

ДИСКРИМІНАЦІЯ - ЦЕ НЕ ОК. ВЧИМОСЯ ВИЯВЛЯТИ І ПРОТИДІЯТИ

ПОРАДНИК ДЛЯ СТУДЕНТСТВА





ДИСКРИМІНАЦІЯ – ЦЕ НЕ ОК. ВЧИМОСЯ ВИЯВЛЯТИ І ПРОТИДІЯТИ

ПОРАДНИК ДЛЯ СТУДЕНТСТВА

Вступ

Право на освіту – одне з найцінніших.

Воно гарантує документ про здобуття фаху та рівні можливості для розвитку кожної людини. Право на освіту відкриває для людини світ науки, діалогів і є основною платформою для побудови відкритого та прогресивного суспільства.

Здобуваючи вищу освіту, важливо бачити життя крізь призму рівності, інклюзії, толерантності, взаємоповаги та підтримки. Вища освіта має бути вільною від страху зазнати будь-якого насильства, дискримінації чи переслідування.

Реалізація права на вищу освіту має стати найвищим пріоритетом. Заклад вищої освіти має стати простором, де принцип захисту прав людини торкається всього: лекційного матеріалу, приватного листування з викладачами та викладачками, порожнього вечірнього коридору університету тощо. Лише тоді студенти і студентки зможуть повноцінно реалізувати своє право на освіту та сформувати світогляд, в якому честь, гідність і безпека людини першочергові.

Через це ми і створили poradnik, мета якого – відповісти на основні питання щодо дискримінації та її проявів, надихнути та навчити протидіяти.

Проект з протидії дискримінації за ознакою статі та сексизму в закладах вищої освіти України #це_не_ок реалізується ГО «Комунікації для змін» в рамках програми «ЄС за гендерну рівність: разом проти гендерних стереотипів і гендерно-обумовленого насильства», яка фінансується Європейським Союзом та реалізується спільно структурою «ООН Жінки» і ЮНФПА.

Публікацію підготовлено за фінансової підтримки Європейського Союзу. Її вміст є відповідальністю автора та не обов'язково відображає погляди Європейського Союзу.

Зміст

Дискримінація: що це, як проявляється та як розпізнати?	6
Дискримінація за ознакою статі	13
Сексизм: що це і чому виникає. Що таке ґендерні стереотипи і чим вони шкідливі?	15
Ґендерно-зумовлене насильство: поняття, види	29
Яка настає відповідальність?	36
Як я можу протидіяти самостійно?	39
Як протидіяти у навчальному закладі?	41
До яких державних структур звернутись по захист?	44
Контакти для звернення по допомогу	49
Нормативно-правова база	52

Дискримінація: що це, як проявляється та як розпізнати?

Дискримінація завжди суперечить цінностям рівності, миру та різноманіття. Це слово описує широкий діапазон порушень прав людини і прав людини і часто стоїть поруч з нетерпимістю, приниженнями та насильством.

Перше правило ефективної боротьби з дискримінацією – пізнання. Тому розберемося, як виявити дискримінацію та якою вона буває.

Часто люди схильні дискримінувати інших через свої домисли чи погляди. Інколи це трапляється через власний негативний досвід, брак інформації, узагальнення чи обережність у ставленні до всього «іншого».

Дискримінація трапляється тоді, коли до людини чи групи людей ставляться менш прихильно, ніж до інших у подібній ситуації лише через те, що ця людина чи група людей мають певні ознаки або сприймаються такими, що їх мають.

Дискримінація – дуже небезпечне явище. Воно позбавляє людей можливості жити вільно, бути собою та породжує страх і насильство. Освіта – ідеальна зброя, здатна подолати будь-які стигми і упередження та викоринити дискримінацію. Тому в системі вищої освіти точно не місце будь-яким проявам цього ганебного явища. Адже студенти і студентки повинні навчатись в атмосфері рівності й поваги до різноманіття та виховувати у собі такі ж праволюдні стандарти.

Що це за ознаки?

Відповідно до статті 2 Загальної Декларації Прав Людини «Кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, проголошені Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового, станового або іншого становища».¹

Отже, людей можуть дискримінувати через їхню расу, етнічне походження, релігію, стать, ґендерну ідентичність, мову, сексуальну орієнтацію та ще багато причин.

Це так звані **«захищені ознаки»**.

Наприклад, часто людей дискримінують через їхню зовнішність. Кольорове пасмо волосся, сережка в носі, веснянки, високий зріст тощо можуть стати причиною для утисків як форми дискримінації.

«У мене було синє волосся, і через це викладач тиснув на мене. На потоковій лекції він з кафедри говорив мені, щоб я змінила колір свого волосся, а якщо я цього не зроблю, він не поставити мені залік (я відмінниця і робила все необхідне з навчальної складової за цей курс). Колір волосся я не змінила, а залік мені все одно поставили. У мене за цей курс мінімальна оцінка «відмінно», хоча в групі були люди, які працювали менш активно та отримали вищі бали. Не раз на заняттях викладачі коментували мою зовнішність («симпатична дівчинка») та зовнішність інших дівчат. При цьому зовнішність хлопців ніколи не коментували» (дівчина, м. Київ).

«Мене вигнали з іспиту в медичному коледжі через чорний колір лаку на нігтях та червоне волосся» (дівчина, Львівська обл.).

¹ Загальна декларація прав людини від 10.12.1948. ООН.
URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text

Принципи рівності і недискримінації закріплені не лише у Загальній декларації прав людини, а й у низці інших міжнародних та національних документів. Відповідно до статті 24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом.² А реалізують цю норму Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Також стаття 14 Європейської конвенції про захист прав людини і основних свобод гарантує здійснення конвенційних прав і свобод без будь-якої дискримінації.³

Дискримінація має дві форми – пряму та непряму. Чим вони відрізняються?

