

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: **«МЕТОДОЛОГІЯ ВИМІРЮВАННЯ РІВНЯ ГЕНДЕРНОГО
НАСИЛЬСТВА У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ»**

Виконала: студентка 4-го року навчання

Спеціальності 054 Соціологія

Кракович Анна Геннадіївна

Наукова керівниця: Марценюк Т.О., к.
соц.н.,

доцентка кафедри соціології НаУКМА

Рецензентка: Рябчук А. М.

Кваліфікаційна робота захищена

з оцінкою _____

Секретар ЕК: _____

«__» _____ 2022 р.

Київ – 2022

Зміст

Вступ	3
РОЗДІЛ 1. ГЕНДЕРНЕ НАСИЛЬСТВО В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ	5
1.1 Теоретичні засади вивчення гендерного насильства в університетах	5
1.2 Політики з протидії гендерному насильству в закладах вищої освіти	9
1.3 Міжнародні практики методології вимірювання гендерного насильства в закладах освіти	12
РОЗДІЛ 2. КОНТЕНТ-АНАЛІТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МЕТОДОЛОГІЇ ВИМІРЮВАННЯ ГЕНДЕРНОГО НАСИЛЬСТВА В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ	18
2.1 Методологія та дизайн якісного дослідження	18
2.2 Результат контент-аналітичного дослідження	21
2.3 Розробка методології для вимірювання рівня гендерного насильства в університетах	26
ВИСНОВКИ	40
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	42
Додаток А	48

ВСТУП

Гендерне насильство є широко розповсюдженою проблемою, яка часто замовчується у суспільстві. Дані Управління національної статистики показують, що з березня 2018 року по березень 2020 року в Англії та Уельсі студенти денної форми навчання частіше зазнавали сексуального насильства протягом останнього року, ніж люди з будь-якої іншої професії (Stripe, 2021). При цьому за даними досліджень лише чотири із десяти закладів освіти мають відповідні закони проти сексуальних домагань у вищих навчальних закладах та школах (Tavares and Wodon, 2018).

При такому розповсюдженні даної проблеми постраждалі вкрай рідко заявляють про вчинені в їхню сторону дії. Так, Асоціація американських університетів (The Association of American Universities, 2020) у своїх кліматичних дослідженнях у кампусі виявила, що «загальний рівень звітності чиновникам кампуса, правоохоронним органам чи іншим особам був низьким, коливався від 5 до 28 відсотків, залежно від конкретного типу поведінки». Найважливішою причиною, чому жінки не зверталися до програми, було те, що вона могла впоратися з цим сама (20,0%); постраждала не вважала інцидент настільки серйозним, щоб звернутись за допомогою (16,8%); або те, що постраждала відчувала збентеження, сором або що їй було б занадто емоційно важко звернутися за допомогою (15,9%).

Таким чином, моніторингова система є вкрай важливою для забезпечення безпечного середовища для студентів, надання їм можливості для швидкої комунікації, а також для створення можливості для керівних органів університету для покращення політик з протидії дискримінації та сексуальним домаганням, що є частиною гендерного насильства.

Отже, *об'єктом дослідження* є гендерне насильство в закладах вищої освіти. Тоді як *предметом дослідження* є методологія вимірювання гендерного насильства у закладах вищої освіти.

Основною метою є розробка методології вимірювання гендерного насильства для закладів вищої освіти України.

Завдання дослідження:

1. Узагальнити теоретико-методологічні засади досліджень щодо гендерного насильства у закладах вищої освіти
2. Узагальнити принципи розробки політик з протидії дискримінації та сексуальних домагань в закладах вищої освіти
3. Систематизувати методологію вимірювання гендерного насильства у міжнародних закладах вищої освіти
4. Виокремити позитивні аспекти міжнародного досвіду для розробки методології вимірювання гендерного насильства для закладів вищої освіти України

Теоретичною базою для дослідження стали дослідження гендерного насильства у закладах вищої освіти Бондестама і Лундквіста, а також праці Майкла Кіммела та Сари Ахмед. Також були розглянуті політики щодо запобігання гендерного насильства у закладах вищої освіти.

Емпіричною базою дослідження стали методологія вимірювання гендерного насильства у 16 закладах вищої освіти.

РОЗДІЛ 1.

ГЕНДЕРНЕ НАСИЛЬСТВО В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

1.1 Теоретичні засади вивчення гендерного насильства в університетах

У статті 1 Декларації Організації Об'єднаних Націй про викорінення насильства щодо жінок (1993) гендерним насильством або насильством проти жінок вважається “довільний акт насильства, скоєний на підставі статевої ознаки, який спричиняє або може спричинити фізичний, статевий чи психологічний збиток або страждання жінкам, а також загрози скоєння таких актів, примусове чи довільне позбавлення свободи або особистого життя”. (General Assembly resolution 48/104, 1993)

Сексуальні домагання, як частина гендерного насильства, можуть розглядатися як сексуальне або психологічне насильство. За визначенням комісії з рівних можливостей працевлаштування сексуальні домагання мають на меті або наслідком необґрунтоване втручання в роботу людини чи створення ворожого чи образливого робочого середовища (U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 1997).

Сексуальні домагання можуть бути вербальними, невербальними та фізичними. Ключовим є відчутність згоди на перелічені дії (див. Табл. 1.1).

Таблиця 1.1. Типологія сексуальних домагань (US Equal Employment Opportunity Commission, 2002)

Типи сексуальних домагань	Приклади сексуальних домагань
Вербальні	• Звертатися до дорослої особи зменшено-пестливими формами (кошенятко, солоденька_ий) • Свистіти у слід • Висловлювати сексуальні коментарі щодо тіла людини • Висловлювати сексуальні коментарі або натяки • Зводити робочі дискусії до сексуальних тем • Розповідати сексуальних жартів або історій • Розпитувати про сексуальні фантазії, уподобання чи досвід • Ставити особисті запитання щодо соціального чи статевого життя • Створювати звуків поцілунків, виття і цмокання губ • Висловлювати сексуальні коментарі щодо одягу, анатомії чи зовнішнього вигляду людини • Висловлювати брехню або поширювати чутки про особисте статеве життя людини
Невербальні	• Дивитися на людину вгору-вниз • Витріщатися на когось • Блокувати шляху людині • Переслідувати • Вручати особисті подарунки • Відображувати візуальні зображення із сексуальним вмістом • Виконувати сексуальні жести руками або рухами тіла • Виконувати міміку, наприклад, підморгування, метання поцілунків або облизування губ
Фізичні	• Виконувати масаж шиї або плечей • Торкатися до одягу, волосся або тіла людини • Обіймати, цілувати, плескати або погладжувати • Стояти близько до іншої людини

Згідно з дослідженнями, гендерні домагання є найпоширенішою формою впливу у вищій освіті. Сексуальні домагання як більш специфічна форма

гендерного насильства зустрічаються в усіх дисциплінах вищої освіти, про них повідомляють усі групи (студенти, докторанти, весь персонал). Студенти, молоді жінки, жінки з нестабільними умовами працевлаштування та певні меншини (етнічна та статева приналежність) більше піддаються сексуальним домаганням, ніж інші групи. Так, рівень сексуальних домагань у вищих навчальних закладах коливається від 11 до 73 відсотків для гетеросексуальних жінок (медіана 49 відсотків) і від 3 до 26% для гетеросексуальних чоловіків (медіана 15%) (Bondestam & Lundqvist, 2020). У проаналізованих дослідженнях рівень сексуального насильства та загроз сексуального насильства з часом зменшується водночас коли рівень сексуальних домагань залишається відносно постійним.

Сексуальні домагання мають серйозні наслідки для студентів і співробітників з точки зору фізичних, психологічних і професійних короткострокових і довгострокових наслідків. Більш ніж половина студентів і викладачів, які зазнали сексуальних домагань, не повідомляють про події керівництву (Bondestam, et al. 2020).

Було задокументовано низку негативних наслідків, пов'язаних із сексуальними домаганнями. Визначено, що сексуальні домагання збільшують ризик психічних проблем зі здоров'ям (Kaura & Lohman, 2007). Дослідження підтверджують більш конкретно, що сексуальні домагання у вищих навчальних закладах можуть призвести до депресії (Martin-Storey & August 2016), тривоги (Richman et al., 1999), пост-травматичного стресового розладу (Henning et al. 2017), фізичного болю (Chan et al. 2008), небажаної вагітності та захворювань, що передаються статевим шляхом. Було також показано, що студенти, які зазнали сексуальних домагань, гірші в навчанні, а також частіше стикаються з ризикованою поведінкою, як-от підвищене вживання наркотиків, проблемна поведінка, пов'язана з алкоголізмом, сексуальний ризик і сексуальна дисфункція (Turchik & Hassija 2014).

