрі не повідомляли про випадки гендерної дискримінації та гендерного насильства (85–90%), не звернулися по допомогу до правоохоронних органів та відповідальних органів університету, попри те, що більшість інцидентів відбувались безпосередньо на території університету і сколювалися членами університетської спільноти. В дослідженні зазначалося, що деякі респонденти відмовилися відповідати на запитання що стосувалися фізичних прояві гендерного насильства: статевий акт без згоди, спроби зґвалтування та зґвалтування, тож дані теми є сенситивними для здобувачів вищої освіти. До того ж досвід викладачів висвітлений лише в одному дослідженні, що свідчить про недопредставленість цієї групи у дослідженнях гендерної дискримінації та гендерного насильства в університетах.

У відкритому доступі не вдалося знайти подібних досліджень серед університетів України. Однак, за результатами анонімного інтернет-опитування, проведеного у 2019 році «Асоціацією жінок-юристок України «ЮрФем» серед студентів і студенток ЗВО України щодо випадків сексуальних домагань, сексизму та інших видів дискримінації в студентському середовищі свідчать, що 46% студентів і студенток українських закладів вищої освіти чули від викладачів чи адміністрації вислови сексистського характеру та стикалися із сексуальними домаганнями. Половина респондентів повідомляли про випадки гендерної дискримінації до адміністрації закладів, проте більшість цих історій не мала продовження у вигляді санкцій щодо кривдників. (Волошин, Масаліта, Кіт, 2019). Також у 2020 році в рамках курсу «Вступ до гендерних студій» було проведено дослідження «Гендерний портрет НаУКМА», результати якого

свідчать, що найчастішими проявами гендерної дискримінації в університеті є: сексистські жарти – 66%, дискримінаційні висловлювання – 42%, упереджене ставлення до жінок – 34% (Большакова, та інші, 2020).

Підсумовуючи вищезазначене, проблема гендерної дискримінації та гендерного насильства в закладах вашої освіти є широко розповсюдженою, про це свідчить показник постраждалих від неправомірних дій серед студентства різних країн. Вразливою групою є саме студентки закладів вищої освіти, у більшості випадків відповідальною особою за прояв гендерної дискримінації та гендерного насильства був представник чоловічої статі. Інциденти гендерного насильства мають негативний вплив на академічну успішність здобувачів вищої освіти. Найпоширенішими є вербальні прояви гендерної дискримінації та гендерного насильства: непристойні коментарі, сексистські висловлювання, жарти, запитання, пропозиції тощо. Територіально переважна більшість інцидентів траплялися на території університету, на прилеглих територіях та афілійованих до університету установ. Також, в більшості випадків постраждалі не повідомляли нікому про інциденти, через не класифікацію даних дій як злочину, необізнаність стосовно заходів допомоги та вразливого емоційного стану.

1.3 Методи протидії гендерній дискримінації та гендерному насильству в міжнародних та українських закладах вищої освіти

Законодавча база країни щодо гендерної дискримінації та гендерного насильства має важливе значення для надання жінкам правового захисту, демонструє цінності та напрямки боротьби з гендерною нерівністю всієї держави. Наявність відповідних законів є основою ефективної реакції на прояви гендерної дискримінації та гендерного насильства та зменшення безкарності за відповідні діяння.

За результатами дослідження Світового Банку «Жінки, бізнес та право» (The World Bank Group «Women, Business and the Law»), лише в 12 країнах жінки мають рівне правове становище в усіх сферах. Дані показують, що в 59 країнах

немає законів про сексуальні домагання на робочому місці, лише в 97 країнах встановлені кримінальні покарання за такі діяння. У 123 країнах немає законів про сексуальні домагання в освіті (World Bank Group, 2022).

У період з 2013 по 2017 роки країнами було досягнуто певного прогресу у прийнятті законів щодо захисту жінок від домашнього насильства завдяки правовим реформам в Алжирі, Білорусії, Кенії, Латвії, Лівані, Нідерландах та Саудівській Аравії. У 2013 році 320 мільйонів жінок не були захищені законодавством від домашнього насильства, проте станом на 2017 рік, цей показник склав 287 мільйонів (Tavares, & Wodon, 2018). Частка країн, які не мають законів про сексуальні домагання зменшилась на 2% завдяки правовим реформам у Камеруні, Чаді, Єгипті та Гвінеї між цими чотирма роками, див. табл. 1.3. В країнах центральної Азії та центральної Європи, до яких входить Україна, понад 248 мільйонів жінок були незахищені законодавством від гендерного насильства в секторі освіти станом на 2017 рік, частка країн без відповідного законодавства становила 52% (Tavares, & Wodon, 2018), див. табл. 1.3.

Таблиця 1.3

Частка країн без законів проти гендерного насильства за регіонами

Регіон	Показник (%)					
	2013 рік			2017 рік		
	Домашнє насильство	Сексуальні домагання	Сексуальні домагання в освіті	Домашнє насильство	Сексуальні домагання	Сексуальні домагання в освіті
Світ	29%	16%	64%	24%	14%	60%
ECA	20%	11%	57%	13%	11%	52%
MENA	86%	21%	93%	64%	14%	86%
SSA	50%	33%	86%	47%	26%	75%

*ECA – Європа та Центральна Азія; MENA – Близький Схід та Північна Африка; SSA – Субсахарська Африка.

Джерело: Tavares, P., & Q. Wodon. (2018).

Станом на 2020 рік Європейська комісія презентувала оновлену стратегію 2020-2025 рр. стосовно гендерного питання в секторі вищої освіти для країн ЄС (European Institute for Gender Equality, 2020). В стратегії виокремлено п'ять загальних рекомендацій, які складають основу для подальшої роботи над викоріненням гендерної дискримінації та гендерного насильства (SWG GRI, 2020):

- Приділити увагу проблемі гендерного насильства принаймні на такому ж самому рівні, що й до інших проблем в галузі вищої освіти. Впроваджуючи обов'язкову звітність про діяльність/заходи щодо викорінення гендерного насильства.
- Посилити роботу щодо досягнення гендерної рівності в усіх аспектах науково-дослідної галузі та секторі вищої освіти.
- Заохочувати, підтримувати та вивчати позитивні ініціативи, дії та заходи, вжиті іншими учасниками, організаціями та дослідниками з протидії гендерній дискримінації та гендерному насильству на інституційному та національному рівнях.
- Організувати робочі групи/платформи для обміну досвідом та знаннями. Розробити спільну політику та плани дій для сектору вищої освіти для сприяння інституційним змінам.
- Включити заходи проти гендерного насильства як критерій оцінки дослідницьких установ та університетів (SWG GRI, 2020).

За даними «Постійної робочої групи з питань гендеру в наукових дослідженнях та інноваціях» (Standing Working Group on Gender in Research and Innovation) 2020 року, з двадцяти двох країн-членів Європейського Союзу національна політика щодо гендерної дискримінації та гендерного насильства в секторі вищої освіти, наявна в Ірландія та Франція (SWG GRI, 2020). Дев'ять країн запроваджують протидійні заходи на національному рівні щодо гендерної дискримінації та гендерного насильства, детальніше у табл. 1.4.

Національні політики щодо гендерної дискримінації та гендерного насильства в країнах Європейського союзу станом на 2020 рік

Наявність	Країни
Не запроваджена національна політика	Австрія, Бельгія, Болгарія, Естонія, Італія, Кіпр, Німеччина, Польща, Португалія, Словаччина, Фінляндія
Впроваджують заходи на національному рівні	Іспанія, Литва, Мальта, Нідерланди, Данія, Норвегія, Чехія, Швейцарія, Ісландія
Наявна національна політика	Ірландія, Франція

Джерело: SWG GRI. (2020).

Ірландія у 2019 році прийняла національну політику «Безпечна, поважна, підтримуюча та позитивна. Припинення сексуального насильства та домагань в ірландських закладах вищої освіти» («Safe, Respectful, Supportive and Positive. Ending Sexual Violence and Harassment in Irish Higher Education Institutions»). Головною метою даної політики є забезпечення інституційної культури в університетах та безпечного середовища, вільного від гендерної дискримінації та гендерного насильства, політика орієнтована як на студентів, так і на працівників ірландських закладів вищої освіти. Також положення даної політики передбачають збір статистичних даних Департаментом освіти. «Міністерство вищої освіти, досліджень та інновацій», з метою вирішення проблеми гендерної дискримінації та гендерного насильства, зобов'язало освітні установи у Франції створити спеціальну консультативну службу, члени якої проходять підготовку задля належного реагування на інциденти. Станом на липень 2019 року понад 95% державних університетів мають такі послуги. Чехія затвердила план дій щодо запобігання домашньому насильству та гендерному насильству на 2015-2018 роки, який частково стосувався сексуального домагання в університетах. Рекомендації щодо боротьби із сексуальними домаганнями в університетах також були зазначені в плані дій на 2019 рік у стратегічному

документі для сектору вищої освіти. Іспанія у 2017 році прийняла Державний пакт проти гендерного насильства, який включає конкретні заходи із залученням підрозділів з питань гендерної рівності в університетах, з метою проведення ними досліджень щодо впливу сексуального домагання, агресії та жорстокого поводження в академічних колах, а також розгляду можливостей розробки профілактичних кампаній в університетських містечках. Оскільки на Мальті існує лише один університет, він функціонує як національний орган, і його політика в цілому стосується всіх видів дискримінації в наукових колах. Комітет університету з гендерних питань приймає скарги студентів та працівників університету щодо гендерної дискримінації й надає рекомендації щодо відповідних дій, планує провести просвітницьку кампанію проти сексуального домагання в наступному навчальному році. До того ж Комітет сприяє навчанню та дослідженням, що показує знання, досвід та прагнення чоловіків та жінок. У Швейцарії та Норвегії наявне спеціальне законодавство, чи інший регламент, щодо гендерного насильства в наукових колах, проте положення зазначених документів чинні тільки для студентства (SWG GRI, 2020).