Пряма дискримінація трапляється, коли:

- до людини ставляться менш сприятливо у порівнянні з тим, як ставилися чи могли би ставитися до інших у подібній ситуації (зразок для порівняння);
- причиною такого ставлення є наявність у людини певних захищених ознак.

Наприклад, викладачка ставить низьку оцінку студенту через його етнічне ромське походження в той час, як інші студенти й студентки з такою ж якістю написання робіт (зразок для порівняння) отримують високі оцінки. Таким чином проявляється пряма дискримінація, в тому числі – ромофобія.

Винятком із правила про необхідність навести зразок для порівняння, принаймні в контексті права ЄС у сфері зайнятості, є дискримінація за ознакою вагітності. Згідно з усталеною практикою Європейського суду Справедливості, що була започаткована справою Деккер (Dekker), існує чітке правило: якщо

2 Конституція України від 28.06.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

3 Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950. Рада Європи. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

жінка зазнає несприятливого ставлення до себе через свою вагітність, його класифікують як пряму дискримінацію за ознакою статі без необхідності наводити зразок для порівняння.⁴

Непряма дискримінація трапляється, коли існує певне нейтральне правило, норма права, практика, що ставить людину чи групу людей із захищеною ознакою у менш вигідне становище, ніж інших в аналогічній ситуації.

Наприклад, відсутність ліфтів і пандусів ставить у нерівноправне становище студентів і студенток з інвалідністю, які користуються візками. Оскільки всі ми ідентифікуємося іншими людьми одночасно за різними ознаками, варто наголосити на існуванні множинної дискримінації. Це дискримінація одночасно за декількома ознаками.

Наприклад, жінка-мусульманка з інвалідністю може водночас зазнати дискримінації через свою стать, релігійні переконання та наявність інвалідності.

Отже, **множинна дискримінація** – це коли людина та/або група людей зазнає дискримінації в будь-якій формі більш як за однією ознакою одночасно.

Однією із форм дискримінації є також утиск. **Відповідно до ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» утиск – це небажана для особи та/або групи осіб поведінка, мета або наслідок якої – приниження їхньої людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.**⁵

4 ЄС, Деккер проти Навчального центру для молоді (Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus), справа C-177/88 [1990] ECR I-3941, 8 листопада 1990 року. Див. також рішення ЄС у справі Вебб проти компанії «І. Ем. Оу. Ейр Карго (Ю. Кей.) Лтд» (Webb v. EMO Air Cargo (UK) Ltd), справа № C-32/93 [1994], 14 липня 1994 року.

5 Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI

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

Утиск може проявлятися:

- у словесних коментарях, натяках, жартах, кепкуванні, мета яких – принизити людину через певну її ознаку;
- у поширенні друкованих або графічних матеріалів (наприклад, постери-календарі з оголеними жінками на робочому столі викладача);
- в ігноруванні особи, її ізоляції або сегрегації (відокремлення в межах одного колективу/суспільства та обмеження у правах/послугах/тощо) через расу, стать,
- сексуальну орієнтацію тощо (наприклад, дівчат-студенток не повідомляють про пару з судової балістики, бо «де ж вони у зброї розуміються»);
- у залякуванні, погрозах чи у поведінці, яка на це спрямована; в актах фізичної агресії та насильства.

Мета утиску – створити навколо людини зневажливу і напружену атмосферу через **будь-яку** ознаку цієї людини. Така поведінка – небажана для людини, часто тривала і систематична. Утиск завжди негативно впливає на ментальний стан, на стосунки з іншими людьми, на здатність якісно навчатись, працювати тощо.

«Моя одногрупниця відчувала труднощі з засвоєнням матеріалу на занятті. Тоді викладачка запропонувала їй знайти собі чоловіка, а не навчатись, якщо їй складно, бо вона красива і легко зможе влаштувати своє життя на цьому. Наша група майже повністю складається з дівчат, тому нам було неприємно чути таке від викладачки, яка ще й однієї з нами статі» (дівчина, Дніпропетровська обл.)

А в цих ситуаціях студентів ймовірно утискали одночасно через їхню сексуальну орієнтацію, стать, зовнішній вигляд та поведінкові звички:

«Я гей, але я це не анонсую. У мене є власна манера поведінки, яку я приймаю в собі. Дуже дратує, коли мені говорять, що я поведжуся не як чоловік, що я поведжуся так, ніби у мене не «та» орієнтація. Я це чув як від студентів, так і від викладачів» (юнак, м. Київ).

«Коли у мене було довге волосся, від одногрупників (усі в групі – хлопці) постійно лунали кпини на цю тему, порівняння з «дівками»/«голубими» (я гей, камінг-ауту в коледжі не здійснював). Коли проколів вуха, такі вислови лунали частіше. Викладачі фізкультури часто дозволяли собі жарти та порівняння з «дівками»/«голубими». Казали, що чоловіки не повинні носити довге волосся і сережки» (юнак, Кіровоградська обл.).

Формою дискримінації є **підбурювання до дискримінації** – будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації.

Також формою дискримінації є **пособництво у дискримінації** – будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації.⁶

Чи є різний пенсійний вік жінок і чоловіків або квоти для жінок у політичних партіях проявом дискримінації?

Ні.

Тут мова йде про «**тимчасові спеціальні заходи**». Саме такий термін використовує Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок.⁷ Часто ми чуємо «позитивна дискримінація», але так казати некоректно, адже в дискримінації нічого позитивного

⁶ Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

⁷ Загальна рекомендація №25: пункт 1 статті 4 Конвенції (тимчасові спеціальні заходи). URL: <https://land.gov.ua/wp-content/uploads/2019/01/.pdf>

бути не може. Тимчасові спеціальні заходи повинні мати право-мірну, об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях для людини та/або групи людей реалізувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією і законами України.⁸

У Преамбулі Протоколу № 12 до Європейської Конвенції наголошено, що принцип недискримінації не стоїть на заваді Державам-учасницям уживати заходів для сприяння повній та реальній рівності, якщо ці заходи є об'єктивно й обґрунтовано виправданими.⁹

Наприклад, відповідно до ст. 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», не вважаються дискримінацією за ознакою статі: спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини; обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом; різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом; особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їхнього репродуктивного здоров'я.¹⁰

Найпоширенішим видом тимчасових спеціальних заходів є **квотування**.