У своїй роботі “Гендероване суспільство” (2003) Майкл Кімел висвітлює те, як гендер бере участь у формуванні різних соціальних інституцій. В контексті

освіти, він визначає навчальні аудиторії як “сексуально ворожі середовища” (там само, с. 244), адже це одне з перших місць, де молоді дівчата стикаються з гендерним насильством. Закріплені у навчальному середовищі патерни міжгендерної взаємодії надалі переходять до повсякденного життя. Таким чином, освітні заклади можуть сприяти нормалізації гендерного насильства. Засвоюючи такі моделі поведінки, індивіди починають адаптуватися до них. Наприклад, дівчата починають вживати запобіжних заходів, аби зменшити ризики сексуального насильства (там само, с. 358). До таких заходів можуть належати носіння одягу, “який не є провокативним”, вибір більш освітлених шляхів пересування, навчання індивідуальним засобам безпеки тощо.

Основною причиною такої поведінки Кімел виділяє гендерну нерівність (там само, с. 378). Він висуває гіпотезу, що зменшення гендерної диференціації, тобто зменшення розподілу на чоловіче та жіноче, може зменшити кількість агресії та спрямувати її в інший бік.

Проблему гендерного насильства в університетському середовищі розглядає Сара Ахмед (Ahmed, 2019). Так, деякі інституції, намагаючись зберегти власну репутацію, а не допомогти постраждалим від гендерного насильства чи дискримінації, впроваджують так звані заходи *damage limitation* або заходи обмеження шкоди. Таким чином, навчальний заклад намагається мінімізувати негативний вплив ситуації пов’язаної з гендерним насильством на репутацію всієї інституції. Прикладами такого обмеження шкоди є заперечення участі інституції у заподіянні шкоди постраждалим або “активне” розв’язання проблеми шляхом прийняття скарг. Тобто, таким чином, інституція намагається підтримати свій імідж вчасною ідентифікацією таких дій. При цьому скарга розглядається, як останній вихід, у разі якщо проблема не була вирішена мирним шляхом.

Позиційний документ щодо майбутнього пріоритету гендерної рівності в Європейському дослідницькому просторі (2020) визначає, що гендерне

насильство та сексуальні домагання у вищих навчальних закладах та наукових дослідженнях мають враховуватись у всіх заходах щодо гендерної рівності. Вважається, що викорінення гендерного насильства має стати невід'ємною частиною роботи з гендерної рівності в науково-технічних дослідженнях.

Отже, гендерне насильство є розповсюдженою проблемою у закладах вищої освіти. Гендерним насильством вважається насильницькі дії, які були навмисно вчинені без згоди особи, на основі її статі чи гендеру і завдали їй фізичну, статеву чи психологічну шкоду. Гендерне насильство може провокувати ряд психологічних захворювань в тому числі депресію, посттравматичний синдром та тривогу. Серед фізичних наслідків гендерного насильства можуть бути присутні фізичні ушкодження, хвороби, що передаються статевим шляхом, небажана вагітність тощо. Вищий навчальний заклад може бути осередком розвитку культури гендерного насильства, тому дуже важливими є впровадження превентивних заходів, які дійсно працюють, а не лише існують на декларативному рівні.

1.2 Політики з протидії гендерному насильству в закладах вищої освіти

Згідно з дослідженнями лише чотири із десяти закладів освіти мають відповідні закони проти сексуальних домагань у вищих навчальних закладах та школах (Tavares et al, 2018).

За дослідженнями KPI Company (2020) найкращі ініціативи з протидії гендерному насильству мають у своєму складі чотири ключові кроки: лідерство та підзвітність, чітка політика, навчання поданню скарг та звітування та розслідування. Перший крок, а саме ідея лідерства, означає, що культура, у якій не допускаються сексуальні домагання, повинна формуватися починаючи від керівництва організації. Чітка політика передбачає пояснення неприйнятної поведінки, а також роз'яснення процедур, за якими відбувається повідомлення щодо домагання та реагування на нього. Наступним кроком є навчання членів

організації щодо прийнятої політики, запроваджених систем звітування та розслідування. Це також включає навчання відповідальних осіб швидко реагувати на скарги та проблемні ситуації. Останній крок звітування та розслідування передбачає забезпечення системи звітності щодо поданих скарг для всіх осіб, залучених до середовища, а також розслідування та дисциплінарні покарання винних осіб.

Уряд Канади також розробив спеціальні вимоги для роботодавців для розробки політик щодо запобігання сексуальним домаганням та сексуальному насильству на робочих місцях (Employment and Social Development Canada, 2021). За цими вимогами політики повинні включати зобов'язання роботодавця щодо запобігання та захисту працівників від сексуальних домагань та сексуального насильства, опис ролі сторін на робочому місці стосовно домагань та насильства, опис факторів ризику, які можуть цьому сприяти, список освітніх тренінгів для забезпечення інформацією щодо розглянутого питання, процедуру вирішення проблеми, у випадку, коли хтось з працівників зазнав сексуального домагання або сексуального насильства, опис засобів підтримки працівників, визначення відповідальних осіб за збір даних, інформацію щодо конфіденційності, а також процедури пов'язані з розслідуванням. Щодо кожного з цих пунктів також надаються рекомендації з прикладами та додатковими джерелами для детальнішого вивчення даного питання для роботодавців.

Шведське дослідження зусиль щодо запобігання сексуальним домаганням в вищих навчальних закладах (Joubert, Wyk, & Rothmann, 2011) змогло також виділити основні складові політик протидії сексуальним домаганням та гендерному насильству, а також спробувало оцінити їхню ефективність. Так, до так званого пакетного рішення зазвичай входить політика, освіта та навчання, розгляд скарг та структури підтримки для постраждалих. Зазначається, що такий підхід є скоріше суто бюрократичним, оскільки впровадження такого пакету дій не гарантує його виконання на місці. Такий набір дій припускає, що керівництво визнало існування проблеми та є добре обізнаним щодо форм та наслідків

віктимізації, що досвід жертв сприймається серйозно, що процедури розгляду скарг існують, і що облікові записи віктимізації інтерпретуються співчутливо.

Дане дослідження також зазначає важливість вивчення не лише досвіду осіб, які постраждали від сексуальних домагань та сексуального насильства, як частину збору інформації, але й розгляд досвіду спостерігачів. Так, особи, які стають свідками ситуацій, пов'язаних із гендерним, насильством, є важливими гравцями у створенні інклюзивного робочого та навчального середовища, адже вони можуть бути критичними дійовими особами, які стають на заваді в ситуаціях, коли може статися сексуальні домагання або сексуальне насильство. Спостерігачі, таким чином, є частиною творення ефективної структури підтримки та контролю за довколишнім середовищем. З іншого боку, їх також можна розглядати, як потенційних зловмисників, яких потрібно навчати доцільній поведінці в робочому та освітньому середовищі за допомогою навчальних ініціатив.

Політики з протидії гендерному насильству (далі Політики) в університетах приймаються керівним органом університету з власної ініціативи або відповідно до наказу затвердженому владою відповідної країни. Політики приймаються на конкретний визначений термін, після якого їх переглядають та затверджують знову або удосконалюють. Рідше політики не мають терміну придатності і переглядаються виключно з ініціативи адміністрації чи відповідальних органів.

Разом з Політиками створюється відповідний орган університетського управління, який є відповідальним за дотримання Політик, а також який надалі розглядатиме усі скарги щодо питань гендерної дискримінації та сексуального насильства.

Політики складаються з мети документа, визначення дефініцій понять, які розглядаються, способів реагування, зазначення контактів відповідних органів на університетському та місцевому рівні (телефони служби довіри, поліції,

психологів чи онлайн-консультації), а також превентивних методів, які застосовуються в самому університеті (Бойко та ін., 2021)

Політики також найчастіше мають у своєму складі пояснення основної та додаткової термінології у форматі додатка до документа.

Окрім політик як таких університети проводять інформаційні кампанії щодо протидії гендерному насильству в межах університету та гуртожитків. Така інформаційна політика сприяє глибшому розумінню поняття гендерного насильства. Вона може проводитися у форматі лекцій, тренінгів, семінарів чи інформаційних буклетів, які пояснюють основні терміни пов'язані з гендерною дискримінацією та сексуальним насильством, інформують щодо наявності Політик у закладах вищої освіти, а також надають контакти осіб, до яких можна звернутися у разі проблем пов'язаних з даним питанням.