Звіти опитування «Міністерство додаткової та вищої освіти, досліджень, інновацій та науки» (Department of Further and Higher Education, Research, Innovation and Science) містять низку рекомендацій щодо подолання гендерного насильства та дискримінації на рівні закладів вищої освіти:

- Програми систематичного розвитку з підвищення обізнаності щодо дискримінації та гендерного насильства мають бути доступними, підтримуватися закладами вищої освіти та бути важливим пріоритетом;
- ЗВО мають продовжувати роботу над розробкою та поширенням зрозумілих і доступних політик;
- Розробити довгостроковий підхід дослідження досвіду студентів;
- Надавати підтримку людям, які потерпіли від дискримінації та гендерного насильства (Department of Further and Higher Education, Research, Innovation and Science, 2022).

Україна прийняла та ратифікувала низку документів спрямованих на забезпечення рівних прав чоловіків та жінок, включаючи рівний доступ до вищої освіти: Конвенцію Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» 2012 року, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 2005 року, Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу» 2018 року, та Принцип рівного доступу жінок і чоловіків до освіти та професійної підготовки також визначено в Законі України «Про освіту» 1991 року. (Верховна Рада України, 1991, розд. I, ст. 1)

В ст. 21 розділу V Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» зазначено, що у навчальних програмах вищих навчальних закладів, передбачені курси перепідготовки кадрів, включаються дисципліни, які вивчають питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, та факультативне вивчення правових засад гендерної рівності (Верховна Рада України, 2005, розд. V, ст. 21).

Одним із механізмів реалізації політики рівних можливостей в Україні гендерний аудит (Світайло, Савельєва, Давліканова, 2016). Головними завдання аудиту є: надання інформацій про останні тенденції, досвід, передові практики запобігання будь-яким проявам дискримінації в освіті; забезпечення інформаційно-методологічної підтримки зацікавлених сторін у вирішенні завдань щодо просування гендерного підходу у діяльності сучасний ВНЗ; розроблення та затвердження плану проведення гендерної експертизи підручників та навчальних планів; розроблення навчальних планів та плану підвищення кваліфікації педагогічних працівників із включенням до нього програми або компоненту з питань гендерної рівності (Світайло, та ін. 2016).

Міністерство соціальної політики України у 2021 році затвердило наказ «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями», метою якого є

забезпечення єдиного методологічного підходу до проведення гендерного аудиту (Міністерство соціальної політики України, 2021). Були надані наступні рекомендації:

1. Гендерний аудит рекомендовано проводити установам, підприємствам та організаціям на добровільній основі за ініціативою керівних органів;
2. Аудит доцільно проводити для оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, визначення шляхів зменшення гендерної нерівності, підвищення обізнаність працівників про недискримінаційний підходів у професійній/навчальній діяльності.
3. Породити аудит за такими напрямками: політика установ щодо забезпечення рівних прав жінок та чоловіків; інформування членів установи про принципи забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків; корпоративна та організаційна культура: цінності організації, внутрішні механізми комунікації, програми професійного розвитку (Міністерство соціальної політики України, 2021);

Гендерний аудит дозволить проаналізувати принципи забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, а також висвітлить аспекти щодо ефективності розвитку потенціалу працівників установи, забезпечення безпечних умов для праці/навчання, захисту від гендерної дискримінації та гендерного насильства (Міністерство соціальної політики України, 2021).

Підсумовуючи вищезазначене, гендерна дискримінація та гендерне насильство є диверсифікованою, неоднорідною та складною проблемою. Наразі дана тема у закладах вищої освіти є пріоритетною на національному рівні, у науково-дослідній діяльності, впроваджені ефективних заходів для зменшення поширеності даної проблеми, а також у роботі над політиками. Серед країн ЄС станом на 2020 рік у двох країнах наявна національна політика щодо гендерного насильства в закладах вищої освіти. Немає консенсусу щодо того, які заходи доцільно здійснювати для подолання гендерного насильства в наукових колах, проте можна виокремити інформаційно-просвітницькі заходи з підвищення обізнаності щодо недискримінаційних практик та нетерпимості до проявів

гендерного насильства, проведення статистичного збору даних. Впровадження на інституційному рівні політик попередження та протидії випадків гендерної дискримінації та гендерного насильства.

1.4 Міжнародні стандарти політик протидії гендерній дискримінації та гендерному насильству в закладах вищої освіти

Міжнародна організація – «Група Світового Банку» («World Bank Group»), розробила посібник з характеристиками дієвих політик запобігання, реагування та протидії гендерному насильству у закладах вищої освіти (Rubiano-Matulevich, 2020).

Першою характеристикою є **чітке формулювання політики**. Наявність політики є необхідною, але недостатньою умовою. Передові практики пропонують або мати окрему політику, або вбудовувати політику в кодекси поведінки студентів і працівників. Варто **надати повне визначення всіх термінів гендерного насильства** та неправомірної поведінки в університеті відповідно до законодавств; пояснити термін «згода», як це визначено відповідним юрисдикційним законодавством; включити список заборонених дій, приклади та можливі сценарії, щоб розширити уявлення про прояви гендерної дискримінації у працівників та студентів (Rubiano-Matulevich, 2020).

Наступним важливим пунктом – **окреслення сфери дії політики**, пояснення на кого та при яких обставинах поширюється/не поширюється чинність політики, які обмеження щодо санкцій існують. Політика має застосовуватися до таких видів діяльності:

- Навчальний та позанавчальний процес на території освітньої установи та прилеглих територіях;
- Афілійовані з установою студентські групи, програми студентської мобільності, робочої практики та польові дослідження;

Виокремлення служб та установ, до яких можуть звернутися постраждалі від інцидентів (які потрапляють за межі чинності політики): поліція, медичні

служби та інші організації. Слід зазначити, що офіційний процес розслідування в установі не замінює кримінальний процес і постраждалі можуть повідомити про свій досвід поліції. Про випадки сексуального насильства слід повідомляти до центрів охорони здоров'я протягом 72 годин після інциденту, що є критичним періодом для запобігання небажаній вагітності та інфекціям що передаються статевим шляхом, таким як ВІЛ (Rubiano-Matulevich, 2020).

Наступною характеристикою – **загальнодоступність політики** та викладення рідними мовами студентів та працівників положення, пункти повідомлення про інцидент, офіційний процес звітності в освітній установі, включати **інформацію про потенційні санкції**, які можуть бути накладені на студента/працівника, якщо навчальний заклад визначить, що сталося порушення. До того ж надання доступної інформації стосовно того, наскільки серйозно будуть розглядатися різні вчинки — це особливо важливо щодо гендерного насильства, оскільки різні дії, що виникають через той самий тип поведінки, повинні розглядатися по-різному, детальніше див. табл. 1.5. Також інформація, що працівники та студенти несуть відповідальність за запобігання дискримінації та гендерному насильству, й отримують підтримку, якщо вони стануть свідками інциденту і вирішать повідомити про нього.

Таблиця 1.5

Приклади гендерного насильства та відповідних дисциплінарних заходів реагування

Прояви гендерного насильства	Дисциплінарні заходи
Небажані зауваження сексуально характеру	Письмові або усні вибачення
Образливі коментарі щодо статі, расового/етнічного походження, фізичних особливостей	Офіційне попередження
Залякування	Письмові або усні вибачення
Небажані дотики до тіла особи	Офіційне попередження
Небажані обійми	Офіційне попередження

Небажані поцілунки	Призупинення/обмеження навчання
Небажаний показ статевих органів	Призупинення/обмеження навчання
Розміщення приватних матеріалів іншої особи без згоди	Письмові або усні вибачення; офіційне попередження; призупинення навчання
Спроба вступити в статевий акт, або статевий акт без згоди	Відрахування; призупинення навчання
Погрози фізичної шкоди	Відрахування; призупинення навчання

Джерело: Rubiano-Matulevich, E. (2020).

Інформацію про політику слід постійно розповсюджувати, на офіційних вебсайтах університетів, в кімнатах загального користування студентів та працівників, інформаційних дошках, бюлетенях. Хороша практика також включає їхню доступність у програмах для мобільних телефонів та соціальних мережах. Заклади вищої освіти можуть розглянути можливість інтеграції вмісту інформації про гендерне насильство в основні тренінги організації, включаючи вступні програми для студентів. Тренінги мають включати інформацію про процес розгляду скарг та деталі про те, до кого звертатися під час подання скарги. Модулі щодо попередження сексуальних домагань та гендерної дискримінації мають бути включені в підготовку працівників університету.

Установи повинні регулярно переглядати свою політику, зберігати детальні та конфіденційні записи всіх звітів, щоб контролювати зусилля щодо боротьби з сексуальними домаганнями та вживати заходів у разі повторних правопорушень.

Також для підвищення безпеки жінок на території університету пропонується такі превентивні заходи, як поліпшення освітлення на території закладу та навколо нього; завезення кращої видимості шляхом збільшення кількості вікон і дверей в аудиторіях, офісах та інших приміщеннях університету; картографування гарячих точок та небезпечних зон в установах.

Міністерством передової освіти Британської Колумбії (Канада) у консультації з навчальними закладами та «Асоціацією протидії насильства Британської Колумбії» розробили посібник, метою якого є надання допомоги навчальним закладам у розробці політик запобігання гендерному насильству (Ministry of Advanced Education, 2018).

Розробляючи політику щодо гендерного насильства, установи мають **консультуватися/залучати до розробки викладачів, працівників та адміністрацію університету, студентські самоврядування, службу поліції, постачальників медичних послуг**. Також університети мають враховувати інші наявні положення навчального закладу, наприклад Кодекс поведінки студентів.

Політика має застосовуватися не тільки для студентів, але й для ширшої університетської спільноти, включаючи викладачів, персонал, адміністрацію, членів ради, підрядників, волонтерів, відвідувачів та інших осіб, визначених установою. Політика має враховувати, що студенти також можуть бути працівниками закладу. У політиках має бути чітко вказано чинність документу за межами університету, наприклад, в онлайн-просторах. Встановлено **дві процедури повідомлення про інцидент: розкриття** – повідомлення про інциденти гендерного насильства, щоб отримати підтримку, без втручання керівництва університету та поліції; **звіт** – це офіційне повідомлення про інцидент, що передбачає втручання керівництва університету, поліції у випадках кримінального злочину (Ministry of Advanced Education, 2018).