Це коли при рівних професійних якостях перевагу надають кандидатурі статі, яка представлена у меншій мірі або була такою представлена історично. Наприклад, жінки у політичній партії чи на керівних посадах у компанії.

Тимчасові спеціальні заходи створені для вирівнювання можливостей користуватись правами та свободами людям, доступ до яких був обмежений чи гірший, ніж в інших. Тому позитивні дії – тимчасові, адже як тільки ситуація покращиться, зникне необхідність у їхньому застосуванні.

⁸ Там же.

⁹ Протокол N 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (ETS N 177) від 04.11.2000. Рада Європи.

URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_537#Text ¹⁰ Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

Дискримінація за ознакою статі

Однією із найпоширеніших форм дискримінації є дискримінація за ознакою статі.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» дискримінація за ознакою статі – це ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.¹¹ Рівні права жінок і чоловіків передбачають відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі, а рівні можливості – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.¹²

Дискримінація за ознакою статі трапляється, коли через свою стать людина чи група людей обмежена в правах і свободах, коли права і свободи не визнаються або коли неможливо користуватись ними на рівних підставах чоловікам і жінкам.

Наприклад, Гарвардська школа права не допускала жінок до навчання аж до 1950 р.¹³, таким чином унеможливаючи реалізацію на здобуття вищої юридичної освіти жінками.

¹¹ Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

¹² Там же.

¹³ Stevens, John Paul (April 19, 1995). "JOSEPH McINTYRE, executor of estate of MARGARET McINTYRE, deceased, PETITIONER v. OHIO ELECTIONS COMMISSION on writ of certiorari to the Supreme Court of Ohio"

Щоб визначити, чи відбулась пряма дискримінація за ознакою статі, використовуйте цей тест:

- Чи існує різниця у ставленні до людей, які перебувають в аналогічних ситуаціях, залежно від їхньої статі?
- Чи зазнала людина обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами та свободами через свою стать?
- Такий підхід незаконний чи необґрунтований?
- Чи в результаті такого поводження одна людина виявляється в менш вигідному становищі, ніж інша?

Якщо на всі чотири запитання тесту відповідь «так», маємо пряму дискримінацію за ознакою статі.

Уявімо.

Навчальний заклад організовує конкурс з біотехнологічних розробок для популяризації STEM-спеціальностей серед дівчат. Взяти участь можуть лише дівчата. Так, допуск до конкурсу обмежується статтю, адже хлопці участь брати не можуть. Тобто на питання тесту №1, №2 і №4 відповідаємо «так». Але на питання №3 відповідаємо «ні», оскільки мета конкурсу обґрунтована бажанням зробити майбутніх жінок-науковиць більш видимими. Адже існує стереотип про те, що наука – традиційно «чоловіча» сфера. Отже, в цьому випадку прямої дискримінації немає.

Для визначення непрямої дискримінації потрібно відповісти на такі запитання:

- Чи відбувається застосування ґендерно-нейтральної норми?
- Чи перебувають жінки та чоловіки у різних ситуаціях?
- Чи в результаті такої поведінки одна група людей опиняється в менш вигідному становищі, ніж інша?

Сексизм: що це і чому виникає. Що таке ґендерні стереотипи і чим вони шкідливі?

Іноді в університетах надають перевагу одній статі перед іншою. Зазвичай це проявляється у приниженні дівчат-студенток на стереотипно «чоловічих» спеціальностях, таких як юридичний чи математичний факультет. Або висміюються хлопці-студенти на гуманітарних спеціальностях, як, наприклад, філологія. Ґендерні стереотипи найчастіше лежать в основі сексизму.

Відповідно до статті 3 Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами **«ґендер»** – це соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків.¹⁴ Ґендерна стереотипізація – це практика присвоєння окремій жінці чи чоловіку конкретних ознак, характеристик чи ролей виключно на основі його/її приналежності до соціальної групи жінок чи чоловіків.¹⁵ Негативні, спотворені, упереджені уявлення стосовно жінок та чоловіків називаються **ґендерними упередженнями**.

14 Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами від 11.05.2011.
URL: <https://rm.coe.int/1680462546>

15 Глосарій і тезаурус Європейського інституту з ґендерної рівності / Ред. кол. М. Бабак, О. Давліканова, М. Дмитрієва, М. Козир, Л. Компанцева, К. Левченко, М. Скорик, О. Суслова; оновл. вид. – К.: «Вістка», 2021. - с. 38

Гендерні стереотипи та упередження обмежують професійну самореалізацію дівчат та хлопців, жінок та чоловіків. З ними нерідко стикаються студентки та студенти:

«Викладач постійно говорив про те, що з жінок нормальні юристи не виходять, що жінки приходять на юрфак, аби вдало вийти заміж» (дівчина, Львівська обл.)

«Регулярно були фрази типу "Дівчаткам не місце в цьому інституті! Не буває жінок-дипломатів! Ви – підстилки для дипломатів!"» (дівчина, м. Київ)

«Навчаюсь у медичному університеті. Майже кожен викладач чоловічої статі вважає за необхідне наголосити на тому, що дівчатам взагалі не потрібно йти у медицину, або якщо йти, то тільки у педіатрію, бо їхній обов'язок – готувати борщі, обслуговувати чоловіка та глядіти дітей» (дівчина, Одеська обл.)

«При виборі спеціальності на інтернатуру на кафедру судової медицини були насмішки від завідувача кафедри: "це чоловіча робота, ти і місяць не протримаєшся, тобі треба сидіти вдома та народжувати дітей"» (дівчина, Львівська обл.)