Таким чином, політики з протидії дискримінації та сексуальному насильству створені для запобігання таких явищ в межах закладів вищої освіти. Вони регулюються спеціальним органом та складаються з декількох складових, що включають визначення понять сексуальних домагань та сексуального насильства, процедури подання скарг, превентивних методів, таких як навчання та тренінги, а також способи звітування та методи підтримки постраждалих осіб. Зазначається, що для успішної імплементації політик в освітнє чи робоче середовище важливою складовою також є впровадження певної культури в навчальному та на робочому місцях.

1.3 Міжнародні практики методології вимірювання гендерного насильства в закладах освіти

Сексуальні домагання та насильство є дуже чутливими питаннями, і багато жінок побоюються, що вони можуть стикнутися з репресіями, тиском або іншими неприємними наслідками, які вплинуть на їхню подальшу кар'єру чи освітню діяльність, якщо вони повідомлять про випадки сексуальних домагань. Важливо вибудовувати методологію таким чином, аби знайти гендерночутливі способи виявлення, повідомлення та моніторингу сексуальних домагань та

гендерного насильства. Саме такий підхід є основою всіх можливих методів вимірювання гендерного насильства та моніторингових систем для визначення рівня гендерного насильства в усіх сферах функціонування соціуму, в тому числі сфері освіти.

Методологічна цінність підходу моніторингу для навчальних закладів походить від двох рівнів обробки інформації: опису та порівняння. Опис певної поведінки допомагає в аналізі та формулюванні ситуації на особистому рівні (Astor & Benbenishty, 2004). Описуючи ситуацію, людина переживає її ще раз з меншою інтенсивністю, що дозволяє їй виділити проблематичні моменти взаємодії. Наприклад, при описі відповідей на скаргу щодо знущання в школі можна виявити проблеми з комунікацією та сприйняттям викладачів серйозності ситуації та надалі змінити підхід до підготовки персоналу, який буде відповідальним за обробку та реагування на такого типу запити. Так само проводячи опитування щодо реакції на скарги адміністрації вищих навчальних закладів можна виявити причини, через які студентство не подає офіційної чи неофіційної скарги.

Порівняння натомість підвищує цінність інформації, поміщаючи її в контекст. Для того, щоб розробити план втручання та визначити пріоритетність розподілу ресурсів, необхідно з'ясувати, які насильницькі акти є більш поширеними, ніж інші, які рівні віктимують більше, який рівень насильства в конкретному закладі у порівнянні з іншими закладами регіону, і як конкретний район порівнюється з державою та нацією за ступенем тяжкості насильства (Astor et al, 2004). Крім того, після виділення ресурсів важливо вивчити, наскільки нинішні рівні насильницьких дій відрізняються від тих, про які повідомлялося рік тому.

Моніторинг гендерного насильства в освітній сфері є важливим для виявлення причин такої поведінки, а також розуміння дієвості запобіжних заходів, які застосовуються. Моніторинг також може сприяти перерозподілу коштів, які будуть направлені на забезпечення безпеки у навчальних закладах. Це

також може бути важливим під час відстеження офіційних та неофіційних скарг і показу того, як реагували на випадки, включаючи результати. Крім того, робоча група Ради головних керівників Організації Об'єднаних Націй підготувала нову Довідкову модель політики ООН щодо сексуальних домагань (2018), яка містить пояснювальну записку щодо важливості моніторингу:

«Моніторинг є важливою частиною реалізації політики, і його слід проводити на постійній основі із щорічним аналізом результатів. У цьому контексті воно може включати: аналіз даних, зібраних за допомогою формальних і неформальних механізмів; проведення спеціальної оцінки персоналу або за допомогою питань про сексуальні домагання в рамках існуючих опитувань персоналу; проведення вихідних співбесід (коли персонал залишає організацію та з особами, які постраждали, коли справи завершуються); контроль прогулів персоналу; серед інших методів, які можуть дозволити [назва організації] краще зрозуміти культуру робочого місця та інституційну реакцію на сексуальні домагання.» (UN, 2018)

Загалом, за даними цієї довідкової моделі збір даних повинен доповнювати інші методи аналізу процедур надання допомоги та підтримки постраждалим особам, аналіз превентивних та запобіжних заходів та інші дисциплінарні заходи, які вживаються задля викорінення гендерного насильства в організації.

Міжнародні програми починаються з найпоширенішого переконання, що дані необхідні для успішної адаптації програми до кожного навчального закладу (Astor, Pitner, Benbenishty, & Meyer, 2002). Таким чином, постійне оновлення та аналіз даних є важливим елементом безпекових програм навчальних закладів. На рисунку 1.1 представлено тлумачення циклу моніторингу та того, як дані повинні використовуватися для підтримки успішних програм безпеки (Astor et al, 2004). Ця точка зору передбачає, що безперервний і постійний аналіз та інтерпретація даних є важливою частиною процесу втручання. Дані використовуються для підвищення обізнаності, мобілізації різних складових навчального закладу, оцінки масштабу проблеми, планування та впровадження заходів, а також

проведення оцінок. Інформація надається на постійній основі різним групам на кожному етапі процесу втручання.

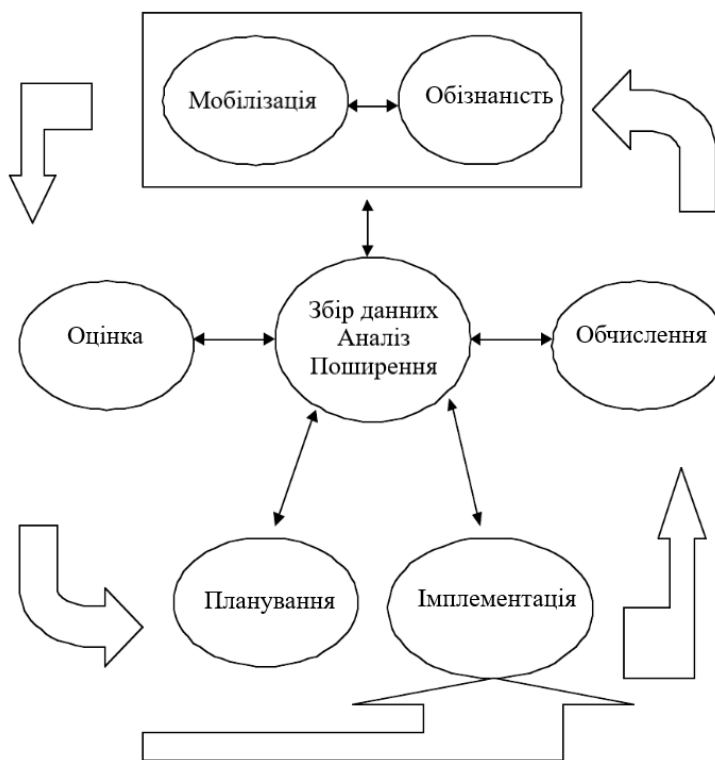


Рис 1.1 Роль даних у розробці та впровадженні інновацій (Astor et al, 2004)

Відсутність специфічних порівняльних даних може стати істотною перешкодою для:

- оцінки того, чи є в конкретному навчальному закладі проблеми насильства,
- адаптації програми безпеки до конкретного навчального закладу та
- оцінки впровадження процесу і результати програми з часом (Astor, Benbenishty, 2004).

Методологія вимірювання рівня гендерного насильства також окреслюється у рамках гендерного аудиту вищого навчального закладу. Гендерний аудит можна розглядати як універсальний та ефективний засіб просування політики гендерної рівності, оскільки він дає змогу комплексно виконувати низку важливих завдань: моніторинг, оцінку, налагодження комунікацій, впровадження гендерночутливих методів роботи, просвітництво тощо. Під час гендерного аудиту можна проводити соціологічне опитування

щодо розповсюдження поведінки, яка вважається гендерним насильством, як серед студентів, так і серед викладацького складу. Окрім опитування також може бути застосований метод фокус-груп за умови дотримання всіх правил роботи з чутливою тематикою. Метод фокус групового дослідження буде доречним для розширення результатів соціологічного опитування та глибшого розуміння причин та першоджерел проблеми.