В політиках **мають бути наявні визначення**: сексуального нападу, сексуальної експлуатації, сексуальних домагань, переслідування, розповсюдження фото та відео матеріалів інтимного характеру без дозволу зображеній на них особи, підглядання. Установам також слід розглянути визначення, викладені в Кримінальному кодексі Канади.

Також **положення про конфіденційність та обмін інформацією** – підкреслити важливість конфіденційності як для потерпілого, так і відповідальної за інцидент особи. Політика також може зазначити обставини, за яких установа не зможе зберігати конфіденційність, наприклад, загроза для

фізичного здоров'я, або на основі наданої інформації є обґрунтовані підстави вважати, що відповідальна за інцидент особа може зашкодити іншим, або якщо звітність вимагається законодавством.

Вказати процедури надання допомоги: надання контактних номерів кваліфікованих консультантів та служб охорони на території університету та за його межами, правоохоронних органів, медичної допомоги, служб психічного здоров'я та інших допоміжних служб, якщо це необхідно. Обговорення варіантів медичного лікування/допомоги для усунення травм, профілактичного лікування захворювань, що передаються статевим шляхом, та інших медичних послуг, а також збереження доказів (Ministry of Advanced Education, 2018).

Провідний орган університетського сектору Австралії, який охоплює 39 освітніх установ – «Університети Австралії» опублікував рекомендації щодо ключових пунктів, котрі мають бути наявними в політиках протидії гендерному насильству (Universities Australia, 2018).

Першим пунктом є орієнтація на безпеку та добробут студентів. **Надання змістовної та загальнодоступної інформації щодо положень, процедур, сфер дії та термінології.** При визначенні термінів слід враховувати місцеве законодавство. **Розрізнення процедури розкриття інформації та офіційною скаргою.** Контакти з представниками університету стосовно розкриття або офіційного звіту мають уникнути заподіяння подальшої шкоди чи будь-якого покарання студенту, включаючи мінімізацію кількості разів, коли їм потрібно переказати свій досвід (Universities Australia, 2018).

Другий пункт, **встановлення єдиного контактного пункту**, до якого надходитимуть усі офіційні повідомлення про сексуальні домагання. Встановлення чіткої процедури реагування на анонімні повідомлення та повідомлення третіх сторін (друзів, батьків, свідків).

Оскільки університети є автономними установами, рішення кожного університету – визначити, які стягнення будуть накладені, якщо особу буде визнано винним у неправомірній поведінці. Крім того, обидві сторони повинні бути повідомлені, що особа, про яку складено звіт, має право оскаржити

висновки університету в ході розслідування неправомірної поведінки. Четвертим пунктом є **захист персональних даних і конфіденційність** розкриття та офіційної скарги попри обставини, коли конфіденційність не може бути обмежена: зобов'язання повідомлення про інцидент зовнішнім установам, випадки насильства за участі неповнолітньої особи (Universities Australia, 2018).

П'ятим пунктом є **надання доступу до інформації про контактні номери невідкладної медичної допомоги та надання консультацій, внутрішніх та зовнішніх служб підтримки**. Політики та процедури щодо гендерного насильства та сексуальних домагань варто регулярно переглядати та оновлювати. У контексті такої діяльності освітнім установам також бажано замовляти незалежні експертні огляди ефективності відповідних політик (Universities Australia, 2018).

Тож, міжнародними стандартами політик протидії гендерній дискримінації та гендерному насильству є: загальнодоступність документу, проведення перегляду політики, окреслення сфери діяльності, повне визначення всіх термінів, розмежування процедур розкриття інформації та звітування, положення про конфіденційність, наявність дисциплінарних та адміністративних заходів реагування, надання контактів внутрішніх та зовнішніх служб підтримки.

Підсумовує вище зазначене, гендерна дискримінація виражається в упередженому ставленні до особи через її стать та гендер. Гендерне насильство – це насильство, що впливає на осіб певної статі диспропорційно. Гендерне насильство може виражатися вербально: образи, коментарі, жарти, запитання; візуально: принизливі погляди, образливі рухи тіла, надсилання фото/відео матеріалів іншій особі без згоди; та фізично: штовхання, небажані дотики, обійми, поцілунки, спроби зґвалтування та зґвалтування. Дані явища в закладах вищої освіти мають низку негативних наслідків. На індивідуальному рівні призводить до стресу, депресії, втрати мотивації до навчання та роботи, небажання студентів продовжувати навчання в університеті. На інституційному рівні впливає на зниження академічної успішності та результативність

дослідницької діяльності. На соціальному рівні впливає на рівень освіти в цілому та досягнення гендерної рівності в цілому.

Гендерна дискримінація та гендерне насильство в закладах вищої освіти є широко розповсюдженою проблемою. Здобувачі вищої освіти найчастіше потерпали від вербальних проявів гендерної дискримінації та гендерного насильства. Більшість інцидентів відбувались безпосередньо на території університету, або на афілійованих до університету установах. Постраждалі від гендерного насильства, не повідомляють це, що свідчить про невисокий рівень обізнаності стосовно видів гендерного насильства та заходів підтримки як на державному, так і на рівні університетів. До того ж дослідження даної проблеми висвітлюють лише досвід студентів, котрі зазнавали гендерного насильства під час перебування в закладах вищої освіти, втім гендерне насильство серед працівників університетів залишається поза увагою.

Станом на 2020 рік, більшість європейських країн не мають спеціального законодавства та регулюючого органу, відповідального за дотримання університетами законів та положень про запобігання гендерній дискримінації та гендерному насильству. В Україні одним із механізмів реалізації політики рівних можливостей жінок та чоловіків є гендерний аудит. Метою якого є аналіз принципів дотримання гендерної рівності та безпечних умов для праці/навчання в організаціях, установах та підприємствах.

РОЗДІЛ 2.

ПОЛІТИКИ ПРОТИДІЇ ГЕНДЕРНІЙ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА ГЕНДЕРНОМУ НАСИЛЬСТВУ В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

2.1 Методологічні засади контент-аналізу політик протидії гендерній дискримінації та гендерному насильству

Дане дослідження проводилося в рамках інтерпретативного методологічного підходу, основою якого є контент-аналіз політик протидії гендерній дискримінації та гендерному насильству університетів. *Об'єктами аналізу* є політики протидії гендерній дискримінації та гендерному насильству університетів (далі – Політики), котрі було обрано з дванадцяти українських та дванадцяти міжнародних закладів вищої освіти. Для проведення аналізу всім закладам вищої освіти був наданий порядковий номер див. Додаток А.

Категорії аналізу попередньо були виділені у роботі «Політики протидії гендерній дискримінації та гендерному насильству в університетах: міжнародний досвід для України» в рамках курсу «Вступ до гендерних студій» (Бойко, та ін. 2021). Спираючись на зазначене дослідження та стандарти міжнародних політик описані в попередньому розділі, було виокремлено наступні *категорії аналізу та одиниці аналізу*, див. табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Категорії та одиниці контент аналізу

Категорії аналізу	Одиниці аналізу
Дата	Дата затвердження політики
	Дата перегляду політики
Сфера дії	Особи – студенти, працівники, відвідувачі університету, на яких розповсюджується чинність політики
	Території – корпуси, прилеглі території університету, гуртожитки тощо, на які розповсюджується чинність політики
Моніторинг	Систематичний огляд діяльності політики

Фахова термінологія	Основна термінологія (дискримінація, сексуальні домагання, булінг)
	Додаткова термінологія (згода, сталкінг, мобінг, сексуальні напади, кібербулінг тощо)
Розповсюдження інформації	Проведення цілеспрямованих інформаційних кампаній для членів університетської спільноти: лекції, тренінги та семінари
Процедура повідомлення та подання скарг	Розкриття інформації – повідомлення про інцидент
	Звітність – подання скарги/заяви про інцидент
	Конфіденційність – захист персональних даних
	Віктимізація – захист потерпілого/ї від звинувачень після розкриття інформації, та/або подання скарги/заяви
Діяння щодо неповнолітніх осіб	Наявність процедури повідомлення та реагування на скарги/заяви від неповнолітніх осіб
Термін	Подання – період часу встановлений для подання скарги/заяви
	Розгляд – період часу встановлений для реагування на скаргу/заяву
	Відкликання – період часу встановлений для скасування скарги/заяви
Дисциплінарні та адміністративні стягнення	Виховні, превентивні та каральні заходи для здобувачів вищої освіти (попередження; призупинення навчання; відрахування)
	Виховні, превентивні та каральні заходи для здобувачів привідників ЗВО (попередження; призупинення навчання; відрахування)
Методи надання допомоги	На рівні університету – діяльність комісії/комітету
	Альтернативні методи – поліція, громадські організації, тощо

Вибір контент-аналізу як методу дослідження полягає в тому, що він дозволяє ідентифікувати та інтерпретувати зміст у межах зазначеного об'єкта аналізу. Виявити наведені критерії в політиках протидії гендерній дискримінації та гендерному насильству в українських та міжнародних закладах вищої освіти. Спираючись на отриману інформацію визначити аспекти, котрі варті доопрацювання в політиках українських закладів вищої освіти, враховуючи їх трактування в міжнародних документах.

Для проведення контент-аналізу міжнародні політики було відібрано зі списку 776 освітніх установ з 87 країн/регіонів, з найвищим показником гендерної рівності щодо Цілей Сталого Розвитку (ЦСР) («SDG» - Sustainable Development Goals) (Impact Rankings: Gender equality, 2021). Критеріями оцінки гендерної рівності в рейтингу ЦСР є:

- політики щодо гендерної рівності та недискримінації – нормативні документи, політики недискримінації трансгендерних людей, політики захисту постраждалих від дискримінації, жіночі програми наставництва;
- дослідження університетів щодо вивчення гендерних питань – наукова робота з питань гендерної рівності, обсяг проведених досліджень, кількість публікацій, частка жінок-авторів;
- представлення жінок в університетах – кількість жінок на керівних посадах; кількість жінок, котрі отримали наукові ступені; кількість заяв на вступ від представниць жіночої статі та кількість випускниць (Impact Rankings: Gender equality 2021).