«Викладач називав дівчат "декретчицями" і казав, що вони дарма займають місця у ВУЗах, бо вони тільки заміж хочуть та шубу/на море/т.д. Міг відпустити коментарі типу "і попадеться ж комусь така, голова не перестане боліти ніколи". Постійно на нього скаржаться, але він все ще працює» (дівчина, м. Київ)

«Під час пар викладачка неодноразово розповідала, що жінка повинна залишатися незайманою до шлюбу, у той же час чоловікові потрібно "нагулятися". Також усі жінки, за її словами, повинні ходити у спідницях. Навіть присвятила цілу лекцію жіночій та чоловічій енергетиці: розповідала про те, що жінка створена для побуту і сім'ї, що жінкам не потрібно працювати, головне – знайти чоловіка» (дівчина, м. Київ)

«Викладач неодноразово повторював, що педагоги погано заробляють, а який з мене мужик, якщо я не зможу забезпечити сім'ю. Також мені часто казали, що я не зможу вчити маленьких дітей, бо в мене немає "материнського інстинкту" і діти мене сторонитимуться» (юнак, уявна ситуація)

Це приклади ґендерних стереотипів.

Такі усталені форми поведінки є не лише «очікуваннями суспільства», а й жорсткими стандартами, що часто призводять до дискримінації та насильства.

Сексизм ґрунтується на ґендерних стереотипах. Жінки асоціюються із покірністю, слабкістю та емоційністю, а чоловіки – з цілеспрямованістю, амбіційністю та мужністю.

Рекомендація Ради Європи CM/Rec(2019)1 «Запобігання та боротьба із сексизмом» дає таке 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 малозначущими через їхню стать. Йдеться про дії і визначення, що виникають у публічній чи приватній сфері, онлайн чи офлайн, з метою чи які є 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 ґендерних стереотипів.

Цей документ визначає сексизм як явище, яке прямо веде до поглиблення нерівності між жінками та чоловіками у суспільстві, ґендерно-обумовленого насильства та дискримінації.¹⁶

Як розпізнати сексизм у повсякденності?

По-перше, коли ви спостерігаєте підтримку ґендерних стереотипів, недоречне акцентування на статі людини або її сексуальності.

«Що означає дисертація? А дітей хто народжуватиме?», «Та який тебе чоловік із тією аспірантурою захоче?», «В сенсі ти вибрав мистецтвознавство? Ходи на воєнку, як усі нормальні хлопці!» – це все прояви сексизму.

«Викладачка біології агресивно висловлювалась одо представників чоловічої статі на кшталт “Усі чоловіки – козли”, “Чоловіки – слабкі істоти. Коли жінка зіштовхується із проблемою – вона її вирішує. А чоловік іде збухується”, “Зайшов у РАЦС суперменом, вийшов козлом”, “Його любові вистачить на 3 хвилини” тощо» (дівчина, м. Київ).

«Постійні коментарі від викладача про те, що жінці не місце в обраній мною професії, що моє місце на кухні з дітьми. Постійні жарти на тему того, що чоловіки в усіх сферах кращі за жінок. Пряма заява у приватній бесіді з викладачем, що результату “відмінно” на екзамені чекати не слід виключно з огляду на те, що я жінка. Хоча до екзамену за півріччя я набрала максимально можливу кількість балів» (дівчина, Дніпропетровська обл.).

По-друге, сексизм може проявлятися у схожих висловлюваннях, жестах, поведінці, як у побутовому спілкуванні, так і на рівні установ чи інституцій. Тому виділяють такі види сексизму:

- інституційний – дискримінація на рівні суспільства та його інститутів;
- міжособистісний – дискримінація людини іншою людиною;
- внутрішній – коли людина сама демонструє певні упередження до своєї ж статі.

Сексизм також може проявлятися у вигляді трудової експлуатації людини або групи людей. Наприклад: студенти вступили в університет з ціллю навчатись. А їхнє право на вищу освіту, право перебувати «на парі з неврології та на операції», право вільно розпоряджатись своїм позанавчальним часом систематично порушувалось з боку викладачів. А все через стереотип, що чоловіки зобов'язані виконувати важку фізичну роботу:

«Під час навчання в медичному університеті чоловічу частину групи постійно “орендували” інші викладачі та співробітники лікарні для виконання різної фізичної роботи замість перебування на парі. Нас могли “позичити” для пересування шаф та ліжок у палатах під час пари з неврології. Нас забирали з операції для розвантаження грузовика з кисневими балонами, що прибув до лікарні. Одного разу в позаурочний час нас змусили вішати штори в особистому кабінеті викладача. Відмовитися ми не могли, нашої згоди не питали, нас “відпросили” у викладача, який начебто був нашим “власником” під час навчання на кафедрі» (хлопець, м. Київ).

¹⁶ Рекомендація Ради Європи CM/Rec(2019)1 «Запобігання та боротьба із сексизмом». URL: <https://rm.coe.int/168093b26a>

Відповідно до ст. 53 Закону України «Про освіту» здобувачі освіти мають право на якісні освітні послуги; свободу творчої, спортивної, оздоровчої, культурної, просвітницької, наукової і науково-технічної діяльності тощо; безпечні та нешкідливі умови навчання, утримання і праці; повагу людської гідності; захист під час освітнього процесу від приниження честі та гідності, будь-яких форм насильства та експлуатації, булінгу (цькування), дискримінації за будь-якою ознакою, пропаганди та агітації, що завдають шкоди здоров'ю здобувача освіти. На час виробничого навчання і практики здобувачам освіти забезпечуються робочі місця, безпечні та нешкідливі умови праці відповідно до освітніх програм і угод між закладами освіти та підприємствами, установами, організаціями, що надають місця для проходження виробничого навчання і практики. Під час проходження виробничого навчання і практики забороняється використовувати працю здобувачів освіти для цілей, не передбачених освітньою програмою.¹⁷

Висловлюючись у такий спосіб, ми стигматизуємо та принижуюмо гідність людини чи групи людей. Такі висловлювання можуть призвести до насильства. Тому для підтримки у суспільстві миру, рівності та поваги, потрібно викоринити вживання мови ненависті та в жодному разі не толерувати її.