За рекомендаціями щодо методології дослідження гендернозумовленого насильства (Hossain, & McAlpine, 2017) дуже важливими є:

- своєчасні та точні дані про поширеність, які включають специфічну для контексту інформацію, таку як типи злочинців, стадія конфлікту та тип обстановки, щоб забезпечити відповідне визначення пріоритетів для програмування, політики, фінансування та досліджень.
- стандартизовані визначення та інструменти вимірювання гендерного насильства, які дозволяють виконувати порівняння.

За дослідженням іспанських університетів переважна більшість закладів вищої освіти збирають дані в річних звітах (Ignacio & Purificación, 2020). Збір даних може коливатися від періоду у що три місяці до дворічного періоду серед вибірки. Хоча збір даних є важливим, кількість включених деталей зазвичай залишається невідомою, оскільки ця інформація не є загальнодоступною.

Так, наприклад, інформація про профілі жертв і агресорів (наприклад, їх відносне ієрархічне положення) необхідна для того, щоб зрозуміти, які обставини викликають ситуації сексуальних домагань або домагань на ґрунті статі, і щоб мати можливість більш безпосереднього втручання. Важливо зазначити, що університети зобов'язані гарантувати, що зібрані дані ефективно захищають конфіденційність жертви та загалом відповідають закону, що стосується захисту персональних даних.

Проте дослідження показує, що більше третини університетів не мають у протоколах вимог щодо збору даних, пов'язаних з гендерним насильством.

Таким чином, гендерне насильство це багатовимірне та комплексна соціальна проблема. Воно визначається як насильницькі дії спрямовані на певну стать чи гендер, які завдають фізичну та психологічну шкоду особі. Важливим фактором визначення гендерного насильства є те, що постраждала особа не дає або не може дати активної згоди на дії нападника. Задля протидії гендерному насильству в закладах освіти запроваджуються політики з протидії цьому явищу. Політики включають окреслення явища для даного закладу освіти, відповідальних осіб, процедуру подання скарг та процедури моніторингу даного явища. Моніторинг є важливою складовою покращення політик, адже він з одного боку надає більше можливостей для опису ситуації, яка склалася, а з іншого надає дані для порівняльного контексту як всередині університету (наприклад, впродовж кількох років), так і на національному рівні між іншими університетами. Для моніторингу важливе визначення частоти проведення, забезпечення конфіденційності інформації, а також вимоги для збору даних. Методологія для проведення такого дослідження повинна бути стандартизованою задля полегшення порівняння даних в подальшій роботі, а також передбачати певну систематичність досліджень, які проводитимуться.

РОЗДІЛ 2.

КОНТЕНТ-АНАЛІТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МЕТОДОЛОГІЇ ВИМІРЮВАННЯ ГЕНДЕРНОГО НАСИЛЬСТВА В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

2.1 Методологія та дизайн якісного дослідження

Дослідження проводилося в межах інтерпретативного методологічного підходу. Генеральною сукупністю було обрано перші 30 місць з переліку ТОП-100 вищих навчальних закладів за показником гендерної рівності - всього 31 вищий навчальний заклад з 18 країн світу. Impact Rankings Times Higher Education (2022) зосереджується на тому, як університети роблять внесок у дотримання гендерної рівності. Серед заходів, які розглядаються в рамках рейтингу також фігурує політика щодо гендерної рівності. Для аналізу було відібрано 19 університетів, які мають різну методологію вимірювання гендерного насильства (див. Додаток А). Частина університетів не потрапила до аналізу через труднощі з доступом до інформації щодо методології вимірювання гендерного насильства в закладах вищої освіти: інформація була відсутня або була написана мовою з неможливістю подальшого точного перекладу. Задля уникнення викривлення інформації такі університети були вилучені з аналізу. Один з університетів (Lahore College for Women University) також був вилучений з аналізу оскільки є закладом вищої освіти виключно для жінок.

Інформація щодо моніторингу чи звітів щодо розповсюдженості гендерного насильства була зазначена в 16 з 19 документах закладів вищої освіти. Об'єктами аналізу були обрані політики протидії гендерній дискримінації та сексуальним домаганням закладів вищої освіти, процедурні документи, дослідження з розповсюдженості гендерного насильства та інші супутні документи з університетів з найвищими показниками гендерної рівності (Таблиця 2.1).

Таблиця 2.1 Вищі навчальні заклади з найвищими показниками гендерної рівності

Порядковий номер	Місце в рейтингу	Назва університету	Країна
1	3	Western Sydney University	Австралія
2	4	Glasgow Caledonian University	Великобританія
3	7	Universiti Sains Malaysia	Малазія
4	9	La Trobe University	Австралія
5	10	University of Auckland	Нова Зеландія
6	11	University of Canberra	Австралія
7	12	University of Bari Aldo Moro	Італія
8	15	Sheffield Hallam University	Великобританія
9	17	Bangor University	Великобританія
10	18	Auckland University of Technology	Нова Зеландія
11	20	Dublin City University	Ірландія
12	21	University of Newcastle	Австралія
13	25	Hacettepe University	Турція
14	27	Charles Sturt University	Австралія
15	28	Murdoch University	Австралія
16	30	Towson University	США

Було виділено такі *категорії аналізу та одиниці аналізу* (Таблиця 2.2)

Таблиця 2.2 Категорії та одиниці аналізу

Категорії аналізу		Одиниці аналізу
1.	Спосіб збору даних	Використання різних методів збору інформації
2.	Ефективність моніторингу	- Оцінка та моніторинг розповсюдження - Часові рамки проведення досліджень.
2.	Визначення поняття гендерного насильства	Наявність та повнота визначення
3.	Співпраця	- Співпраця з іншими службами університету - Співпраця з зовнішніми службами.
4.	Використання інформаційно-комунікаційних технологій	Спрощення збору даних за рахунок діджиталізації певних процесів
5.	Запис та подальше спостереження за справами	Час зберігання інформації щодо випадків гендерного насильства

Політики з протидії гендерному насильству були представлені в усіх університетах, які потрапили до аналізу. Університети №2 та №9 винесли процедуру дотримання політик до окремого документу, тоді як інші залишали її виключно на декларативному рівні без зазначення, яким саме чином такі норми регулюються. Усі проаналізовані університети містять визначений канал, через

який можна приймати скарги щодо гендерного насильства. Таким чином, студенти можуть написати заяву самотійно, надіслати анонімну скаргу чи передати скаргу через третіх осіб.

2.2 Результат контент-аналітичного дослідження

Для вимірювання рівня гендерного насильства в університетах використовуються як якісні, так і кількісні методи. Серед якісних методів переважають фокус-групові дослідження та глибинні інтерв'ю. Кількісні методи загалом представлені методом анкетованого опитування. В опитуваннях можуть бути залучені не лише студенти, а й представники університету: викладачі, адміністрація, працівники. *За способом збору даних* серед проаналізованих університетів: 8 навчальних закладів використовують кількісну методику вимірювання гендерного насильства, а саме метод анкетованого онлайн-опитування, 8 закладів збирають дані завдяки скаргам, отриманим від студентів та працівників університету, проте два з них залучають додаткові інструменти: Towson University декларує, що зобов'язується кожні два роки проводити дослідження клімату на кампусі у вигляді опитування, а Auckland University of Technology провів незалежне якісне опитування методом інтерв'ювання.

Хоча загальна ідея *збору даних через скарги* об'єднує деякі університети, проте характер документування та деталізації ведення звітності щодо скарг може відрізнятися залежно від вищого навчального закладу.

Найширшу аналітичну роботу щодо щорічних звітів виконує британський Bangor University. Окрім самої реєстрації всіх повідомлень, включаючи анонімні звернення, система також зобов'язується провести детальний аналіз тенденцій, які спостерігаються у ситуаціях, пов'язаних з гендерним насильством, а також залучення до розв'язання цього питання не лише представників адміністрації університету, а й студентської колегії.

Наприкінці навчального року анонімні дані будуть перевірені, щоб визначити будь-які тенденції в поведінці, наприклад, будь-яке повторення в місцях, де могли мати місце переслідування, або характер звітів, які надходять. Будь-які тенденції мають обговорюватися групою, що складається з представників студентської служби, керівника відділу управління та комплаєнсу та їхніх кандидатів, щоб інформувати про майбутні дії. (Університет №9)

Три університети (№2, №11 та №), окрім офіційно зареєстрованих справ, документують також **скарги**, які були подані в анонімному порядку. Такі комісії фіксують усі випадки звернень щодо випадків пов'язаних з сексуальними домаганнями чи сексуальним насильством та подають щорічний звіт щодо розповсюдженості таких випадків.

Два проаналізовані університети (№10 та №16) ведуть звітність виключно щодо ситуацій, за якими була подана офіційна скарга та було розпочате розслідування.

