



ЮРФЕМ.ua
Асоціація жінок-юристок України

Проект Рекомендацій щодо впровадження гендерних політик у вищих навчальних зкладах України

**за результатами опитування у рамках моніторингу
випадків сексуальних домагань та сексуального
насильства у ВНЗ України, здійсненого Асоціацією жінок-
юристок України «ЮрФем» разом із студентками-
юристками**

ПРОЄКТ РЕКОМЕНДАЦІЙ

щодо впровадження гендерних політик у вищих навчальних закладах України за результатами опитування у рамках моніторингу випадків сексуальних домагань та сексуального насильства у ВНЗ України, здійсненого Асоціацією жінок-юристок України «ЮрФем» разом із студентками-юристками

Авторки:

Ярина Волошин – керівниця проекту «Актуалізація питань сексуальних домагань у ВУЗах», менеджерка Асоціації жінок-юристок України «ЮрФем»

Олена Масалітіна - віце-голова Ради ГО «ЕдКемп Україна», радниця міністерки освіти і науки України, співкоординаторка робочої групи з питань політики гендерної рівності та протидії дискримінації в освіті Міністерства освіти і науки України, кандидатка філологічних наук, доцентка

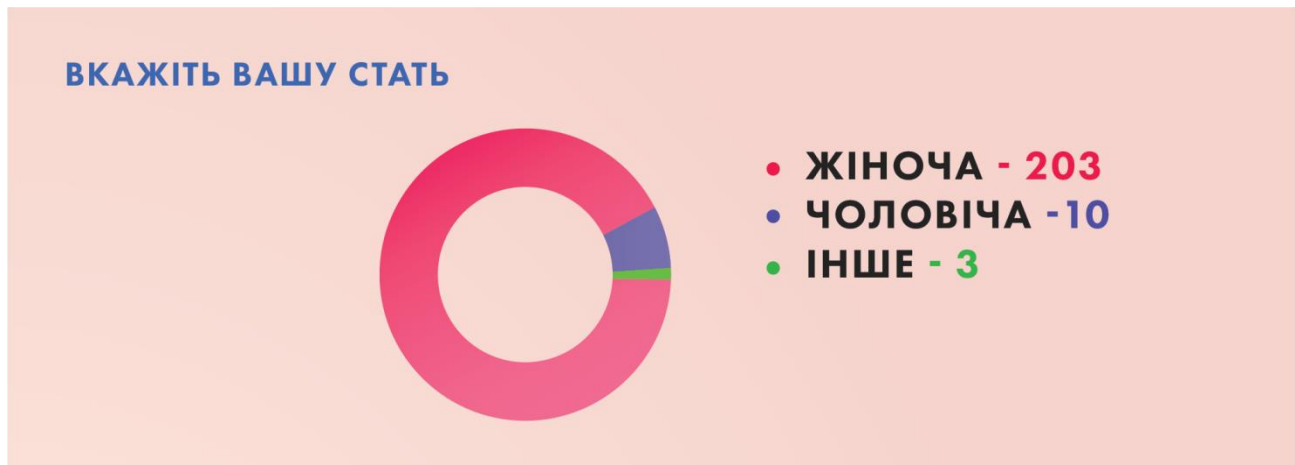
Христина Кіт – адвокатка, кандидатка юридичних наук, голова Асоціації жінок-юристок України «ЮрФем»

Ці рекомендації розроблені за фінансової підтримки МБФ «Український жіночий фонд». Відповідальність за зміст документ несе Громадська організація «Асоціація жінок-юристок України «ЮрФем». Інформація, яку представлено в документі, не завжди відображає погляди МБФ «Український жіночий фонд».

I. Аналіз результатів дослідження

У вересні 2019 року Асоціацією жінок-юристок України «ЮрФем» у рамках проєкту «Актуалізація питань сексуальних домагань у ВУЗах» було ініційовано проведення анонімного інтернет-опитування серед студентів та студенток вищих навчальних закладів з метою виявлення випадків сексуальних домагань, сексизму та інших видів дискримінації у студентському середовищі.