Якщо вам потрібна інформація для протидії мові ненависті, скористайтесь матеріалами Молодіжної кампанії руху проти мови ворожнечі Ради Європи:
<https://www.coe.int/en/web/no-hate-campaign>



У межах Кампанії інші форми дискримінації та упереджень – ромофобія, християнофобія, ісламофобія, жіноченависництво (мізогінія), сексизм і дискримінація за сексуальною орієнтацією та ґендерною ідентичністю – підпадають під визначення мови ненависті.



Рекомендуємо ознайомитися із ініціативою Ради Європи щодо викоринення сексизму з хештегом #стопсексизм і слоганом «Сексизм: Бачити. Називати. Викоринювати».
<https://www.coe.int/uk/web/human-rights-channel/stop-sexism>



Те, як ми спілкуємось, має значення, особливо, коли мова йде про вживання мови ненависті або мови ворожнечі. Мова ненависті, як це визначено Комітетом Міністрів Ради Європи, охоплює всі форми висловлювань, що поширюють, провокують, стимулюють або виправдовують расову ненависть, ксенофобію, антисемітизм або інші форми ненависті, засновані на нетолерантності, у тому числі: нетерпимості у вигляді агресивного націоналізму та етноцентризму, дискримінації і ворожості щодо меншин та мігрантів, включаючи людей з іммігрантським походженням.¹⁸

«Коли викладачі на парах починають виступати проти ЛГБТ+, я завжди з ними сперечаюсь. На одному курсі викладач говорив про "гомосексуалістів" у контексті античної Греції. Я попросила його вживати коректну термінологію, а він відповів, що я нав'язую йому свій постмодернізм і що він має право бути християнином у цьому питанні» (дівчина, м. Київ)

Термін «гомосексуаліст» вживали тоді, коли це явище було криміналізованим, а суфікси «-іст» та «-ізм» використовувались як позначення діагнозу «гомосексуалізму».

1990 року Всесвітня організація охорони здоров'я прийняла поправку про виключення гомосексуалізму як діагнозу зі списку хвороб. А Україна скасувала кримінальну відповідальність за добровільний гомосексуальний акт майже одразу після референдуму за проголошення незалежності – 16 грудня 1991 року. Тому коректно вживати поняття «гомосексуальність» як нейтральне, а не негативно забарвлене. Також варто казати «гомосексуал» за аналогією з «бісексуал» та «гетеросексуал».

¹⁷ Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

¹⁸ Рада Європи, Комітет міністрів, Рекомендація № (97) 20

До речі, Загальнополітична рекомендація №15 про боротьбу з мовою ворожнечі, прийнята Європейською комісією проти расизму та нетерпимості від 8 грудня 2015 р., наголошує на необхідності протидії сексизму, **розглядаючи сексизм як мову ворожнечі**.¹⁹ Тому ґендерно-чутлива мова формує наше мислення у напрямку рівності, а вживання фемінітивів впливає на видимість жінок та їхніх досягнень.

Іноді здається, що викладачі та викладачки мають хороші наміри, коли роблять компліменти щодо зовнішності студента чи студентки або коли жартують. Однак удавані компліменти та гумор, які насправді демонструють зневагу та вивищення над людиною лише через її стать, – це прояв сексизму.

Пам'ятайте! Мета компліменту – зробити приємно, а не знецінити чи образити!

«Через мою коротку зачіску я чула жарти щодо моєї можливої сексуальної орієнтації від одного викладача. Я не розуміла, як донести, що мені це неприємно, щоб не здалося, що я хамлю та не поважаю його. Я скаржилася на ці жарти та сумнівні компліменти (іноді я чула, що з моєю фігурою я обов'язково знайду собі справжнього чоловіка) в Інстаграмі, і це якось дійшло до викладача. Після цього мені сказали, що я не вмію приймати компліменти і проблема насправді у моєму почутті гумору» (дівчина, Харківська обл.).

«Один із викладачів часто жартував про розумові здібності жінок, ставився зверхньо до дівчат, розказував анекдоти з сексуальним підтекстом. Це було жахливо» (дівчина, Хмельницька обл.).

«Я досить міцної спортивної статури і часто чув від викладачів, що мені з таким тілом треба було йти в спортсмени, а не сидіти за партою з книжками» (юнак, уявна ситуація)

¹⁹ Загальнополітична рекомендація №15 про боротьбу з мовою ворожнечі, прийнята Європейською комісією проти расизму та нетерпимості від 8.12. 2015. URL: <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-15-on-hate-speech-ukrainian-tran/1680a11674>

«Ось реальні вислови, які я чула в університеті: “Жінка-культуролог, як морська свинка: не морська і не свинка”, “Будете добре вчитися – вийдете заміж за льотчика чи моряка”; Часто студенток називали “крихітками”, іронічно казали “сильний чоловічий гуманітарний розум”, наголошували (з негативною конотацією) на тому, що в групі гуманітаріїв мало хлопців, та й на тих можна не зважати» (дівчина, м. Київ).

Також людина часто зазнає сексуальної об'єктивації. Наприклад, коли студентка чує щось на кшталт «коротку спідницю на іспит вдягнула і думаєш мати автомат?». Або коли лише для студенток діє нічим не обґрунтований дрес-код. Це все приклади сексизму.

«Один викладач вимагав у дівчат приходити на пари у спідницях. Якщо дівчата були одягнені в джинси чи брюки, він робив зауваження типу “дівчата повинні ходити в спідницях обов'язково!”» (дівчина, область не вказана).

«Якось один шановний викладач під час семінару сказав студентці, що вона негарна і що їй треба доглядати за собою: помити голову, зробити макіяж, нормально одягнутися» (дівчина, м. Київ).