Конфіденційні звіти зберігаються лише там, де скарга офіційно розслідується. (Auckland University of Technology)

Університет буде зберігати протягом семи (7) років записи про: (а) кожне розслідування, включаючи будь-яке рішення щодо відповідальності та будь-які необхідні аудіо- чи аудіовізуальні записи чи стенограми, будь-які дисциплінарні санкції, накладені на Сторону-відповідач, та будь-які засоби правового захисту, надані Стороні-відповідачу. Сторона, що звітує, спрямована на відновлення або збереження рівного доступу до освітньої програми чи діяльності; (Towson University)

Одним з недоліків такого методу також можна вважати зберігання виключно тих скарг, на основі яких надалі було порушення розслідування (внутрішньо університетське або службами правоохоронних органів).

Загалом, не всі університети зазначають як часто проводиться моніторинг ситуації пов'язаної з гендерним насильством в закладі вищої освіти. Так, частота досліджень може коливатися від одного року (4 ВНЗ), двох років (1 ВНЗ), 5 років (5 ВНЗ) або одноразових досліджень в рамках певної програми (3 ВНЗ). Деякі університети не зазначають як часто має подаватися звітність, а також не уточнюють у своїй документації характер скарг, які фіксуються (виключно офіційно зареєстровані, виключно анонімні або обидва види скарг). Так, до обов'язків спеціального комітету малайзійського університету University Sains Malasia входить:

(g) Час від часу надавати інформацію та брифінги Дисциплінарній раді університету з питань сексуальних домагань

(h) Час від часу надавати інформацію та брифінги віцеканцлеру з питань сексуальних домагань

Випадок, коли частота звітності не фіксується, може призвести до непостійності фіксування або відкладання перегляду політик з протидії дискримінації та сексуальному насильству. Це може зменшити загальну ефективність такої методології вимірювання.

Основним недоліком методу вимірювання гендерного насильства через збір анонімних чи неанонімних скарг є неможливість оцінити повноту отриманих даних. Звернення щодо випадків сексуальних домагань та сексуального насильства є лише частиною всіх можливих неправомірних дій, які могли бути відтворені в межах університету чи в гуртожитках. Також варто пам'ятати, що постраждалі від гендерного насильства можуть не заявляти про ситуацію, яка склалася через особисті причини (страх засудження, нерозуміння чи їхня ситуація є достатньою аби звернутися по допомогу, тиск з боку інших

осіб, сором тощо) чи недостатність інформації щодо порядку подання скарги до адміністрації університету.

Особливістю університетів Австралії є участь у Національному дослідженні безпеки в університетах, частиною якого було вимірювання гендерного насильства в університетах. Таким чином, низка вищих навчальних закладів Австралії взяла участь в єдиному опитуванні, яке було розроблено Центром соціальних досліджень (ДЖЕРЕЛО). Кількісне опитування проводилося онлайн серед усіх проаналізованих австралійських університетів (№1, №4, №6, №12, №14 та №15). Таке опитування проводиться вже вдруге, з частотою раз у п'ять років.

При поданні анонімних чи неанонімних скарг студентам не надається додаткове ***визначення поняття гендерного насильства***, проте в усіх восьми закладах вищої освіти, які послуговуються таким методом збору даних, всі дефініції знаходяться у вільному доступі в політиках протидії дискримінації та сексуальним домаганням.

Австралійське онлайн-опитування виокремлює сексуальні домагання та сексуальне насильство у дві окремі категорії та надає детальні приклади ситуацій, які входять до цих категорій. Окрім питань щодо розповсюдженості та досвіду гендерного насильства, включаючи частоту таких випадків, місце скоєння та посаду особи, яка це скоїла, серед студентів та персоналу університету дане дослідження також визначає наскільки респонденти проінформовані щодо політик, які діють на базі університетів, процедури подання скарг, а також задоволеність отриманою від університету допомогою. У разі, якщо респондент не звертався по допомогу, також встановлюються причини. Така деталізація дозволяє отримати вичерпну інформацію щодо рівня гендерного насильства в закладі вищої освіти. Додаткові роз'яснення в процесі опитування також надають університети №13 та №16 під час анкетованих опитувань.

Зазначається, що відповідальність за збір даних лежить *на спеціальних комітетах та структурах в середині університету*, визначених політиками з протидії дискримінації та гендерного насильства.

Низка університетів окрім звітів, які вони створюють самостійно, на базі накопиченої інформації, *також звертаються до посередників* поза університетом для проведення дослідження. Такі звернення можуть бути як ініціативою самого університету, так і після розголосу певних, наявних в університеті проблем.

Наприклад, після серії статей у ЗМІ в травні 2020 року на доручення Окледського технологічного університету Кейт Давенпорт (2021) провела незалежне дослідження, яке включало огляд процесів університету, політики та процедур щодо домагань і сексуального насильства. У цьому опитуванні були використані якісні методи, а саме глибинні інтерв'ю, а також письмові свідчення студентів. Глибинні інтерв'ю не можуть кількісно оцінити розповсюдженості явища, проте в ході них було встановлено, що більша частина скарг стосується минулого досвіду.

Так, в університеті Шелфілд Халам студентська спілка Жінки в технологіях провела анкетоване опитування (Watson, 2021) щодо гендерного насильства в закладі вищої освіти. Результати дослідження були опубліковані, після чого адміністрація запевнила, що перегляне вже наявні політики з протидії гендерному насильству і виправить ситуацію.

Час зберігання інформації був зазначений лише в університеті №16, а саме 7 років зберігання всіх скарг та розслідувань. Інші вищі навчальні заклади не зазначають тривалість зберігання такої інформації.

Таким чином, університети використовують різні методи вимірювання гендерного насильства у своїх закладах як кількісні, так і якісні. Якісні методи використовують для підтвердження або спростування вже наявної в університеті інформації, тому вони не показують загальну картину, проте можуть глибше дослідити причини певних явищ. Окрім того, важливо визначити, як часто

проводитиметься вимірювання рівня гендерного насильства з терміном від одного до п'яти років залежно від динамічності змін. Для досліджень також можуть підключатися інші дослідницькі центри або незалежні дослідники. У вимірюванні використовуються різноманітні технологічні засоби задля подальшого спрощення збору та аналізу даних.

2.3 Розробка методології для вимірювання рівня гендерного насильства в університетах

Відповідно до наказу Міністерства соціальної політики України про Методологічні рекомендації щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями: «Гендерний аудит рекомендується проводити підприємствам, установам, організаціям незалежно від форм власності на добровільній основі за ініціативи роботодавця, профспілкового органу (профспілкового представника) або уповноважених представників трудового колективу шляхом обстеження та самооцінювання внутрішніх організаційних процесів, організаційної структури підприємства, установи, організації.» (Наказ Міністерства соціальної політики).

Проведення гендерного аудиту є важливою частиною функціонування організації та створення безпечного простору вільного від гендерної дискримінації та інших видів гендерного насильства. Вимірювання рівня сексуальних домагань та сексуального насильства є частиною дотримання Конституції України (2019), Кодексу законів про працю України (2022), законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2017), «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2014), інших законів України, міжнародних документів, ратифікованих Україною. Вимірювання гендерного насильства є частиною гендерного аудиту за напрямками інформування, умов праці та корпоративної та організаційної культури.

Задля отримання цілісної картини рівня гендерного насильства в закладі вищої освіти варто використовувати кількісні методи, а саме метод анкетування..

Обов'язковим для вимірювання гендерного насильства є соціально-демографічний блок. Він має включати стать, вік (кількість повних років або вікову групу), а також умови проживання для студентів. В умовах тривалої пандемії COVID-19, а також початку повномасштабного вторгнення важливо уточнювати, яким чином відбувалося навчання та перебування студентства впродовж періоду, який аналізується. Важливо, аби дослідницька група розуміла свою відповідальність у разі виявлення випадків сексуальних домагань чи сексуального насильства до неповнолітніх студентів.

Залежно від завдань дослідження також можуть бути включені питання щодо гендеру (аби дослідити поширеність гендерного серед представників ЛГБТК+ спільноти), щодо статусу перебування у країні (дослідження впливу гендерного насильства на іммігрантів чи студентів за обміном), а також питання щодо статусу внутрішньо переміщених осіб, у випадку, коли вони продовжують навчання у переміщеному навчальному закладі або вступають до іншого навчального закладу задля продовження освітнього процесу. У випадку, коли університет має більше, аніж один кампус доцільно також додати до опитування питання щодо того, у якій саме будівлі студент проводить більшу частину навчальних годин (не є актуальним, якщо навчальний розклад побудований таким чином, що студент або студентка мусить постійно переміщуватися і відвідує більше ніж 3 корпуси за один день).