Участь в опитуванні взяли 216 студентів/-ток. Опитування не є репрезентативним, а відображає тенденції, які існують у студентському середовищі в контексті проблеми сексуальних домагань.



Участь в опитуванні брали переважно дівчата, але свідчення давали не лише щодо себе, але й щодо інших знайомих – в тому числі – інформацію про домагання стосовно хлопців-студентів.

Найбільше респондентів було з Києва та Київської області, Львівської, Вінницької і Запорізької областей.

Більшість опитуваних (112) зазначили, що на їхньому факультеті навчаються переважно дівчата, ще 88 респондентів повідомили, що у них навчається приблизно порівну хлопців та дівчат.

Абсолютна більшість випадків про які говорили в опитуванні ставали відомими адміністрації закладів, але більшість цих історій не мала продовження у вигляді санкцій щодо кривдника.

Найчастіше в опитування скаржились на **сексизм** у ставленні викладачів до студенток. 98 опитаних зазначили, що чули сексистські коментарі чи спостерігали такі дії, 90 опитаних повідомили, що не чули і не бачили нічого подібного.

Викладачі часто дозволяють собі коментарі стосовно зовнішнього вигляду студенток та їхньої мотивації для навчання у ВНЗ (знайти чоловіка, вийти заміж), а також «жартують», траншуючи стереотипні та сексистські твердження стосовно жінок (про те, що «час іде»), а також про те, що жінки використовують секс для покращення свого становища.



Однак, частина опитуваних готова не звертати увагу на такі випадки, якщо вони сказані як жарт, що свідчить про певну культуру толерантності до дискримінації і сексизму.

Сексизм не вважається видом дискримінації і культура поведінки стосовно жінок у суспільстві допускає секситські жарти та вислови. Схожа ситуація і в українському законодавстві, де поняття «сексизму» взагалі відсутнє і, відповідно, захистити себе у правовому полі надзвичайно складно.

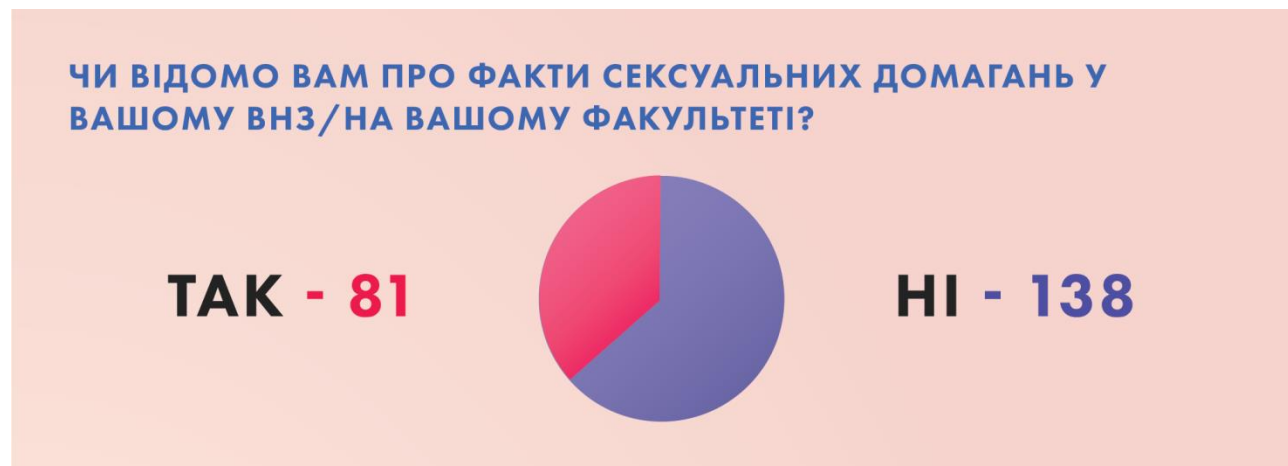
У цьому контексті варто звернути увагу на Рекомендацію Ради Європи CM/Rec(2019)1 «Запобігання та боротьба із сексизмом», яке закріпило у міжнародному документі пояснення сексизму:

Сексизм – це будь-який акт, жести, візуальна репрезентація, сказані чи написані слова, практика чи поведінка, які базуються на ідеї, що особа чи група осіб є малозначимими через їхню стать. Йдеться про дії і визначення, що виникають у публічній чи приватній сфері, онлайн чи офлайн, з метою чи які мають наслідком:

- порушення гідності або прав людини чи групи людей
- спричинення фізичної, сексуальної, психологічної, соціально-економічної шкоди або страждання людині чи групі людей
- створення ворожого, принизливого середовища
- створення бар'єрів у реалізації прав для людини чи групи людей
- підтримка і закріплення гендерних стереотипів.