Крім цього, на студенток часто покладаються обов'язки, що не мають нічого спільного з навчальними цілями та створюють щодо них некомфортну або ворожу атмосферу лише через віру у те, що дівчина цього апріорі має бажати та виконувати.

«Мене змушували взяти участь у конкурсі краси, обіцяючи допомогу в навчанні. Але мені це було некомфортно, я не бажала витратити свій час на таке, особливо перед сесією. А мені казали, що це престижно, та тиснули на мене, заявляючи, що я підставляю свій факультет» (дівчина, Харківська область).

Також для виявлення сексизму користуйтеся класифікацією американських учених Пітера Гліка та Сьюзан Фіске. Вони виділяють ворожий, доброзичливий і амбівалентний сексизм.²⁰

Ворожий сексизм – це переконання про неповноцінність жінок у порівнянні з чоловіками. Доброзичливий сексизм теж базується на уявленні про «слабку стать», але породжує суб'єктивно позитивні почуття і вчинки до жінок. Наприклад, турбота, коли викладач дає дівчатам-студенткам легші завдання, ніж хлопцям. А ось амбівалентні сексисти стереотипно негативно реагують на одних жінок і стереотипно позитивно – на інших. У той час як несексисти не ділять жінок на категорії та не підтримують ґендерні стереотипи взагалі.

До речі, заперечення існування сексизму, висміювання явища дискримінації та необхідності ефективного захисту жінок – це теж прояв сексизму.

Щоб самим не вживати сексистські висловлювання, користуйтеся системою «дзеркала». Якщо бажаєте написати або сказати щось про жінок, поставте на їхнє місце чоловіків. Якщо з чоловіками в тексті чи фразі вийшло кумедно або недоречно – не пишіть або кажіть цього і про жінок (і навпаки).

Уявімо.

На університетському веб-сайті з'явилась стаття із заголовком «Перше місце у національній олімпіаді здобув наш студент. Це дівчина, красуня-шатенка, донька заступника декана». А тепер «віддзеркалюємо»: «Перше місце у національній олімпіаді здобув наш студент. Це хлопець, красень-шатен, син заступника декана».

Заголовок не повідомляє ні імені студентки, ні в чому полягає її освітня перемога, проте оцінює її зовнішність, повідомляє про колір волосся та ким є її батько.

Так само уникайте згадувань про жінок крізь призму відомого чоловіка.

20 Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512.

Чому сексизм такий шкідливий?

Сексизм, відповідно до Рекомендації щодо запобігання та боротьби з сексизмом, прийнятої Комітетом Міністрів РЄ 27 березня 2019 року, – це прояв таких історично нерівноправних взаємин між жінками та чоловіками, які призводять до дискримінації та перешкоджають повноцінному покращенню становища жінок у суспільстві. ґендерні стереотипи, які існують у суспільстві, сприяють поширенню сексизму. А той «формує атмосферу залякування, страху, дискримінації, виключення та незахищеності, які обмежують можливості й свободу».

Згідно теорії «піраміди ненависті», все починається з толерування та прийняття стереотипів, жартів та незначних фраз, які можуть призвести до насильства. Тому не можна приймати навіть те, що, на перший погляд, здається цілком дріб'язковим.

Ще більш шкідливим сексизм може бути стосовно деяких жінок і чоловіків через їхню національність, вік, інвалідність, соціальне походження, релігію, ґендерну ідентичність, сексуальну орієнтацію чи інші чинники.

Коли у посібниках жінка та чоловік зображені у стереотипних ролях – це сексизм. Проблемою є й те, що у навчальних програмах дуже поодинокі або зовсім не представлені жінки-науковиці, юристки, політикині тощо. А викладацький склад часто упереджений і дозволяє собі переходити особисті кордони.

Сексизм згубно впливає на реалізацію права на справедливе та об'єктивне оцінювання результатів навчання. Іноді при виставленні оцінок викладачі та викладачки зважають саме на стать студента чи студентки, не враховуючи критерії, визначені у методичках.

“**«Викладачка відмовлялася ставити мені оцінку вище, ніж 75 зі 100, аргументуючи це тим, що хлопці не можуть добре навчатися» (юнак, Київ).**”

“**«Протягом усіх чотирьох років навчання викладачки жінки часто ставили студентам хлопцям завищені бали, аргументуючи це тим, що хлопців у групі мало» (дівчина, Львівська обл., математика).**”

«До дівчат відносяться трохи краще, бо стереотипно дівчата більше тягнуться до знань, а хлопці не хочуть вчитися, хочуть тільки розважатися» (дівчина, Одеська обл.)

«Викладачка теорії ймовірності з самого початку негативно ставилась до хлопців-студентів. У нашій групі було дві дівчини, всі інші – хлопці. Кожного тижня у нас були маленькі контрольні, оцінювання яких ґрунтувалось на статі студента. Дівчата отримували не нижче дев'яти балів. А хлопцям викладачка могла взагалі поставити нуль, хоча ми з дівчатами готувались ледь не разом. Дівчата знали предмет на рівні з хлопцями, але оцінювання відрізнялось» (юнак, Київ).

«Хлопцям, яких мало на філфаці, весь час завищують бали, а дівчатам радять швидше вийти заміж» (дівчина, Дніпропетровська обл.)

Прояви сексизму у ЗВО негативно впливають на самопочуття та досягнення студентів і студенток. Сексизм в освіті може обмежувати майбутній вибір кар'єри та способу життя. Так, дівчата часто відмовляються від професійних досягнень через нав'язані стереотипи, що це «не жіноча справа», через низьку оцінку власних можливостей та страх конкурувати з чоловіками. А дискримінація при виборі навчальних курсів спричиняє те, що жінки виявляються невідповідними чи недостатньо кваліфікованими для отримання більш престижних професій з високим рівнем зарплати.

«Викладач програмування казав, що програміст – це не жіноча професія, що кожен день сидіти за комп'ютером – фізично важко, що це не для слабкої жіночої психіки, що жінки не мають працювати програмістами» (дівчина, Харківська обл.)