Рекомендується, окрім соціально-демографічного блоку, включити до анкети такі розділи:

1. Поширеність сексуальних домагань та сексуального насильства
2. Знання служб підтримки університету
3. Сприйняття та переживання сторонніх спостерігачів

Перший блок анкети включатиме, окрім самого визначення гендерного насильства простою мовою, приклади небажаного сексуального досвіду при

визначенні сексуальних домагань, щоб краще диференціювати конкретні форми сексуального насильства.

У другому блоці варто досліджувати не лише знання про наявність певних допоміжних служб, але і досвід респондентів, які зверталися до них. Таким чином, можна буде надалі підвищити ефективність цих служб.

Важливим є також надати особам, які проходять анкетування, можливості та доступ до служб підтримки, як на рівні університету, так і до локальних груп психологічної, юридичної чи інших видів допомоги, які потребуватиме респондент. Так, з одного боку відбуватиметься інформування більшої кількості студентів та працівників університету щодо наявних політик, а з іншого, допоможе особам, які вже потребують допомогу простіше знайти її.

Варто визначити також частоту проведення опитування щодо гендерного насильства з можливістю відтермінування чи перегляду доцільності проведення опитування в певні роки (так, під час дистанційного навчання через пандемію COVID-19 або повномасштабне вторгнення, опитування може не проводитися через скорочення особистісних контактів студентів та представників університету). Оптимальна частота проведення дослідження може коливатися в межах 1-5 років.

Обробка та інтерпретація має проводитися методами статистичного аналізу. Основна частина аналізу спирається на описову статистику, таку як середні значення, частоти та розподіли на основі однофакторного аналізу та двовимірний аналіз, в останньому випадку порівнюються дві чи більше змінних за допомогою перехресних таблиць даних опитування.

Для ключових показників поширеності використовуються більш складні статистичні методи для дослідження взаємозв'язків у даних. Логістичні регресії варто використовувати, щоб дослідити, які характеристики (такі як вік, стать) пов'язані з досвідом сексуальних домагань та сексуального насильства.

Приклад анкети для вимірювання гендерного насильства в закладах вищої освіти

БЛОК 1. Поширеність сексуальних домагань та сексуального насильства у закладах вищої освіти

Питання, які будуть задані далі в анкеті, стосуються небажаного сексуального досвіду, який ви могли мати в межах вашого досвіду здобуття вищої освіти. Вони можуть включати небажаний сексуальні контакти або статеві акти, які сталися без Вашої згоди. Це також включає ситуації, коли Ви спали, були під впливом алкоголю чи наркотичних речовин або знаходилися у будь-якому стані, у якому не могли надати своєї згоди на контакт. Ваші відповіді на запитання будуть повністю конфіденційними. Якщо Ви не хочете відповідати на конкретне питання, ви можете вибрати “Бажаю не відповідати” і перейти до наступного питання. Якщо Ви відчуєте будь-які труднощі, ви можете отримати доступ до підтримки. Можливості отримання підтримки будуть указані в кінці анкети.

1. Чи траплялося з Вами у *Назва університету* перелічені нижче речі, коли Ви не давали на це згоди? Під університетським контекстом ми маємо на увазі будь-яку ситуацію, місце чи соціальну подію:

- яка була організована чи підтримана Вашим університетом
- де були присутні студенти або співробітники Вашого університету.

Це могло бути в кампусі або поза ним. Нас цікавить будь-який досвід з моменту початку Вашого навчання.

	Так	Ні	Бажаю не говорити	Важко сказати
Сексуальні висловлювання та пропозиції, коментарі про ваше тіло, зовнішність чи особисте життя.				
Нав'язливі рухи очей або тіла.				
Перегляд/надсилання сексуальних зображень (у тому числі цифрових).				
Публічний показ своїх статевих органів.				
Небажані доторки, обійми чи поцілунки				
Спроба зґвалтування				
Зґвалтування				

Для кожної ситуації з питання 1, у якій відповідь була “Так” виберіть одну або більше відповідей до наступного питання

2. Ким була людина, яка вчинила з Вами вищезгадані дії?

Виберіть усе, що підходить.

1. Студентом/Студенткою вашого університету

2. Студентом/Студенткою іншого ВНЗ
3. Викладачем/Викладачкою з вашого університету
4. Адміністративним співробітником / Адміністративною співробітницею університету
5. Вашим науковим керівником/керівницею в університеті
6. Незнайомцем /Незнайомкою/ кимось, кого я не знав/не знала
7. Кимось іншим (будь ласка, вкажіть)
8. Бажаю не говорити

3. Коли ви востаннє зазнавали сексуальних домагань?

1. Впродовж останнього місяця
2. Від 1 до 12 місяців тому
3. Понад 12 місяців тому, але після вступу до коледжу/університету.
4. Перед вступом до коледжу/університету.

4. Скільки разів ви зазнавали сексуальних домагань? (вкажіть точною або приблизною цифрою)

5. Де саме відбувалися випадки, про які Ви згадували, у Вашому університеті?

Виберіть усе, що підходить.

1. Бібліотека університету
2. Університетські лекційні зали, комп'ютерні класи
3. Спортивні та рекреаційні зони на території кампуса (наприклад, тренажерний зал, спортивні майданчики, галереї)
4. Загальні території кампуса (наприклад, автостоянка, доріжки, сади, ванні кімнати)
5. Клуби та товариства, заходи та простори
6. Інтернет-простір, пов'язані з університетом, та соціальна діяльність (наприклад, чат, онлайн-класи, програми для обміну повідомленнями)

7. Гуртожиток
8. Десь ще (будь ласка, вкажіть)
9. Бажаю не говорити

БЛОК 2. Знання служб підтримки університету

2.1 Чи шукали Ви підтримки чи допомоги в Вашому університеті?

	Так	Ні	Бажаю не говорити
Консультаційні послуги			
Охорона кампуса			
Хтось з мого факультету чи спеціальності (викладач)			
Хтось з мого гуртожитку			
Студентський лідер (голова студентської спільноти тощо)			
Хтось інший пов'язаний з університетом			

Якщо будь-яка з відповідей “Так”, то перехід до питання 2.2а, якщо відповідь “Ні” - перехід до питання 2.2б

2.2a.1 Загалом, наскільки ви були задоволені підтримкою чи допомогою, наданою Вам зсередини університету?

1. Дуже незадоволений/Дуже задоволена
2. Незадоволений/Незадоволена
3. Ні задоволений, ні незадоволений/Ні незадоволена, ні незадоволена
4. Задоволений/Задоволена
5. Дуже задоволений/Дуже задоволена
6. Бажаю не відповідати

2.2a.2 Чи Ви офіційно повідомляли чи подали офіційну скаргу щодо інциденту всередині університету?

1. Так
2. Ні
3. Бажаю не відповідати

2.2a.3 Чи пояснив вам університет свою офіційну звітність або процес подання скарг, включаючи будь-які залучення до міліції чи процеси повідомлення?

1. Так
2. Ні
3. Не впевнений/Не впевнена
4. Бажаю не говорити

2.2a.4 Наскільки ви були задоволені офіційним процесом подання звітів або скарг в університеті?

1. Дуже незадоволений/Дуже задоволена
2. Незадоволений/Незадоволена
3. Ні задоволений, ні незадоволений/Ні незадоволена, ні незадоволена

4. Задоволений/Задоволена
5. Дуже задоволений/Дуже задоволена
6. Бажаю не відповідати

2.26.1 Багато людей звертаються за допомогою чи підтримкою після пережитої небажаної сексуальної поведінки. Які з наведених нижче причин були такими, через які Ви не звернулися за допомогою чи підтримкою всередині університету?

1. Я не знав/знала, хто міг би надати мені допомогу чи підтримку
2. Я не знав/знала, куди звернутися по допомогу чи підтримку
3. Мені було соромно звернутися по допомогу чи підтримку
4. Я не був/була впевнений_а, що надана мною інформація залишиться конфіденційною
5. Я не був/була впевнена, що мені потрібна допомога
6. Я не був/була впевнена, що це достатньо серйозно аби звертатися за допомогою чи підтримкою
7. Я хвилювався/хвилювалася, що мені не повірять
8. Я думав/думала, що інцидент буде важко довести
9. Я не хотів/хотіла створювати проблем
10. Я був/була налякана
11. Я не хотів/хотіла, щоб хтось дізнався
12. Я не хотів/хотіла залучати правоохоронні органи
13. Я хвилювався/хвилювалася, що це вплине на моє навчання чи кар'єрні можливості
14. Інше (будь ласка, вкажіть)
15. Не бажаю говорити

2.26.2 Чи шукали Ви підтримки чи допомоги у когось за межами університету?