Цей документ визначає сексизм як явище, яке прямо веде до поглиблення нерівності між жінками та чоловіками у суспільстві, гендерно-обумовленого насильства та дискримінації.

Свідчення учасниць/ків опитування стосовно **сексуальних домагань** поділились на два типи: натяки з сексуальним підґрунтям та прямі пропозиції.



81 респондент/ка зазначили, що знають про факти сексуальних домагань у її/його ВНЗ, а 138 зазначили, що про таке їм невідомо.

Приблизно половина відповідей учасниць/ків опитування стосувались відомих їм випадків, коли викладачі запрошували студенток на каву, при зустрічі натякаючи на секс, пропонували таким чином покращити успішність. Студентки з медичних ВНЗ писали про випадки, коли певні процедури викладачі хотіли показувати лише на дівчатах, обґрунтовуючи це тим, що «приємно торкатись до красивої дівчини».

Інша частина відповідей свідчили про прямі фізичні домагання, насильні поцілунки, доторки та обійми. В більшості випадків це відбувалось безпосередньо у навчальному закладі, але були випадки, коли кривдники переслідували жертв і поза межами закладу, наприклад по дорозі додому. В частині випадків студентки повідомляли адміністрацію чи інших викладачів, але наголошували, що серйозних санкцій це не спричинило.

Половина респондентів (106) відповіла, що не знає, куди звертатись у випадку сексуальних домагань. З тих, що дали варіанти (110), більшість пропонувала

звертатись до поліції, проте частина зауважила, що не бачить подальших перспектив.

ЧИ ВІДОМО ВАМ КУДИ МОЖНА ЗВЕРНУТИСЬ ЯКЩО ХТОСЬ ЗАЗНАЄ СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ?

ТАК - 110



НІ - 106

Проте, варто зауважити, що абсолютна більшість опитаних заявила, що готова реагувати на випадки сексуальних домагань щодо себе – чинити опір, обурюватись, подавати сигнали, а в окремих випадках звертатись до адміністрації закладів та поліції.

Підсумки:

Культура поведінки в суспільстві визначає харасмент як норму. Та ж ситуація у ВНЗ.

Відсутність попередження сексизму та дискримінації у етичних кодексах навчальних закладів сприяє культурі толерантності до поведінки, яка принижує честь та гідність іншої особи. Включення цього компоненту могло б посприяти попередженню таких ситуацій, адже часто кривдники, як і жертви, можуть навіть не усвідомлювати проблематики та недопустимості такої поведінки.

Відсутність чіткого алгоритму реагування на сексуальні домагання для жертв та осіб, яким стало про це відомо, створює ситуацію незахищеності для жертв і змушує інших жертв не повідомляти про такі історії, адже це не гарантує захисту, проте може створити додаткові проблеми і моральний тиск на жертву.

II. РЕКОМЕНДАЦІЇ

За результатами аналізу питання сексуальних домагань та сексуального насильства у закладах вищої освіти (ЗВО) України сформовано наступні рекомендації, які відображені у трьох аспектах:

- **суб'єкти**, між якими відбувається взаємодія в освітньому ЗВО,
- **нормативно-правові документи** у сфері освіти, дотичні до розглядуваного питання,
- реалізовані **практики**, досвід яких може бути корисним щодо розглядуваного питання.

Нумерація позицій подається за розділами наскрізно, у круглих дужках. Рекомендації нумеруються відповідно до розділів.