Дані політики викладені у вільний доступ та перекладені на англійську мову, детальніше див. табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Університети з найвищими показниками гендерної рівності щодо Цілей Сталого Розвитку

Університет	Країна	Рейтинг
La Trobe University	Австралія	2

Western Sydney University	Австралія	3
Charles Darwin University	Австралія	4
Trinity College Dublin	Ірландія	6
University of Worcester	Великобританія	9
Monash University	Австралія	10
Auckland University of Technology	Нова Зеландія	11
NOVA University of Lisbon	Португалія	15
Charles Sturt University	Австралія	16
London South Bank University	Великобританія	17
Deakin University	Австралія	18
University of Montreal	Канада	19

**Рейтинг – місце в списку з 776 університетів з 87 країн/регіонів, з найвищим показником гендерної рівності щодо Цілей Сталого Розвитку;*

Джерело: Impact Rankings: Gender equality. (2021, April 1). Times Higher Education (THE).

Політики українських університетів були відібрані із двадцяти перших позицій щорічного академічного рейтингу «Топ 200 Україна 2021». Рейтинг розробляє центр міжнародних проєктів «Євроосвіта» спільно з міжнародною групою експертів «IREG Observatory on Academic Ranking and Excellence». Коефіцієнтами оцінки є академічна, наукововидавнича та міжнародна діяльність, оцінка науково-дослідницьких досягнень, винахідницька діяльність, цитованість наукових праць вчених університету у високореєтингових наукових виданнях, якість представлення та популярність закладу в інтернет-просторі, привабливість університету для абітурієнтів. Дані політики викладені в вільний доступ, детальніше див. табл. 2.3

**Університети з найвищою позицією в академічному рейтингу «Топ 200
Україна 2021»**

Університет	Місто	Рейтинг
Київський національний університет імені Тараса Шевченка	Київ	1
Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»	Київ	2
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна	Харків	3
Сумський державний університет	Суми	5
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»	Харків	7
Національний університет біоресурсів і природокористування України	Київ	8
Національний авіаційний університет	Київ	9
Національний університет «Києво-Могилянська академія»	Київ	11
Ужгородський національний університет	Ужгород	13
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова	Одеса	14
Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»	Дніпро	15
Вінницький національний технічний університет	Вінниця	16

**Рейтинг* – місце в списку з 200 університетів України, з найвищим значенням індексу університету за сумою показників.

Джерело: Освіта.ua. (2021, червень 17). Оприлюднений рейтинг вишів «ТОП-200 Україна 2021».

2.2 Складові політик протидії гендерній дискримінації та гендерному насильству міжнародних та українських університетів

За результатами аналізу політик протидії дискримінації та сексуальним домаганням в дванадцяти міжнародних та дванадцяти українських закладах вищої освіти були виявлені такі тенденції.

За критерієм аналізу **дата**, першим міжнародним документом котрий набув чинності 17.03.2011 була Політика №2, втім з того моменту даний документ переглядався тричі, востаннє документ був оновлений 16.04.2021 року. Серед українських університетів першою є Політика №20 затверджена 28.12.2018, й оновлена 19.01.2021 та 09.12.21.

Всі політики міжнародних університетів окрім дати затвердження мають дату запланованого перегляду, також є можливість подивитися минулі версії документів на офіційному веб-сайті університету (Політика №1, №2, №3 та №11). В жодній політиці українських університетів дата проведення перегляду не зазначена, вказано лише що всі зміни вносяться за наказом, втім Політика №20 оновлювалась два рази, це свідчить що перегляд політики був проведений.

За критерієм аналізу – **сфера дії**, в одинадцяти політиках міжнародних університетів деталізовано до яких осіб застосовуються положення політики, серед них виділяють: студентів, викладачів, робітників університету, партнерів, підрядників. Додатково зазначено, що положення застосовуються до студентів, які беруть участь у діяльності університету включаючи: навчальні поїздки, стажування, обмін студентами, польові дослідження, організовані заходи студентськими організаціями, конференції, практикуми пов'язані із навчанням. У семи політиках прописано на які території розповсюджується чинність даних документів, див. Додаток Б. До територій міжнародні політики відносять: університетські приміщення (аудиторії, бібліотеки, кафетерії), об'єкти підконтрольні університетом (гуртожитки, парки) віртуальні середовища (системи внутрішньої мережі, електроні пошти, соціальні мережі, онлайн платформи).

В українських політиках **сфера дії** зазначена в шести документах. У Політиці №13 зазначено, що положення документу поширюється на всю університетську спільноту та надано тлумачення даного терміну, крім того надано визначення терміну «університетський простір», проте далі в документі не вказано, чи поширюється на нього чинність політики. В Політиках №14 та №21 також зазначено особи, інциденти між якими вирішує комісія з конфліктних ситуацій;

«університетський простір – це територія усіх структурованих підрозділів Університету та поза нею, де особа діє як член університетської спільноти;

університетська спільнота – це всі категорії співробітників, здобувачів освіти та слухачів підготовчих відділень Університету.»
(Політика №13)

В Політиках №22, №23 та №24 зазначено під час яких умов застосуються положення даних документів, без деталізації стосовно осіб та територій. Аспект щодо території деталізований лише в Політиці №17.

«До булінгу (цькування) в університеті належать випадки, які відбуваються безпосередньо в навчальних приміщеннях університету та гуртожитках, на прилеглих територіях (включно з навчальними приміщеннями, приміщеннями для занять спортом, проведення заходів, гуртожитками, їдальнею тощо) та (або) за межами університету під час заходів, що організовуються університетом, в тому числі дорогою до (із) університету.» (Політика №17)

Наступним критерієм аналізу є проведення **систематичного моніторингу діяльності політик**. Політики №4, №5, №10 та №12 щорічно звітують про реалізацію політики, що окреслюють: профілактичні заходи та інформації кампанії підвищення обізнаності членів університетської спільноти; кількість

отриманих скарг та повідомлень; застосовані дисциплінарні та адміністративні заходи. В семи українських політиках зазначено, що у кінці календарного року комісія/комітет проводить моніторинг дотримання правил та положень політики, див. Додаток В, та оприлюднює результати. Звіт охоплює: кількість скарг та аналіз питань, які були порушені в скаргах; кількість проведених тренінгів та лекцій щодо попередження гендерного насильства.

Четвертим критерієм аналізу було **вживання фахової термінології**. В усіх українських політиках надано тлумачення таким термінам як: дискримінація, булінг, сексуальні домагання. Крім цього в п'яти політиках є тлумачення таких термінів як: утиск, мобінг та конфлікт. В Політиці №13 надано тлумачення терміну сталкінг (перслідування); в Політиках №16 та №19 надано визначення кібербулінгу. В міжнародних політиках, окрім зазначених вище термінів, також надається тлумачення: сексуальна експлуатація, сексуальний напад, згода, примус, віктимізація, співучасть та кіберсексуальне насильство. В Політиках №5 та №6 детально прописано при яких обставинах згода не може вважатися даною, що означає свобода дати згоду та згода отримана під дією активних речовин (алкоголь та наркотичні засоби). В українських політиках перелік термінів інтегрований у зміст документу, в міжнародних Політиках №4, №5 та №10 оформлений у вигляді додатку до політики.

За критерієм **розповсюдження інформації** у шести міжнародних документах зазначено, що проводиться освітня кампанія спрямована на інформування студентів та викладачів стосовно правил та положень університету. Обов'язковою частиною освітнього процесу є семінари, спрямовані на інформування студентів та викладачів стосовно правил та положень даних політик. До того ж передбачені просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення обізнаності трудового колективу щодо правил реагування на розкриття інформації стосовно гендерного насильства.

В дев'яти українських політиках передбачено проведення зустрічей, бесід, семінарів, лекцій та тренінгів, інша діяльність на засадах гендерної рівності для

підвищення обізнаності членів університетської спільноти про правила ненасильницького спілкування та взаємодії.

Наступним критерієм аналізу є **процедура повідомлення та подання скарг** про випадки гендерної дискримінації та гендерного насильства. В дев'яти політиках міжнародних університетів передбачено дві окремі процедури розкриття інформації та звітування (подання скарги/заяви), див. Додаток А. У тому випадку, якщо особа не бажає подавати скаргу/заяву та ініціювати конкретні заходи та внутрішні розслідування у відповідь на інцидент, а лише повідомити про випадок неправомірних дій, або якщо особа є лише свідком інциденту, передбачена процедура розкриття інформації.

«Розкриття інформації відбувається, коли студент розповідає співробітнику університету, що він зазнав знущань, домагань (включаючи інцидент ненависті) або сексуального насильства. Розкриття інформації може бути здійснено особисто, онлайн або за допомогою інших засобів, таких як телефон або електронна пошта. Особі, яка вирішила розкрити інформацію, не потрібно надавати повну інформацію про свій досвід, якщо вона цього не бажає. На них не будуть тиснути, щоб вони подали офіційну скаргу.» (Політика 10)

Проте, в Політиках №3 та №5 зазначено, що існують випадки коли університет може вирішити продовжити опрацювання наданої інформації й за потреби вжити дисциплінарні або адміністративні стягнення:

«Університет може вирішити розслідувати справу та розглянути дисциплінарні стягнення, навіть якщо особа, яка розкриває інформацію, вирішить не подавати внутрішню скаргу або заяву в поліцію» (Політика №3)

В усіх Політиках українських університетів зазначено лише процедуру подання скарги та подальшу процедуру її розгляду. У Політиках №15, №21 №22 та №24

передбачено формальну та неформальну процедуру, у Політиках №18, №20 та №23 також зазначено про відмову від необхідності реагування:

«Комісія може ухвалити рішення про відмову від необхідності реагування на скаргу, в такому випадку скаржнику/скаржниці протягом 10 робочих днів надається письмове пояснення про відмову.»
(Політика №18)