	Так	Ні	Важко сказати
Друг			
Сім'я			
Підтримка на робочому місці			
Локальна служба підтримки для постраждалих від сексуального насильства			
Телефонна або онлайн-консультація			
Поліція			
Психолог, психотерапевт чи психіатр			
Лікар			
Релігійний або духовний лідер			
Хтось інший			

БЛОК 3. Сприйняття та переживання сторонніх спостерігачів

Прикладами є небажані статеві акти та дотики, про які ми запитували в попередніх запитаннях, які стосувалися сексуального насильства.

Під сексуальним насильством зазвичай розуміють будь-які небажані сексуальні дії та/або дотики до особи, яка не давала згоди або яка не може дати згоди – наприклад, якщо її змушують, погрожують, тиснуть на неї, вона є непрацездатною, знаходиться у стані сну, втрати свідомості або під впливом алкоголю чи наркотиків. Сексуальне насильство може включати спроби та завершені дії, і не вимагає, щоб особа сказала «ні» чи намагалася чинити активний опір.

3.1 Протягом останніх 12 місяців інший студент/ка із Вашого університету розповідав вам або ви підозрювали, що вони могли зазнати сексуального насильства в університеті?

1. Так
2. Ні
3. Бажаю не відповідати

Якщо будь-яка з відповідей “Так”, то перехід до питання 3.2а, якщо відповідь “Ні” - перехід до питання 3.2б

3.2а Сторони можуть вирішити, чи вжити заходів, чи не вживати заходів з різних причин.

Думаючи про останній досвід, чи робили ви щось, коли дізналися про це сексуальне насильство?

1. Так
2. Ні
3. Бажаю не відповідати

3.3. Які з наведених нижче дій ви вчинили?

Виберіть усе, що підходить.

1. Розмовляв/розмовляла або пропонував/пропонувала допомогу чи пораду постраждалому/постраждалій
2. Розмовляв/розмовляла із підозрюваним зловмисником/підозрюваною зловмисницею
3. Повідомив/повідомила про інцидент до університету
4. Поговорив/поговорила з кимось в університеті про інцидент
5. Поговорив/поговорила з кимось за межами університету про інцидент
6. Звернувся/звернулася до телефонної або онлайн-служби
7. Викликав/викликала поліцію
8. Здійснив/здійснила інші дії
9. Бажаю не відповідати

3.26 Люди можуть вирішити не вживати заходів з різних причин.

Що з наведеного нижче найкраще описує, чому ви не вжили жодних дій, коли дізналися цього сексуального насильства?

Виберіть усе, що підходить.

1. Я відчував/відчувала, що це загрожує постраждалому
2. Я переживав/переживала за власну безпеку
3. Я не думав/думала, що ситуація є достатньо серйозною, аби втручатися
4. Я не думав/думала, що це моя відповідальність
5. Я знав/знала, що інші люди підтримують і допомагають постраждалому
6. Я не знав/знала, що робити
7. Постраждалий/Постраждала попросив/просила мене не робити жодних дій
8. Мені сказали, що заходи вже вжито
9. Інше (будь ласка, вкажіть)

10.Бажаю не говорити

БЛОК 4. СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНА ІНФОРМАЦІЯ

1. Вкажіть, будь ласка, Вашу стать:

- Жіноча
- Чоловіча

2. Скільки Вам повних років? (цифрою)

3. Де Ви проживаєте під час навчального року?

- В гуртожитку
- Поза гуртожитком

Таким чином, проаналізовані університети використовують різну методологію вимірювання рівня гендерного насильства. Найбільш розповсюдженішими методами є збір даних шляхом оцінки кількості анонімних чи неанонімних скарг та метод анкетованого опитування. Вищі навчальні заклади дають визначення поняттю гендерного насильства та іншим суміжним поняттям в політиках протидії дискримінації та сексуальним домаганням. При зборі даних через анкетування такі визначення дублюються безпосередньо перед початком анкети разом з прикладами. Університети можуть використовувати власні ресурси та структури для збору та аналізу даних або звертатися до сторонніх незаангажованих дослідників чи дослідницьких центрів. Час зберігання інформації рідко зазначається в документах. Частота проведення досліджень становить від одного до п'яти років. Можливі також одиничні дослідження без планування повторного проведення.

Для вимірювання рівня гендерного насильства варто використовувати метод анкетування. Для спрощення збору та кодування даних, а також надання респондентам більшої психологічної зручності слід розглянути використання онлайн-опитування. Опитування має включати визначення явища гендерного насильства на початку анкети, питання щодо поширеності явища сексуальних домагань та сексуального насильства, питання щодо знань служб підтримки університету, а також питання про сприйняття та переживання сторонніх спостерігачів. Аналіз опитування проводиться з використанням описової статистики. Для більш складних зв'язків рекомендується використання логістичної регресії.

ВИСНОВКИ

Таким чином, гендерним насильством називають насильницькі дії вербального та невербального характеру спрямовані на певну стать чи гендер. Гендерне насильство спричиняє ряд психологічних та фізичних проблем, серед яких тривожні розлади, посттравматичні розлади, депресія, сексуальна дисфункція, хвороби, що передаються статевим шляхом, небажана вагітність тощо. Гендерне насильство шкідливо впливає на робочий та освітній простір, може спричиняти проблеми з академічною успішністю, соціалізацією тощо.

У закладах вищої освіти гендерне насильство є розповсюдженою проблемою, яка все ще знаходиться на шляху вирішення. Робота з дискримінацією та сексуальними домаганнями є однією з цілей сталого розвитку, яких дотримуються країни та університети. З метою запобігання гендерному насильству в закладах вищої освіти запроваджуються спеціальні документи (Політики), які створюються з метою запобігання та викорінення дискримінації та сексуальних домагань в закладах вищої освіти. Такі політики включають дефініції основних понять, назви відповідальних органів, способи подання скарг, превентивні заходи, а також методологію звітування та збору даних щодо питання гендерного насильства.

Фіксація рівня гендерного насильства є частиною удосконалення таких політик. Збір даних надає можливості для оцінки вже наявної структури, а також порівняння ситуації впродовж років або між різними закладами вищої освіти.

Загалом, для вимірювання рівня гендерного насильства використовують як кількісні, так і якісні методи. Частина університетів віддає перевагу збору даних через вже подані анонімні або офіційні скарги, втрачаючи таким чином частину інформації. Кількісні дослідження можуть проводитися спеціалістами вищого навчального закладу в рамках запланованої програми чи гендерного плану або запрошуватися сторонні незалежні експерти. Університети також можуть

співпрацювати між собою задля обміну даними чи в рамках великих порівняльних досліджень. Збір даних проводиться регулярно з проміжком від одного до п'яти років. Можуть використовуватися методи онлайн-опитувань задля спрощення збору та обробки інформації.

В роботі був представлений приклад опитування, складеного на базі зібраних даних, з урахуванням таких важливих компонентів як поширеність сексуальних домагань та сексуального насильства, знання служб підтримки університету, а також сприйняття та переживання сторонніх спостерігачів задля вимірювання гендерного насильства в закладах вищої освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Бойко, С., Галичанська, Ю., Кракович, А., Кисіль, Л., Мовчан, М., Луцьковська, С., Федоренко, П. (2021). *Політики університетів з протидії дискримінації і сексуальним домаганням: Міжнародний досвід*.
http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/19959/Polityky_universitytetiv_z_protydii_dyskryminatsii_i_seksualnym_domahanniam.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Кіммел, М. С. (2003). *Гендероване суспільство*. Видавництво “Сфера.”
http://www.insight-ukraine.org/uploads/files/genderovane_suspil_sm.pdf
- Кодекс законів про працю України*. (2022). Верховна Рада України.
 Законодавство України. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
- Конституція України*. (1996). Президент України. Офіційне Інтернет-Представництво. <https://www.president.gov.ua/documents/constitution>
- Мир. Жінки. Безпека. (2017). Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців соціальної сфери.
<https://www.osce.org/files/f/documents/3/3/386408.pdf>
- Наказ Міністерства соціальної політики*. (2021).
<https://www.msp.gov.ua/documents/6081.html>
- Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків*. (2017).
 Верховна Рада України. Законодавство України.
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні. (2014). Верховна Рада України. Законодавство України.