I. Суб'єкти

(1) В освітньому просторі вишів взаємини можуть відбуватися між особами, які належать до однієї чи різних груп стейкхолдерів:

- студенти / студентки,
- викладачки / викладачі,
- керівництво,
- допоміжний персонал,
- батьки студенток/-ів.

(2) Сексуальні домагання та/чи сексуальне насильство найвірогідніше (з фіксованих і нефіксованих свідчень) у взаєминах:

- студентка < викладач, рідше студент < викладачка,
- студентка < студент,
- викладачка < керівник, рідше викладачка < викладач.

◆ Рекомендація

I-1. Варто розглянути необхідність аналізу та напрацювання політик,

сценаріїв / механізмів реагування з урахуванням особливостей кожної з груп стейкхолдерів (права і обов'язки, підзвітність / залежність, поінформованість та доступ до юридичної допомоги тощо).

II. Дотичні нормативно-правові документи у сфері освіти

(3) Питання сексуальних домагань та сексуального насильства окремо не є предметом будь-яких нормативно-правових документів у сфері освіти.

Воно розглядається:

- спорадично як складова у блоці питань, що стосуються гендерної рівності, рівних прав, протидії і попередження насильства, у тому числі за ознакою статі;
- опосередковано у темі протидії та попередження булінгу.

(4) Нормативно-правова база:

- [Конвенція про права дитини](#),
- [Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод](#),
- [Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти](#),
- [Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок](#),
- [Загальна рекомендація № 25 до параграфу 1 статті 4 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок](#),
- [Зауваження загального порядку № 16 \(2005\) «Рівне для чоловіків та жінок право користування економічними, соціальними і культурними правами»](#) (стаття 3 Міжнародного пакту економічних, соціальних і культурних прав; Комітет з економічних, соціальних та культурних прав ООН),
- [Рекомендації щодо виховання в дусі міжнародного взаєморозуміння, співробітництва і миру та виховання в дусі поваги до прав людини і основних свобод \(ЮНЕСКО\)](#),
- Закони України [«Про освіту»](#),
- [«Про вищу освіту»](#),
- [«Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»](#),
- [«Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»](#),

- [Концепція Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року,](#)
- а також [наказ МОН № 839 від 10.09.2009 р. «Про впровадження принципів гендерної рівності в освіту».](#)

(5) Документи, що перебувають у процесі розробки / ухвалення та/чи носять рекомендаційний характер:

- Закони України «Про загальну середню освіту» (готується до другого читання), «Про освіту дорослих», «Про дошкільну освіту» (в розробці),
- Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір — 2030» (у розробці),
- [Проект плану заходів, спрямованих на запобігання та протидію булінгу в закладах освіти, рекомендації щодо його розроблення та порядку реагування на булінг](#) (пройшов громадське обговорення),
- [Лист МОН України 29.01.2019 №1/11-881 «Рекомендації для закладів освіти, педагогічних працівників щодо застосування норм Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу \(цькуванню\)»](#),
- Проект плану заходів Міністерства освіти і науки України на виконання Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок (розроблений, на розгляді в МОН).

(6) Вибрані цитати з дотичних нормативно-правових документів

- **Закон України «Про вищу освіту»**

Стаття 3. Державна політика у сфері вищої освіти

3. Формування і реалізація державної політики у сфері вищої освіти забезпечуються шляхом:

4) **створення та забезпечення рівних умов доступу до вищої освіти**, у тому числі забезпечення осіб з особливими освітніми потребами спеціальним навчально-реабілітаційним супроводом та створення для них

вільного доступу до інфраструктури закладу вищої освіти з урахуванням обмежень життєдіяльності, зумовлених станом здоров'я.

- **Закон України «Про освіту»**

Стаття 5. Державна політика у сфері освіти

3. Державна політика у сфері освіти формується і реалізується на основі наукових досліджень, **міжнародних зобов'язань**, вітчизняного та іноземного досвіду з урахуванням прогнозів, статистичних даних та індикаторів розвитку з метою задоволення потреб людини та суспільства.