«Часто наголошували, що жінки не можуть бути хірургами» (дівчина, Одеська область).

«На першому курсі викладач з археології кожної лекції жартував про те, що жінкам не бути науковцями, що справа жінки – вдало вийти заміж і бажано не за історика. Це відбувалось постійно, особливо коли хтось із дівчат відповідав неправильно» (Харківська обл.)

«На курсі з політології на першому ж занятті викладач відзначив, що у групі майже всі дівчата. І пожалівся, що останнім часом на політології вчать самі дівчата, сказавши: "Що з ними робити? Балет ставити?"» (дівчина, м. Київ).

«На парах часто звучав "аргумент" від викладача про те, що жінка априорі не може бути хорошою журналісткою» (дівчина, м. Київ)

«Коли прийшла вчитись в університет, на першій офіційній частині нам сказали, що для жінок є спеціальний додатковий факультет "ВВЗ". А розшифровується це як "Вдало Вийти Заміж"...» (дівчина, Львівська обл., математика, ІТ)

«Вчусь на математиці. Викладач на парі сказав "Хлопці або ідеально знають математику, або взагалі не знають. А дівчата лише посередньо можуть знати її". Інший викладач сказав, що все одно головна мета дівчат – вдало вийти заміж, і радив, за кого краще виходити заміж» (дівчина, Одеська обл.)

Гендерні бар'єри – це перешкоди, які не дають жінкам можливості досягати рівноправ'я у професійному розвитку. Такі бар'єри називають «скляна стеля», «липка підлога» та «скляний підвал».

«Липка підлога» – це коли жінки довше, порівняно з чоловіками, залишаються на посадах з низьким рівнем зарплати. «Скляна стеля» описує стереотипи, які начебто не створюють помітних бар'єрів для просування жінки в кар'єрному плані, але й не дають рухатися вперед. Жінки опиняються між двох вогнів – «скляною стелею» і «липкою підлогою»: їх чіпляють унизу і не дають досягнути верхівки. «Скляний підвал» – це коли чоловіків кидають на найризикованіші та найнебезпечніші роботи, які водночас добре оплачуються.



Радимо виступ доктора Майкла Кіммела на TED Talk 2015 року «Чому гендерна рівність корисна для всіх, включно з чоловіками» («Why Gender Equality is Good for Everybody—Men Included»). У виступі він підкреслює, що «привілеї непомітні для тих, у кого вони є», адже люди, які мають права, вважають себе нейтральними.
https://www.ted.com/talks/michael_kimmel_why_gender_equality_is_good_for_everyone_men_included?language=en



Гендерно зумовлене насильство: поняття, види

Гендерно зумовлене насильство – це насильство, яке вчиняється до людей через їхню стать або стосується переважно людей певної статі. Це крайній вияв дискримінації за ознакою статі, а постраждали найчастіше жінки.

Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, а також інші міжнародні документи виділяють такі види гендерно зумовленого насильства: фізичне, психологічне, сексуальне, економічне, домашнє, а також переслідування, сексуальні домагання, насильство в інституційному середовищі, примусові аборти тощо.

Згідно із ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» насильство за ознакою статі – це діяння, спрямовані проти осіб через їхню стать, або поширені в суспільстві звичаї чи традиції (стереотипні уявлення про соціальні функції (становище, обов'язки тощо) жінок і чоловіків), або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій, у публічному або приватному житті.²¹

Насильство за ознакою статі може бути всюди: в університеті, вдома, на роботі, посеред вулиці.

Говорячи про домагання у широкому сенсі, найчастіше користуємось терміном «харасмент» (від англ. «harassment» – переслідування, домагання).

²¹ Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

Харасмент – це форма дискримінації, яка включає будь-яку небажану та настирливу фізичну і словесну поведінку, що ображає або принижує людину, або порушує недоторканність її приватного життя. Харасмент складається з повторюваних і наполегливих дій по відношенню до людини, щоб мучити, знецінювати і підривати її авторитет в очах інших, засмучувати або провокувати реакцію. За інформацією UN Women, харасмент може проявлятися у вигляді слів, жестів, поведінки, що порушує кордони інших людей. Харасмент проявляється через:

- сексуальні домагання та зґвалтування;
- небажані дотики, притуляння, щипання;
- небажані сексуальні погляди, жести;
- небажані дзвінки та повідомлення сексуального характеру;
- небажані жарти та питання сексуального характеру;
- примушування до побачень;
- примушування до заняття сексом;
- кет-колінг (вуличні домагання, вигуки та свист на адресу дівчини)²².

Найчастіше саме жінки зазнають сексуальних домагань:

«Викладач робив непристойні компліменти типу "У тебе такі гарні груди, такі гарні сідниці"; і т. д., при цьому дозволяв собі обіймати мене та одногрупниць, притискатися усім тілом, а ми не могли нічого зробити» (дівчина, обласний центр, область не вказана).

22 What is Sexual Harassment.

URL: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/whatissh.pdf>

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.²³ У Загальній рекомендації №19 до Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» зазначається, що «сексуальне домагання включає таку небажану поведінку сексуального характеру, як фізичний контакт та пропозиції, натяки сексуального характеру, демонстрацію порнографії та сексуальні вимоги, вчинені словами або діями. Така поведінка може бути образливою та може становити загрозу здоров'ю та безпеці; вона є дискримінаційною, коли жінка має вагомі підстави вважати, що її відмова може нашкодити її працевлаштуванню, найму та просуванню службовими сходами включно, або коли це створює вороже середовище на роботі».²⁴

«Викладач лякав по сідницях мене та інших студенток моєї кафедри. Зауважу, що це відбувалось на першому курсі, не всі мої одногрупниці були повнолітніми. Одного разу той ж викладач притис мене і гладив по сідниці. Інший викладач робив моїй подрузі дуже прозорі натяки стати його коханкою» (дівчина, Львівська обл., навчається на творчій спеціальності).