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

A KPI Company. (2020). *How To Build A Harassment Prevention Initiative*. Compli.

<https://www.compli.com/compliance-solutions/compliance-topic-centers/harassment-prevention-initiative/>

Ahmed, S. (2019). Damage Limitation. *Feministkilljoys*.

<http://feministkilljoys.com/2019/02/15/damage-limitation/>

Astor R. A., Benbenishty R. (2004). *Monitoring and Mapping Student Victimization in Schools*.

https://www.researchgate.net/publication/233022862_Monitoring_and_Mapping_Student_Victimization_in_Schools

Bondestam, F., Lundqvist, M. (2020). *Sexual harassment in higher education – a systematic review*. European Journal of Higher Education.

<https://www.gu.se/sites/default/files/2020-05/Sexual%20harassment%20in%20higher%20education%20a%20systematic%20review.pdf>

Chan, D., C. Lam, S. Chow, S. Cheung. (2008). *Examining the Job-Related, Psychological, and Physical Outcomes of Workplace Sexual Harassment: A Metaanalytic Review*. Psychology of Women Quarterly 32: 362–376.

Davenport, K. (2021). *Review into harassment and sexual harassment at AUT*.

https://www.aut.ac.nz/_data/assets/pdf_file/0008/486377/independent-review-report.pdf

Dziech, B., W. (1941). *Sexual harassment in higher education: reflections and new perspectives*. Garland reference library of social science
https://www.researchgate.net/publication/328244018_Sexual_Harassment_in_Higher_Education_Reflections_and_New_Perspectives

Employment and Social Development Canada. (2021). *Requirements for employers to prevent harassment and violence in federally regulated workplaces*.

Government of Canada. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/workplace-health-safety/harassment-violence-prevention.html>

Fedina, L., Holmes, J. L., Backes, B. L (2018). *Campus Sexual Assault: A Systematic Review of Prevalence Research From 2000 to 2015*. Trauma Violence & Abuse 19: 76–93.

General Assembly resolution 48/104. (1993). *Declaration on the Elimination of Violence against Women*. United Nations Human Rights.
<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>

Henning, M. A., Zhou, C., Adams, P., Moir, F., Hobson, J., Hallett, C., Webster, C. S. (2017). *Workplace Harassment among Staff in Higher Education: A Systematic Review*. Asia Pacific Education Review 18: 521–539.

Hossain, M., McAlpine, A. (2017). *Gender Based Violence Research Methodologies in Humanitarian Settings: An Evidence Review and Recommendations*.
https://www.researchgate.net/publication/320163066_Gender_Based_Violence_Research_Methodologies_in_Humanitarian_Settings_An_Evidence_Review_and_Recommendations

- Ignacio, R. R., Purificación, H. G. (2020). A Study of the Protocols for Action on Sexual Harassment in Public Universities—Proposals for Improvement. *Social Sciences*. https://mdpi-res.com/d_attachment/socsci/socsci-09-00128/article_deploy/socsci-09-00128.pdf
- Joubert, P., Wyk, C. V., Rothmann, S. (2011). The effectiveness of sexual harassment policies and procedures at higher education institutions in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*.
https://www.researchgate.net/publication/270027795_The_effectiveness_of_sexual_harassment_policies_and_procedures_at_higher_education_institutions_in_South_Africa
- Kaura, S. A., Lohman, B. J. (2007). Dating Violence Victimization, Relationship Satisfaction, Mental Health Problems, and Acceptability of Violence: A Comparison of Men and Women. *Journal of Family Violence*.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10896-007-9092-0>
- Martin-Storey, A., August. E. G. 2016. *Harassment Due to Gender Nonconformity Mediates the Association Between Sexual Minority Identity and Depressive Symptoms*. *Journal of Sex Research* 53: 85–97.
- Monitoring of violence and harassment: Sex disaggregated data. (2020).
<https://www.endvawnow.org/es/articles/1979-monitoring-of-violence-and-harassment-sex-disaggregated-data.html>
- Philpart, M., Goshu. M., Gelaye. B., Williams. M., Berhane. Y. (2009). *Prevalence and Risk Factors of Gender-Based Violence Committed by Male College Students in Awassa, Ethiopia*. *Violence and Victims* 24 (1): 122–136

- Richman, J. A., Rospenda. K. M., Nawyn. S. J., Flaherty. J. A., Fendrich. M., Drum. M. L., Johnson. T. P. (1999). *Sexual Harassment and Generalized Workplace Abuse among University Employees: Prevalence and Mental Health Correlates*. American Journal of Public Health 89 (3): 358–363.
- Stripe, N. (2021, March 18). *Sexual offences victim characteristics, England and Wales: year ending March 2020*. Office of National Statistics. <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/crimeandjustice/articles/sexualoffencesvictimcharacteristicsenglandandwales/march2020>
- Tavares, P., Wodon Q., (2018). *Global and Regional Trends in Women's Legal Protection against Domestic Violence and Sexual Harassment. Ending Violence against Women Notes Series*. Washington, DC: The World Bank. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/679221517425064052-0050022018/original/EndingViolenceAgainstWomenandGirlsGBVLawsFeb2018.pdf>
- Top universities for tackling gender equality. (2022). <https://www.timeshighereducation.com/student/best-universities/top-universities-tackling-gender-equality>
- The Association of American Universities. (2020, January). *Report on the AAU Campus Climate Survey on Sexual Assault and Misconduct*. Westat. [https://www.aau.edu/sites/default/files/AAU-Files/Key-Issues/Campus-Safety/Revised%20Aggregate%20report%20%20and%20appendices%201-7_\(01-16-2020_FINAL\).pdf](https://www.aau.edu/sites/default/files/AAU-Files/Key-Issues/Campus-Safety/Revised%20Aggregate%20report%20%20and%20appendices%201-7_(01-16-2020_FINAL).pdf)
- The U.S. Equal Employment Opportunity Commission. (1997). *What is Sexual Harassment?* UN Women. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/whatish.pdf>

- Turchik, J. A., Hassija, C. M. (2014). *Female Sexual Victimization Among College Students: Assault Severity, Health Risk Behaviors, and Sexual Functioning*. PubMed. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0886260513520230>
- UN. (2018). *UN System Model Policy on Sexual Harassment*.
https://unsceb.org/sites/default/files/imported_files/UN%20System%20Model%20Policy%20on%20Sexual%20Harassment_FINAL_0.pdf
- US Equal Employment Opportunity Commission. (2002). *What is Sexual Harassment*. <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/whatish.pdf>
- Clancy, K. B. H., Cortina, L., M., Kirkland, A. R. (2020). *Use science to stop sexual harassment in higher education*
<https://www.pnas.org/doi/10.1073/pnas.2016164117>
- Walsh, B. M., Bauerle. T. J., Magley. V. J. (2013). *Individual and Contextual Inhibitors of Sexual Harassment Training Motivation*. Human Resource Development Quarterly 24: 215–237
- Watson, S. (2021). 126 sexual harassment cases recorded at Sheffield Hallam University this year. *The Sheffield Tab*.
<https://thetab.com/uk/sheffield/2021/07/05/126-sexual-harassment-cases-recorded-at-sheffield-hallam-university-this-year-48380>

Додаток А

Список проаналізованих вищих навчальних закладів

Місце у рейтингу	Назва університету	Країна	Документи
3	Western Sydney University	Австралія	Політика Моніторинг
4	Glasgow Caledonian University	Великобританія	Політика Процедура Моніторинг
7	Universiti Sains Malaysia	Малазія	Політика
9	La Trobe University	Австралія	Політика Дослідження
10	University of Auckland	Нова Зеландія	Політика
11	University of Canberra	Австралія	Політика
12	University of Bari Aldo Moro	Італія	Програмний документ
14	University of Otago	Нова Зеландія	Політика
15	Sheffield Hallam University	Великобританія	Політика
16	Vrije Universiteit Amsterdam	Нідерланди	Політика
17	Bangor University	Великобританія	Політика Процедура
18	Auckland University of Technology	Нова Зеландія	Політика
20	Dublin City University	Ірландія	Політика
21	University of Newcastle	Австралія	Дослідження
21	York University	Канада	Політика
25	Hacettepe University	Турція	Гендерний план
27	Charles Sturt University	Австралія	Дослідження
28	Murdoch University	Австралія	Дослідження
30	Towson University	США	Політика Дослідження