4. **Документами державного прогнозування і стратегічного планування розвитку освіти є** прогноз розвитку освіти України, стратегія розвитку освіти України, **відповідні державні**, регіональні та місцеві **цільові програми**, плани діяльності у сфері освіти органів влади. Органи влади забезпечують відкритий доступ до зазначених документів шляхом їх оприлюднення на своїх офіційних веб-сайтах. - це про Стратегію, і буде ще один документ.

5. Держава створює умови для здобуття громадянської освіти, спрямованої на **формування компетентностей, пов'язаних з реалізацією особою своїх прав** і обов'язків як члена суспільства, усвідомленням **цінностей** громадянського (**вільного демократичного**) **суспільства**, верховенства права, **прав і свобод людини** і громадянина.

- **Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»**

Стаття 1. Визначення термінів

Дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб (далі - певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі за їх **ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними**, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має

правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

Стаття 7. Основні напрями державної політики щодо запобігання та протидії дискримінації

Державна політика щодо запобігання та протидії дискримінації спрямована на: недопущення дискримінації; застосування позитивних дій; створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації;

виховання і пропаганду серед населення України поваги до осіб незалежно від їх певних ознак, поширення просвітницької діяльності у цій сфері.

- **Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»**

Розділ III, Основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на:

- **утвердження гендерної рівності;**
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;
- забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;
- підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;
- **виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;**
- захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі

Стаття 21. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у здобутті освіти та професійній підготовці

Навчальні заклади забезпечують:

підготовку та видання підручників, навчальних посібників, вільних від стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка, виховання культури ґендерної рівності, рівного розподілу професійних і сімейних обов'язків.

○ **Конвенція ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок»**

Частина I, Стаття 5

Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів з метою:

а) змінити соціальні та культурні моделі поведінки чоловіків і жінок для досягнення викоренення забобонів, звичаїв та всіх інших проявів, що ґрунтуються на ідеї неповноцінності чи зверхності однієї із статей або стереотипності ролі чоловіків і жінок.

Частина III, Стаття 10

Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів для того, щоб ліквідувати дискримінацію щодо жінок, з тим щоб забезпечити їм рівні права з чоловіками в галузі освіти, і, зокрема, забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок:

с) усунення будь-якої стереотипної концепції ролі чоловіків і жінок на всіх рівнях і у всіх формах навчання шляхом заохочення спільного навчання та інших видів навчання, що сприятимуть досягненню цієї мети, і, зокрема, шляхом перегляду навчальних посібників та шкільних програм і адаптації методів навчання.

◆ **Рекомендація**

II-1. Варто проаналізувати можливість розгляду питання сексуальних домагань

та сексуального насильства у закладах вищої освіти в обсязі дій, що визначаються такими розділами Закону України «Про вищу освіту»:

- система забезпечення якості вищої освіти, інституційна акредитація закладу вищої освіти (розділ V),
- управління закладом вищої освіти (розділ VII),

- організація освітнього процесу (розділ IX),
- контроль у сфері вищої освіти (розділ XIV).

II-2. Варто надати рекомендації МОН щодо включення питання сексуальних домагань та сексуального насильства у закладах вищої освіти до Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір — 2030».

III-3. Варто надати рекомендації МОН щодо розгляду можливості включення питання сексуальних домагань та сексуального насильства у закладах вищої освіти до Закони України «Про загальну середню освіту», «Про освіту дорослих», «Про дошкільну освіту». Хоча, на перший погляд, вони не стосуються безпосередньо вищої освіти, проте містять норми, опосередковано пов'язані з освітнім процесом у закладах вищої освіти.

III. Практики

(7) У сфері освіти (вищої, загальної середньої, неформальної, освіти дорослих) реалізовано кілька проєктів, досвід яких може бути використаний для імплементації питання сексуальних домагань та сексуального насильства у ЗВО:

- [Протидія та попередження булінгу \(цькуванню\) в закладах освіти \(Prometeus\)](#),
- [Жінки та чоловіки: гендер для всіх \(Prometeus\)](#),
- [Недискримінаційний підхід у навчанні \(EdEra\)](#),
- [Всеукраїнська мережа осередків гендерної освіти ВНЗ](#),
- Гендерний аудит діяльності вищих навчальних закладів ([методика](#), [практичний посібник](#)).