В міжнародній Політиці №11 також передбачена неформальна та формальна процедура розгляду скарг. Неформальна процедура не передбачає прийняття адміністративних чи дисциплінарних стягнень у випадках, коли скаржник або ініціатор інциденту відмовляється від неформальної процедури, або якщо не було досягнуто спільного рішення здійснюється формальна процедура. При виборі формальної процедури комітет/комісія з протидії дискримінації та гендерному насильству довше розглядає скаргу, залучає незацікавлених осіб до розгляду, запрошує уточнюючу та додаткову інформацію від двох сторін інциденту, проводиться засідання, також зазначається що:

«Застосування даного Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства України щодо захисту особою своїх прав.» (Політика №15)

Положення про конфіденційність поданої інформації зазначені в усіх політиках міжнародних університетів та в семи політиках українських університетів. Втім в шести українських політиках прописано, що комісія/комітет із запобігання і протидії дискримінації та сексуальним домаганням у своїй діяльності дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних співробітників та студентів, однак не зазначено, в яких випадках та при яких обставинах конфіденційність інформації не може бути забезпечена. Лише в Політиці №22 надане визначення щодо того, коли університет мусить надати персональну інформацію:

«Комісія зобов'язана у своїй роботі дотримуватися конфіденційності щодо осіб, які повідомляють або яку звинувачують у дискримінації або сексуальних домаганнях (за виключенням ситуацій, коли законодавство вимагає розголошення інформації та/або коли розкриття обставин Університетом необхідне для захисту інших).» (Політика №22)

В восьми політиках міжнародних університетів додатково прописано **положення про віктимізацію** постраждалої особи. Термін віктимізація застосовується в даних документах в значенні вторинної віктимізації – це негативне явище, коли потерпіла особа й надалі зазнає шкоди не безпосередньо від злочинного діяння, а внаслідок характеру поведінки щодо неї з боку установ та/або інших осіб. Вторинна віктимізація може бути наслідком, наприклад, багаторазового створення ситуацій, що вимагають зустрічі потерпілої особи та зловмисника, повторних допитів для перевірки одних і тих самих фактів, використання невідповідної мови або нечутливих коментарів від тих, хто контактує з потерпілими (Словник Європейського інституту з гендерної рівності, 2021). Дане положення є превентивним методом запобігання повторної психологічної або/та фізичної шкоди особи, котра вирішила повідомити про інцидент. В політиках Українських університетів дане положення не прописане.

«У цій політиці віктимізація відноситься до будь-якої форми необґрунтованої шкоди, спрямованої на особу за її участь у поданні, підтримці або вирішенні скарги.

Будь-який студент або співробітник, який бере участь у віктимізації, може вважатися таким, що вчиняє не правомірну поведінку, і, якщо неможливо досягти рішення іншими способами, може бути розглянуто положення даної політики.» (Політика №9)

У шести політиках міжнародних університетів та дев'яти політиках українських університетів передбачені спеціальні **заходи стосовно неповнолітніх осіб**, див. Додатки Б та В.

У двох документах Політики №4 та №5 вказано, що за будь яке діяння сексуального характеру з особою, котра не досягла вісімнадцятирічного віку перекачане кримінальне покарання. В Політиці №6 вказано, що для розгляду скарг від неповнолітніх осіб має бути наявний офіційний ордер від поліції. У двох Політиках №1 та №7 передбаченій окремий документ «Політика безпеки дітей».

В українських документах зазначено, що в разі підтвердження факту вчинення неправомірних дій щодо не неповнолітньої особи комітет/комісія обов'язково проводить зустріч з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи та залучає їх до процесу розслідування. У політиках, де передбачена неформальна та формальна процедура розгляду скарг, повідомлення від неповнолітніх осіб розглядаються лише в межах формальної процедури. В Політиках №16, №17 та №20 окрім зустрічі з батьками передбачено звернення до центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді та уповноважених підрозділів Національної поліції України:

- «невідкладно у строк, що не перевищує однієї доби, повідомляє територіальний орган (підрозділ) Національної поліції України, принаймні одного з батьків або інших законних представників малолітньої чи неповнолітньої особи, яка стала стороною булінгу (цькування);
- повідомляє службу дітей з метою вирішення питання щодо соціального захисту представників малолітньої чи неповнолітньої особи, яка стала стороною булінгу (цькування), з'ясування причин, які призвели до випадку та вжити заходів для усунення таких причин;
- повідомляє центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді з метою здійснення оцінки потреб сторін булінгу (цькування),

визначення соціальних послуг та методів соціальної роботи, забезпечення психологічної підтримки та надання соціальних послуг;» (Політика №20)

Термін розгляду заяв/скарг детально прописаний в усіх політиках українських університетів, зазначено протягом якого часу розглядається скарга у випадку неформальної та формальної процедури. Для всіх університетів, де передбачена неформальна та формальна процедура розгляду скарг, цей період часу становить 10 робочих днів та 30 робочих днів відповідно. Натомість в міжнародних політиках термін розгляду скарги прописаний тільки в п'яти політиках, див. Додаток Б. **Термін подання скарги** зазначений в восьми політиках міжнародних університетів та в п'яти українських політиках. В семи міжнародних політиках не встановлено ніяких часових обмежень у прийнятті скарг:

«Особа має право відкликати скаргу у будь-який час. Потім це питання розглядатиметься як розкриття інформації і, як правило, не призведе до подальших дій, якщо це не потрібно за законом, наприклад, університет має підстави вважати, що для когось існує серйозна загроза.» (Політика №1)

У Політиках №5 та №18 встановлений період протягом якого часу можна подати скаргу і вона буде прийнята відповідальними університетськими органами:

«Скарга може бути відхилена, якщо не подана протягом шести місяців після останнього інциденту, який є предметом скарги.» (Політика №5)

«Скаргу може бути подано протягом 30 днів з дня виявлення діяння або з дня, коли повинно було стати відомо про його вчинення.» (Політика №23)

В Політиці №10 додатково зазначено, чи можна звітувати на особу, котра більше не є членом університетської спільноти :

«Університет не обмежує час розкриття інформації чи офіційних повідомлень про знущання, домагання чи сексуальні проступки. Якщо минув значний час, або особа, про яку повідомляється, більше не навчається чи не працює в університеті, можливість університету відповісти на офіційний звіт може бути обмежена.» (Політика №10)

Критерій щодо **дисциплінарних та адміністративних стягнень** наявний в восьми міжнародних політиках див. Додаток Б. Окрім Політики №6, стягнення передбачені для студентів та працівників вищих навчальних закладів. Для студентів передбачені наступні дисциплінарні та адміністративні стягнення: офіційна догана; зміни в розкладі, перенесення дати іспитів; тимчасове переведення на дистанційне навчання; для студентів, котрі проживають в гуртожитках, тимчасово може бути надане інше житлове приміщення; відрахування. Для працівників: офіційна догана; зміни в графіку роботи; тимчасове призупинення роботи, на період розслідування; пониження в посаді; звільнення.

В чотирьох політиках українських закладів вищої освіти дисциплінарні та адміністративні стягнення передбачені як кінцеві положення формальних процедур розгляду скарг. Для студентів зазначені наступні стягнення: винесення догани та відрахування. Для працівників: винесення догани та звільнення.

Останнім критерієм аналізу є **методи надання допомоги**. Сім політик міжнародних університетів передбачають звернення до поліції студентів котрі постраждали від інциденту гендерного насильства та надають відповідні телефонні номери. У Політиках №1, №2 та №5 надані телефонні номери охорони університетського містечка. А в Політиках №3, №4 та №6 вказані електронні пошти та телефонні номери служб та центрів підтримки, що функціонують на територіях даних держав, які надають психологічну, юридичну, медичну допомогу жінкам постраждалим від різного виду гендерного насильства.

В трьох українських політиках вказано, що потерпілі, окрім комітету/комісії з протидії дискримінації та гендерному насильству університету, можуть звертатися по допомогу до Національної поліції України.

В жодній політиці не наведені телефонні номери кризових центрів, гарячі лінії психологічної допомоги, консультації тощо.

За результатами аналізу жодна політика не має всіх виокремлених критеріїв, детальніше див. Додатки Б та В. Проте, в усіх політиках міжнародних університетів є фіксована дата проведення перегляду, надано тлумачення основної термінології, положення про конфіденційність наданої інформації з деталізацією стосовно випадків коли конфіденційність не може бути забезпечена, процедура подання офіційної скарги про інцидент та методи надання допомоги на рівні університету. В одинадцятьох з дванадцяти документів детально прописана сфера дії політики, до яких осіб застосовуються положення політики; у семи документах деталізований аспект стосовно територій. В десяти наданий перелік альтернативних служб підтримки, що охоплює служби охорони здоров'я, телефонні лінії довіри та жіночі центри. В дев'ятьох політиках наявне розмежування процедур розкриття інформації та подання офіційної скарги, додатково зазначено про вторинну віктимізацію постраждалої особи; У восьми політиках надано тлумачення основної та додаткової термінології, розширений перелік дисциплінарних та адміністративних стягнень, термін подання та відкликання заяви, детальніше див. Додаток Б.

В усіх політиках українських університетів надано тлумачення основної термінології, вказана процедура подання офіційної скарги та методи надання допомоги на рівні університету. Тож цей аспект не потребує доопрацювання. У восьми документах прописані положення про конфіденційність інформації, втім надане стисле трактування. В шести документах зазначена додаткова термінологія. Лише в чотирьох з дванадцяти політик зазначена сфера дії політики, крім того аспект стосовно територій зазначений лише в одному документі; альтернативні служби допомоги обмежуються Національною поліцією України; зазначені дисциплінарні та адміністративні стягнення (втім тільки догана та відрахування/звільнення); зазначений термін подання заяви. В

жодній українській політиці не передбачена процедура розкриття інформації, положення про вторинну віктимізацію та термін відкликання заяви.

В процесі аналізу було виокремлено декілька аспектів котрі регулярно зустрічають в політиках – це надання переліку пунктів, які мають бути в заяві, неправдиво подані скарги та анонімні скарги. Про дані критерії зазначалося в стандартах міжнародних політик протидії гендерній дискримінації та гендерному насильству та надалі можуть бути використані при аналізі політик в українських закладах вищої освіти.

2.3 Рекомендації для покращення політик протидії гендерній дискримінації та гендерному насильству в українських університетах

Даний контент-аналіз висвітлив аспекти які наявні в усіх українських політиках протидії гендерній дискримінації та гендерному насильству і не потребують доопрацювання. В політиках детально прописані процедури подання та терміни розгляду скарг/заяв, детально зазначено склад та повноваження комісії/комітету з протидії гендерній дискримінації та гендерному насильству. Також методи надання допомоги на рівні університету детально описані в усіх українських закладах вищої освіти. Однак, щоб забезпечити належне функціонування та безпечне середовище закладів вищої освіти, деякі сфери потребують удосконалення.

За результатами аналізу було виявлено, що жодна з одинадцяти українських політик не має зазначеної дати або терміну перегляду, див. додаток В. Втім в семи документах вказано, що проводиться систематичний моніторинг дотримання норм та положень, й складається щорічний звіт, тож можна відстежити динаміку зміни ситуації в університетській спільноті та за потреби вносити корективи до чинних політик. До того ж один університет вже оновлював даний документ двічі, що свідчить про наявність даної практики в українських закладах освіти. Усі аспекти потребують регулярного перегляду та доопрацювання, щоб не втратити актуальності та застосовувати найефективніші методи запобігання насильству в університетах. Крім того, в перші роки

функціонування міжнародних політик перегляд проводився раз на рік, або раз на два роки, після цього термін перегляду збільшувався, наразі варіюється між трьома та п'ятьма роками. Спираючись на те, що більшість українських політик набули чинності у 2020-2021 роках, **доцільно проводити перегляд кожні два роки, надалі термін перегляду варто збільшити до чотирьох років.**

З даної рекомендації випливає наступний пункт – **проведення систематичного моніторингу** роботи політики та представлення результатів у вигляді щорічних звітів, що включатимуть: кількість поданих скарг, інциденти на які подавалися скарги, кількість проведених освітніх компаній. Даний пункт виокремлюється в стандартах міжнародних політик, що зазначені вище. Процедура моніторингу проводиться з метою подальшого аналізу процесів, функції та недоліків політики, й відповідно впроваджуються нові рішення та додаткові заходи задля забезпечення безпечного середовища для роботи та навчання. Крім того, отримані дані можна використовувати в інформаційній компанії задля ознайомлення студентів та викладачів з діяльністю політики та її щорічними результатами.

В проаналізованих політиках українських університетів не має деталізації стосовно **осіб, до яких застосовуються й на які території розповсюджується чинність політики**, даний аспект потребує доопрацювання. Адже, як свідчать результати міжнародних досліджень, інциденти гендерного насильства в більшості випадків виникають в університеті, на прилеглих територіях університету та афілійованих до університету установ. Доцільно зауважити чи розповсюджуються правила та положення політики на запрошених лекторів, експертів, партнерів та інших відвідувачів університету. Вказати чи застосовуються положення політики до осіб, котрі більше не належать до університетської спільноти (випускники, викладачі та адміністрація, котрі більше не працюють в університеті). Також варто вказати чи вживаються відповідні заходи коли постраждалий є членом університетської спільноти, а кривник є сторонньою особою. Крім того, варто зауважити чи обмежується чинність політики у випадку коли студент знаходиться поза межами

університету: під час стажування, мобільності або інших переміщень пов'язаних із навчанням. Наявність даного аспекту майже в усіх проаналізованих політиках міжнародних закладах вищої освіти підтверджує його важливість та необхідність.

Наступним критерієм, який вартий вдосконалення, є **вживання додаткової термінології**. Окрім основної термінології, котра прописана в усіх проаналізованих політиках, варто вживати додаткові терміни, а саме: згода, кібербулінг, переслідування, розповсюдження матеріалів сексуального характеру з метою приниження особи (порно, розповсюджене з метою помсти), кібердомогання тощо. Тлумачення даних термінів надане в словнику Європейського інституту з гендерної рівності та в законодавстві України. У міжнародних рекомендаціях окрема увага приділяється терміну «згода», в яких випадках та обставинах згода може вважатися даною. Терміни щодо проявів гендерної дискримінації та гендерного насильства в інтернет-просторі мають бути наявні в політиках українських закладах вищої освіти, адже наразі комунікація всіх членів університету відбувається за допомогою сайтів соціальних мереж та онлайн платформ, відео та аудіо-конференцій. Етика інтернет-спілкування є надзвичайно актуальною у зв'язку з навчанням в дистанційному форматі. Додаткова термінологія дозволяє визначити та розпізнати не очевидні прояви гендерного насильства в міжособистісній комунікації членів університетської спільноти.

Наступна рекомендація – це **розмежування розкриття та звітності в процедурі подання скарги**. В деяких українських політиках передбачена офіційна та не офіційна процедура, втім в обох випадках постраждала сторона має скласти скаргу/заяву. Неформальна процедура починається після реєстрації скарги/заяви та передбачає втручання комісії/комітету, робота якої спрямована на протидію дискримінації та гендерному насильству, проте в тому випадку коли постраждалий/ла не бажає подавати скаргу й відповідно ініціювати один із процесів розв'язання даного питання, однак прагне повідомити про інцидент, передбачена процедура розкриття інформації. В політиці варто зазначити, що

потерпіла особа може повідомити про інцидент керівнику підрозділу по роботі зі студентами, або іншому члену комісії/комітету з ким вона почувається комфортно. Розповідати про інцидент гендерного насильства може бути складно через нестабільний емоційний стан, це є однією з причин чому постраждалі особи не зверталися до відповідних структур, тож коли і яким чином людина вирішить це зробити, буде різнитися залежно від діапазону факторів. Через це, особі, яка вирішила розкрити інформацію, має бути надана інформація про служби психологічної підтримки, які функціонують на території університету та поза ним, також надана інформація про можливі способи вирішення та реагування університету на інциденти гендерної дискримінації та гендерного насильства, подання офіційної скарги, формальна/неформальна процедура тощо.

Найбільш розповсюдженими причинами через які студенти не зверталися по відповідних структур університету були: невизнання серйозності інциденту, щоб звітувати про нього, нестабільний емоційний стан, а також упередження, що працівники університету несерйозно сприймуть інформацію про інцидент. Спираючись на це, варто додатково **прописати пункт про протидію вторинній віктимізації** особи, яка вирішила повідомити про інцидент або/та подати заяву. Вторинна інтимізація – це негативне явище, коли потерпіла особа й надалі зазнає шкоди не безпосередньо від злочинного діяння, а внаслідок характеру поведінки щодо неї з боку установ та/або інших осіб (Словник Європейського інституту з гендерної рівності, 2021). Тож будь-які дії ворожого характеру спрямовані на особу, яка розкрила інформацію про інцидент, або/та подала скаргу/заяву, мають бути засуджені університетом. Надзвичайно важливо доносити інформацію, що університет має бути вільний від будь-яких проявів гендерної дискримінації та гендерного насильства і всі повідомлення будуть розглядатися чутливо та в кожному конкретному випадку, а повідомлення про інциденти жодним чином не вплинуть на академічну кар'єру.

Попри те, що у більшості політик прописано **положення про конфіденційність та захист особистих даних**, цей аспект також вартий деталізації, важливо прописати в який випадках конфіденційність не може бути

забезпечена, яким особам буде надаватися інформація про інцидент, та які дисциплінарні та/або стягнення передбачені за розголошення конференційної інформації. Також положення про конфіденційність інформації варто зазначити в положенні про моніторинг діяльності політики, вказати що всі оприлюднені дані будуть знеособленими.

Аспект щодо термінів подання та відкликання скарг/заяв також потребує доопрацювання. Термінів розгляду детально прописаний в усіх документах, проте щодо термінів подання деталізовано лише у п'яти політиках див. Додатки Б та В. Варто **встановити період часу для подання скарги/заяви**, задля розуміння того, як швидко потрібно звертатися по допомогу, чи можна звітувати про інцидент котрий стався до затвердження політики, подавати скаргу на людину котра вже не є членом університетської спільноти. В політиках міжнародних закладів вищої освіти **додатково прописаний термін скасування скарги/заяви**, за яких умов постраждала особа може відкликати подану заяву. Цей пункт також вартий уваги, адже студенти мають бути обізнаними в тому, що робити у випадку коли скаржник бажає припинити процес розгляду, розслідування та реагування на інцидент.

Дисциплінарні та адміністративні стягнення для здобувачів вищої освіти та працівників університету виокремлені лише в чотирьох українських політиках, й застосовуються після формальної процедури розгляду скарг. Даному аспекту приділяється увага в міжнародних рекомендаціях, зазначених раніше, та в закордонних політиках, адже особи до яких застосовуються положення політики мають бути обізнаними які види покарань передбаченні за вивчення неправомірної поведінки. Варто надавати розгорнутий **перелік дисциплінарних та адміністративних стягнень для здобувачів вищої освіти та працівників**: офіційна догана, зміна в розкладі/графіку навчання/роботи тимчасове відсторонення від навчання/роботи, відрахування/звільнення. При накладені дисциплінарних або адміністративних стягнень варто зауважити кількість поданих скарг на одну особу та тяжкість вчиненого діяння. Для політик в котрих наявний аспект покарань, рекомендацією є **розширення переліку**

дисциплінарних та адміністративних стягнень, до наявних (догана, відрахування/звільнення) додати зміну в розкладі занять для студентів, зміну в графіку роботи для викладачів та тимчасове відсторонення від навчання/роботи.

Процедура опрацювання скарг/заяв та відповіді методи реагування для неповнолітніх описані в дев'яти політиках українських університетів див. Додаток В. Проте у двох документах цей аспект залишився поза увагою. Зважаючи на те, що значна кількість здобувачів вищої освіти на перших курсах молодші за вісімнадцять років, варто зауважити **які способи реагування та втручання має вдіяти комісія/комітет у випадку вчинення неправомірних дій з особою яка не досягла повнолітнього віку**.