(8) Результати опитування у рамках моніторингу випадків сексуальних домагань та сексуального насильства у ВНЗ України, здійсненого Асоціацією жінок-юристок України «ЮрФем» разом із студентками-юристками, засвідчили

необхідність термінової актуалізації питання сексуальних домагань та сексуального насильства у ЗВО, зокрема розробки політик для закладів вищої освіти та загалом у сфері освіти.

◆ **Рекомендація**

III-1. Варто проаналізувати результати здійсненого гендерного аудиту у ЗВО, зокрема надані по кожному закладу конкретні рекомендації.

III-2. Варто розглянути можливість включення питання сексуальних домагань та сексуального насильства у ЗВО до методології гендерного аудиту ЗВО і рекомендувати МОН запровадити гендерний аудит як обов'язкову практику (можливо, в межах процедури оцінки якості вищої освіти чи/та рейтингування ЗВО).

III-3. Варто включити до політики, що стосується питання сексуальних домагань та сексуального насильства у ЗВО, механізм реагування у випадках сексуальних домагань та сексуального насильства.

III-4. Варто розглянути можливість / доцільність розробки меморандуму, який би:

- підписувався керівництвом університету / студентськими спілками / профспілками,
- оприлюднювався (наприклад, на сайті «ЮрФем» чи/та МОН) з переліком підписантів,
- доводився до відома стейкхолдерів в освітньому процесі.

III-5. У політиці / меморандумі ЗВО варто передбачити, зокрема, зобов'язання щодо:

- здійснення широкої інформаційної кампанії у ЗВО щодо неприпустимості сексуальних домагань та сексуального насильства,
- розміщення у людних місцях, навидноті тематичних плакатів, інфографіки,
- проведення спеціальних заходів з попередження, викриття, протидії

- сексуальних домагань та сексуального насильства і реакції на них,
- здійснення моніторингу щодо випадків сексуальних домагань та сексуального насильства.

III-6. З метою візуалізації, привернення уваги, мотивації ЗВО через інструмент змагальності варто розробити інтерактивну мапу / інфографіку «Простір без сексуальних домагань та сексуального насильства» (назва як варіант), на якій би позначалися ЗВО, які прийняли політику, підписали меморандум, і які цього не зробили. Через медіа та соціальні мережі, тематичні студентські групи пропагувати увагу студентства до цього питання, сприяти мотивації ЗВО до прийняття відповідних дій.

III-7. У розробці політики щодо протидії та попередження сексуальних домагань та сексуального насильства у ЗВО варто, зокрема, передбачити:

- спільні заходи з поліцією, юридичною службою, громадськими організаціями,
- розробку галочкового списку (чек-листа, алгоритму) для студенства / педагогів / керівництва / батьків щодо усвідомлення (впізнавання), виявлення випадків сексуальних домагань та сексуального насильства у ЗВО і реагування на них – такий список доводити до відома на початку навчального року / вступу / зарахування на посаду (у багатьох ЗВО є практика «щоденника / пам'ятки першокурсника/-ці» тощо, можна використати їх за основу),
- розробку алгоритмів визначення, що у взаєминах стейкхолдерів ЗВО є чи не є сексизмом, дискримінацією, сексуальним домаганням, сексуальним насиллям.

III-8. У рекомендації щодо протидії та попередження сексуальних домагань та сексуального насильства у ЗВО можна, зокрема, включити такі:

- якщо студентка / студент вважає, що якийсь вислів / дія викладача / викладачки була по відношенню когось із присутніх сексуальним домаганням, – при всіх присутніх (групі) уточнити, чи знає він / вона, що це домагання, чи правильно його зрозуміли (як попереджувальний захід

та як привернення загальної уваги),

- визначити в ЗВО орган (визначено політикою) / осіб, відповідальних за питання протидії та попередження сексуальних домагань та сексуального насильства,
- розробку механізму звернення за юридичною допомогою,
- створення закритої спільноти підтримки (психологічна служба, відділ студентської спілки, профспілки, спеціально визначена група осіб, анонімне вікно звернень тощо).