Заходи щодо розповсюдження інформації прописані майже в усіх проаналізованих документах, однак як свідчать дослідження зазначені раніше, проблема непоінформованості студентів стосовно наявності та функціонування даних політик є дуже суттєвою. Тож навчання та підвищення обізнаності студентів та працівників щодо розпізнавання гендерного насильства, запобігання та реагування на нього, має буди обов'язковим. Передові практики пропонують розміщення інформації про дані політики на офіційному веб-сайті університету, надсилання сповіщень на електронну пошту студентів та працівників університету, розміщення інформації на дошках оголошень в університетських приміщеннях. Варто **проводити обов'язкові ознайомчі лекції для абітурієнтів**, під час яких детально інформувати про правила та обов'язки всіх членів університетської спільноти, надати чіткі інструкції повідомлення та звітування про неправомірні інциденти, ознайомити з заходом підтримки, дисциплінарними та адміністративними стягненнями. Інформаційні кампанії є необхідними задля того, щоб студенти могли швидко реагувати або/та попереджувати прояви гендерного насильства.

Останнім критерієм якому варто приділити окремий розділ, або оформити у вигляді додатку до політики є **список державних органів, служб, організацій та структур**, до яких члени університетської спільноти матимуть можливість звернутися за додатковою допомогою та підтримкою. У п'яти міжнародних

політиках надані контакти кризових центрів, служб охорони здоров'я, телефонних ліній довіри, жіночих центрів тощо. Окреслена альтернативна система підтримки є важливим аспектом допомоги постраждалим в відновленні фізичного та психологічного здоров'я. Наразі в Україні функціонує громадська міжнародна правозахисна організація «Ла Страда-Україна», що надає безкоштовну, цілодобову та анонімну допомогу тим, хто піддається фізичному, психологічному, сексуальному чи економічному насильству; національна гаряча лінія для дітей та молоді, звернувшись на яку діти та молодь можуть анонімно отримати підтримку і поради щодо проблем в особистих стосунках, булінгу, непорозумінь з батьками, насильства чи жорсткого поводження; центр психологічної консультації для підлітків «Teenergizer», що надає безкоштовну та анонімну онлайн-консультацію, завдяки яким можна отримати професійну допомогу від психологів щодо будь-яких запитань: булінгу у школі, конфліктів з батьками, хвилювання щодо сексу, стресу перед іспитами, а також підтримку щодо виявленого ВІЛ-позитивного статусу. (Гарячі лінії психологічної допомоги та протидії насиллю 2021). Контакти даних організацій варто оформити як додаток до політики, й доцільно вказувати телефонний номер поліції або єдиної екстреної служби «112».

Підсумовуючи зазначене, контент-аналіз політик протидії дискримінації та гендерному насильству виявив аспекти котрі потребують доопрацювання в українських документах. Загалом, жодна з політик із списку двадцяти перших позицій щорічного академічного рейтингу «Топ 200 Україна 2021», не має всіх виокремлених одиниць аналізу. За результатами аналізу в усіх політиках українських ЗВО надано тлумачення основної термінології, прописані процедури подання та терміни розгляду скарг/заяв, детально зазначено склад та повноваження комісії/комітету, методи надання допомоги на рівні університету. Структура та логіка викладення подібна в усіх політиках українських університетів: наявні загальні положення (дата затвердження, основна та додаткова термінологія), засади попередження дискримінації та гендерного насильства (інформаційна компанія), засади діяльності комісії/комітету,

процедура розгляду конфліктних ситуацій (склад комісії, конфіденційність, термін розгляду заяви). Важливо зазначити, що в Політиках №18, №20, №21, №22, №23 та №24 деякі положення повністю скопійовані із другої версії Політики №20, без належного посилання на першоджерело. Як зазначалося раніше, Політика №20 є першою політикою серед українських університетів.

Структура та логіка викладення міжнародних документах відрізняється між країнами, наприклад, політики австралійських університетів здебільшого представлені на веб-сторінці університету, не оформлені у PDF форматі. Проте кількість та порядок розташування розділів відмінний в усіх документах. Це свідчить про те, що не існує досконалого шаблону, який можна було б використовувати. Втім при розробці або перегляді політик в українських університетах варто застосовувати виділені рекомендації: проводити систематичний перегляд та моніторинг, визначити сферу діяльності політики, використовувати додаткову термінологію, проводити спеціалізовані освітні кампанії для членів університетської спільноти, розмежувати в процедурі подання скарги розкриття та звітність, прописати положення про вторинну інтимізацію та конфіденційність інформації, встановити термін подання та відкликання скарг, вказати перелік дисциплінарних та адміністративних стягнень, зазначити процедуру розгляду скарг від неповнолітніх осіб, надати контактні номери альтернативних організацій, служб, допомоги.

ВИСНОВКИ

Гендерна дискримінація – це упереджене ставлення до особи через її стать, гендерну ідентичність чи гендерне самовираження. Гендерне насильство – це насильство, що впливає на осіб певної статі диспропорційно, може виражатися вербально, візуально та фізично. Підґрунтям для виникнення гендерної дискримінації та гендерного насильства є гендерна нерівність та гендерні стереотипи, що формують соціокультурно детерміновані відмінності між чоловіками та жінками. Згідно з дослідженнями міжнародних організацій, гендерне насильство є поширеним явищем у житті студентів. Розповсюдженими видами гендерної дискримінації та гендерного насильства в закладах вищої освіти є: принизливі погляди, непристойні жарти/коментарі/зауваження, небажані дотики до тіла, залицяння. В більшості випадків інциденти траплялися в межах університету або на прилеглих територіях закладів, а ініціаторами даних дій є представники чоловічої статі.

Вразливою групою є саме студентки, це дає підстави стверджувати, що гендерне насильство є соціальним та культурним явищем, частково створеним та підтриманим освітнім середовищем. Гендерне насильство впливає на академічну успішність студенток й втрати мотивації до подальшого навчання, продукує сегрегованість ринку праці. Окрім цього низка негативних наслідків, пов'язаних із гендерним насильством, збільшують ризик як психічних, так і фізичних проблем зі здоров'ям.

За останні декілька років було прийнято та ратифіковано значну кількість законів проти домашнього насильства та насильства на робочому місці, однак на національному рівні політику протидії гендерній дискримінації та гендерному насильству в закладах вищої освіти мають лише дві країни Європи. Серед 46 країн, регіону Європи та центральної Азії (в даний перелік входить Україна) більшість країн не мають чинного законодавства проти гендерного насильства у сфері освіти. На локальному рівні університети приймають власні політики з протидії гендерній дискримінації та сексуальним домаганням, однак як свідчать результати досліджень, наявність даних документів не є достатнім заходом в

боротьбі з проблемою, адже показник постраждалих хоча б від одного з видів гендерного насильства є дуже високим. До того ж дуже суттєвою проблемою є те, що студентство не звертається по допомогу до комітетів/комісій з протидії гендерній дискримінації та гендерному насильству, котрі передбачені даними політиками, через не класифікацію даних дій як злочину, необізнаність стосовно заходів допомоги та вразливого емоційного стану.

Практика запровадження політик протидії дискримінації та гендерному насильству стає більш розповсюдженою в Україні, адже перша політика була затверджена у 2018 році в Національному університеті «Києво-Могилянська академія», більшість політик з академічного рейтингу найкращих університетів України затвердили політику у 2020-2021 роках.

Загалом стиль викладення, тлумачення термінів, діяльність комітетів/комісій, дисциплінарні та адміністративні стягнення, процедура подання скарг та положення щодо неповнолітніх осіб подібні в усіх політиках закладів вищої освіти України. Це дає підстави полягати, що відповідальні за розробку політики особи запозичували положення з документів освітніх установ затверджених раніше. Структура викладення політики міжнародних університетів суттєво відрізняється між країни, проте в межах однієї країни політики подібні, тож практика запозичення положень не є унікальною.

Жодна політика не мала всіх виділених критеріїв аналізу та одиниць аналізу: дата затвердження/перегляду, сфера дії – особи та території на які розповсюджується чинність політики, систематичний моніторинг діяльності політики, основна/додаткова термінологія, проведення цілеспрямованих інформаційних кампаній, процедура розкриття інформації та подання офіційної скарги, положення про конфіденційність інформації та вторинну віктимізацію, дисциплінарні та адміністративні стягнення для студентів/викладачів, методи надані допомоги на рівні університету та альтернативні. Єдиного зразка, на який університети орієнтуються при розробці політики не має. Втім, було виокремлено десять рекомендацій котрі варто використовувати при розробці нових або при перегляді наявних політик українських університетів.

1. Встановити термін перегляду строком на два роки, для політик котрі були затверджені 2020-2022 роках, або політики котрі не проводили перегляд політики з моменту викладення. Для політик, котрі проводили перегляд встановити фіксований термін строком в чотири роки.
2. Проводити систематичний моніторингу діяльності політики та складати щорічний звіт для відстеження ефективності роботи політики та виявлення тенденцій щодо покращень функціонування даних документів.
3. Деталізувати сферу діяльності політики, виокремити осіб та території, на які розповсюджується чинність нормативних документів.
4. Використовувати додаткову термінологію, прописати окремим розділом або оформити у вигляді додатку до політики.
5. Проводити обов'язкові ознайомчі лекцій для абітурієнтів, а також тренінги для працівників університету щодо відповідного реагування на повідомлення про інциденти гендерного насильства. У зв'язку з дистанційними умовами навчання проводити дані освітні кампанії в онлайн форматі.
6. Розмежувати розкриття та звітність в процедурі подання скарги, виокремити пункт стосовно протидії вторинній віктимізації, та деталізувати положення про конфіденційність інформації.
7. Встановити період часу для подання та відкликання скарг.
8. Надати перелік дисциплінарних та адміністративних стягнень за порушення норм та правил політики.
9. Визначити окремі заходи реагування на скарги/заяви від неповнолітніх осіб.
10. Надати контакти державних служб, організацій та структур до яких члени університетської спільноти матимуть можливість звернутися за додатковою допомогою та підтримкою.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Андреєнкова В.Л., Байдик В.В., Войцях Т.В., Калашник О.А. (2020). Запобігання та протидія проявам насильства: діяльність закладів освіти. Навчально-методичний посібник. Київ: ФОП Нічога С.О. Режим доступу: https://www.unicef.org/ukraine/sites/unicef.org.ukraine/files/2020-07/Посібник_Протидія%20насильству_0.pdf
- Бем, С. (2004). Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему. Москва: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН). Режим доступа: https://drive.google.com/file/d/0BzyNdbFDRRN_MFpPaEM3SVdKUjg/view?resourcekey=0-JRew7oVbXlgVNJOmkcM-Xg
- Бойко, С., Галичанська, Ю., Кракович, А., Кисіль, Л., Мовчан, М., Луцковська, С., та ін. (2021). Дослідницька робота з теми «Політики університетів з протидії дискримінації і сексуальним домаганням: міжнародний досвід для України» Виконана у рамках курсу «Вступ до гендерних студій».
- Большакова, А., Большакова, М., Вагін, А., Гороховська, Д., Григоренко, О., Діденко, та ін. (2020). Дослідницька робота з теми «Гендерний портрет Наукма». Виконана у рамках курсу «Вступ до гендерних студій».
- Волошин, Я., Масаліта, О., Кіт, Х. (2019). Проект рекомендацій щодо впровадження гендерних політик у вищих навчальних закладах України. Режим доступу: <http://jurfem.com.ua/wp-content/uploads/2020/01/Рекомендації-ЮрФем-домагання-1.pdf>
- Гарячі лінії психологічної допомоги та протидії насиллю. (2021, 31 січня). Режим доступу: <https://www.unicef.org/ukraine/stories/hot-lines>
- Світайло Н., Савельєва Ю., Давліканова О. (2016). Гендерний аудит діяльності вищих навчальних закладів: практичний посібник . Фонд ім. Фрідріха Еберта. Режим доступу: <https://gendercenter.sumdu.edu.ua/index.php/9-library/237-praktychnyy-posibnyk-hendernyy-audyt-diyalnosti-vyshchyykh-navchalnykh-zakladiv>

- Кімел, М. (2003). *Гендероване суспільство*. Переклад з англ. С.Альошкіної. Київ: Сфера. Режим доступу: http://www.insight-ukraine.org/uploads/files/genderovane_suspil_sm.pdf
- Марценюк, Т. (2019). *Інтеграція гендерної складової в аналітичні матеріали*. Київ: МФ «Відродження».
- Міністерство соціальної політики України. Наказ Міністерства соціальної політики України Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями. (2021). Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/documents/6081.html>
- Освіта.ua. (2021, Червень 17). *Оприлюднений рейтинг вишів «ТОП-200 Україна 2021»*. Джерело даних: <https://osvita.ua/vnz/rating/82821/>
- Словник Європейського інституту з гендерної рівності. (2021). Переклад М. Бабак, О. Давліканової, М. Дмитрієвої, М. Козир, Л. Компанцевої, К. Левченко, М. Скорик, О. Суислової. Київ : «Вістка». Режим доступу: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/17580-20210419.pdf>
- Урядовий портал. Веб-портал органів виконавчої влади України. Декларація про викорінювання насилля щодо жінок (1993). Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_506
- Урядовий портал. Веб-портал органів виконавчої влади України. Закон України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (2005). Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2866-15>
- Banyard, V. L., Demers, J. M., Cohn, E. S., Edwards, K. M., Moynihan, M. M., Walsh, W. A., & Ward, S. K. (2017). Academic Correlates of Unwanted Sexual Contact, Intercourse, Stalking, and Intimate Partner Violence: An Understudied but Important Consequence for College Students. *Journal of Interpersonal Violence*, 35(21–22), 4375–4392. <https://doi.org/10.1177/0886260517715022>
- Department of Further and Higher Education, Research, Innovation and Science. (2022, January 27). Reports on National Surveys of Student and Staff Experiences of Sexual Violence and Sexual Harassment in Higher Education

- launched by Minister Harris. Retrieved from: <https://www.gov.ie/en/press-release/950e4-reports-on-national-surveys-of-student-and-staff-experiences-of-sexual-violence-and-sexual-harassment-in-higher-education-launched-by-minister-harris/>
- Cantor, D., Fisher, B., Chibnall, S., Harps, S., Townsend, R., Thomas, G., et al. (2019). Report on the AAU Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct. Association of American Universities. Retrieved from: <https://www.aau.edu/key-issues/campus-climate-and-safety/aau-campus-climate-survey-2019>
- Impact Rankings: Gender equality. (2021, April 21). Times Higher Education (THE). Retrieved from: [https://www.timeshighereducation.com/rankings/impact/2021/gender-equality#!/page/0/length/25/sort by/rank/sort order/asc/cols/undefined](https://www.timeshighereducation.com/rankings/impact/2021/gender-equality#!/page/0/length/25/sort%20by/rank/sort%20order/asc/cols/undefined)
- Ministry of Advanced Education. (2018). Preventing and Responding to Sexual Violence and Misconduct at British Columbia Post-Secondary Institutions A Guide For Developing Policies And Actions. Retrieved from: https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/education/post-secondary-education/institution-resources-administration/5233_sexual_violence_and_misconduct_policy_guidelines_web.pdf
- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. (2018, June 12). Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine. The National Academies Press. Retrieved from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK519455/>
- National Union of Students (NUS). (2019). A study of students experiences and perceptions of sexual harassment, violence and domestic abuse in further education. Retrieved from: <http://surl.li/cbkok>
- Raewyn, W. Connell. (2014). Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics. New York: Social Science.

- Rubiano-Matulevich, E. (2020). A guidance note for. Preventing, Reporting and Responding to Sexual Assault and Sexual Harassment in Tertiary Education Institutions. World Bank Group. Retrieved from: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/397161582585064307-0090022020/original/guidancenotefinal.pdf>
- Sivertsen, B. (2019, June 1). *Sexual harassment and assault among university students in Norway: a cross-sectional prevalence study*. Retrieved from: <https://bmjopen.bmj.com/content/9/6/e026993>
- SWG GRI. (2020). Sexual Harassment in the Research and Higher Education Sector National Policies and Measures in EU Member States and Associated Countries. 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-Ed.-National-Policies-Measures.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>
- Universities Australia. (2018, July 20). Guidelines for university responses to reports of sexual assault and sexual harassment. Retrieved from: <https://apo.org.au/sites/default/files/resource-files/2018-07/apo-nid183286.pdf>
- World Bank Group. (2022). Women, Business and the Law - Gender Equality, Women Economic Empowerment. Retrieved from: <https://wbl.worldbank.org/en/wbl>

ДОДАТОК А. Кодування університетів

Порядковий номер	Університет	Країна/Місто	Посилання на документ
Політика №1	La Trobe University	Австралія	http://surl.li/camny
Політика №2	Western Sydney University	Австралія	http://surl.li/camnx
Політика №3	Charles Darwin University	Австралія	http://surl.li/camoa
Політика №4	Trinity College Dublin	Ірландія	http://surl.li/camnz
Політика №5	University of Worcester	Великобританія	http://surl.li/camof
Політика №6	Monash University	Австралія	http://surl.li/cbncy
Політика №7	Auckland University of Technology	Нова Зеландія	http://surl.li/camoc
Політика №8	NOVA University of Lisbon	Португалія	http://surl.li/camob
Політика №9	Charles Sturt University	Австралія	http://surl.li/cauom
Політика №10	London South Bank University	Великобританія	http://surl.li/cbbbp
Політика №11	Deakin University	Австралія	http://surl.li/ccsqr
Політика №12	University of Montreal	Канада	http://surl.li/cbmxw
Політика №13	Київський національний університет імені Тараса Шевченка	Київ	http://surl.li/camog
Політика №14	Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»	Київ	http://surl.li/atzzv

Політика №15	Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна	Харків	http://surl.li/camoi
Політика №16	Сумський державний університет	Суми	http://surl.li/atzzy
Політика №17	Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»	Харків	http://surl.li/camoh
Політика №18	Національний університет біоресурсів і природокористування України	Київ	http://surl.li/cbiqq
Політика №19	Національний авіаційний університет	Київ	http://surl.li/bdviq
Політика №20	Національний університет «Києво-Могилянська академія»	Київ	http://surl.li/cbiqq
Політика №21	Ужгородський національний університет	Ужгород	http://surl.li/balyi
Політика №22	Одеський національний університет імені І. І. Мечникова	Одеса	http://surl.li/bjkie
Політика №23	Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»	Дніпро	http://surl.li/camok
Політика №24	Вінницький національний технічний університет	Вінниця	http://surl.li/cbioo

ДОДАТОК Б. Результати контент-аналізу політик протидії гендерній дискримінації та гендерному насильству міжнародних університетів

	Політики міжнародних університетів											
Одиниці аналізу	№1	№2	№3	№4	№5	№6	№7	№8	№9	№10	№11	№12
Дата												
Затвердження												
Перегляду												
Сфера дії												
Особи												
Території												
Моніторинг												
Фахова термінологія												
Основна												
Додаткова												
Інформаційні та навчальні заходи												
Процедура повідомлення та подання скарг												
Розкриття												
Звітність												
Конфіденційність												
Віктимізація												
Термін												
Подання												
Розгляду												
Відкликання												
Діяння щодо неповнолітніх осіб												
Дисциплінарні та адміністративні стягнення												
Здобувачі освіти												
Працівники												
Методи надання допомоги												
На рівні університету												
Альтернативні												

*Порядковий номер політики див. Додаток А

ДОДАТОК В. Результати контент-аналізу політик протидії гендерній дискримінації та гендерному насильству українських університетів

	Політики міжнародних університетів											
Одиниці аналізу	№13	№14	№15	№16	№17	№18	№19	№20	№21	№22	№23	№24
Дата												
Затвердження												
Перегляду												
Сфера дії												
Особи												
Території												
Моніторинг												
Фахова термінологія												
Основна												
Додаткова												
Розповсюдження інформації												
Процедура повідомлення та подання скарг												
Розкриття												
Звітність												
Конфіденційність												
Віктимізація												
Термін												
Подання												
Розгляду												
Відкликання												
Діяння щодо неповнолітніх осіб												
Дисциплінарні та адміністративні стягнення												
Здобувачі освіти												
Працівники												
Методи надання допомоги												
На рівні університету												
Альтернативні												

*Порядковий номер політики див. Додаток А