23 Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

24 Загальна рекомендація №19 до Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок».

URL: <https://land.gov.ua/wp-content/uploads/2019/01/%D0%97%D0%B0%D0%B3%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96-%D1%80%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97-%D0%9A%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%82%D0%B5%D1%82%D1%83-%D0%9E%D0%9E%D0%9D.pdf>

«Більшість студенток на кафедрі архітектури навчаються скульптурі з одним викладачем. Він постійно обіймає та неприємно торкається дівчат, а також залишає їх після пар на додаткові заняття і розповідає неприємні історії сексуального характеру. Це обов'язкова умова для отримання високої оцінки» (дівчина, Львівська обл.).

«Викладач масово писав студенткам, особливо першокурсницям, яким не було 18-ти років, кликав на каву/у театр/на пляж, ввічливих відмовок не розумів, тиснув тим, що буде в них викладати, а хороші бали хочуть всі (після скандалу його звільнили)» (дівчина, м. Київ).

«Один із викладачів пропонував приїхати до нього додому, аби закрити предмет, а також запрошував у баню, постійно відпускав у бік дівчат непристойні жарти» (дівчина, м. Київ).

У Пояснювальній доповіді до Європейської соціальної хартії підкреслюється, що сексуальні домагання – це небажана поведінка сексуального характеру з боку керівництва і колег, що зачіпає гідність працівників.

Якщо у вас виникло питання, **як відрізнити комплімент від сексуальних домагань**, запам'ятайте: визначальний індикатор – **небажаність таких дій для однієї зі сторін**.

Навіть якщо людина, на перший погляд, погоджується на таку поведінку (наприклад, студент не забирає руку викладачки, поки вона торкається його ноги, або студентка сміється з жарту сексуального характеру) – це не означає, що така поведінка для людини бажана чи прийнятна. Оскільки часто людина не чинить опір через сотні причин: страх, розгубленість тощо. А отже, небажана часто не означає «недобровільна».

«Він завів мене у темний коридор у приміщенні кафедри і простягнув руку до моїх грудей. Це був перший курс, на той момент я була неповнолітньою і в мене в житті не було жодних стосунків. Було жахливо: він гладив рукою мої груди, а я сильно ляснула його по руці. Тоді він сказав: "якщо так не хочеш, тоді "нб" [відпрацювання пропущених занять] у наступний раз іншому викладачу". Я вийшла. Згодом, десь через тиждень, моя одногрупниця, сміючись, усім розказала, що він її мацав. Тоді я наважилась розповісти своїй групі, що в мене теж таке було і я не знаю, що робити. А студенти зі старших курсів сказали, що це повторюється кожен рік, що дівчата масово жаліються адміністрації, але цей викладач все одно працює. Мені було страшно розповідати батькам, адже я була впевнена, що мій тато вибухне і зробить викладачу щось дуже погане, я боялася, що мого тата посадять у в'язницю. Викладачу більше 60-ти років, він колишній військовий, два метри зростом, кулаки розміром з мою голову, я дуже боялася...» (дівчина, Одеська обл.).

Відсутність бажання та згоди – також визначальний фактор і для інших правопорушень, таких як зґвалтування, сексуальне насильство та примушування до вступу у статевий зв'язок.

Відповідно до ч. 1 ст. 152 Кримінального кодексу України зґвалтування – це вчинення дій сексуального характеру, пов'язаних із вагінальним, анальним або оральним проникненням у тіло іншої особи з використанням геніталій або будь-якого іншого предмета, без добровільної згоди потерпілої особи.²⁵

Добровільною згода вважається тоді, коли вона є результатом вільного волевиявлення особи, з урахуванням супутніх обставин.

²⁵ Кримінальний кодекс України.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>

Людина повинна ясно усвідомлювати та розуміти, на що вона погоджується, без будь-яких проявів тиску (залякування, шантажу, погроз тощо). Добровільність виключає будь-який опір: чи то сказане «не хочу», чи фізичне відштовхування. Крім цього, згода на одне діяння зовсім не означає, що людина автоматично дає згоду на всі інші. Наприклад, згода на обійми – це згода лише на обійми, а не на ще поцілунок. Людина може в будь-який момент змінити свою думку як на початку, так і під час сексу та взагалі відмовитися від нього.

Згідно із ст. 153 Кримінального кодексу України сексуальне насильство полягає у вчиненні будь-яких насильницьких дій сексуального характеру, не пов'язаних із проникненням в тіло іншої особи, знову ж таки, без добровільної згоди потерпілої особи.²⁶

Примушування людини без її добровільної згоди до здійснення акту сексуального характеру з іншою людиною карається відповідно до ст. 154 Кримінального кодексу України. Також ця стаття передбачає відповідальність за примушування до вступу в статевий зв'язок людиною, від якої інша людина матеріально або службово залежна. Відповідно до роз'яснення Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику у справах про злочини проти статевої свободи та статевої недоторканості особи» примушування за своїм змістом включає відкриту або завуальовану погрозу настання для потерпілої особи небажаних для неї наслідків матеріального, службового або особистого характеру (звільнити з роботи, зменшити зарплату тощо).²⁷

Запам'ятайте! Примушування до вступу у статевий зв'язок завжди буде сексуальним домаганням. Але не кожне сексуальне домагання виражається лише в примушуванні до вступу у статевий зв'язок.

²⁶ Кримінальний кодекс України.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>

²⁷ Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику у справах про злочини проти статевої свободи та статевої недоторканості особи» від 30.05.2008 №5.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0005700-08#Text>

Можливо, спідниця дійсно закоротка?

Думаючи та висловлюючись у душі «сама винна», ми звинувачуємо постраждалу людину. **Віктимблеймінг (звинувачення постраждалих)** відбувається кожного разу, коли на постраждалу людину від будь-якого прояву насильства, найчастіше від сексуального, покладається повна або часткова відповідальність за вчинене.

Запам'ятайте!

У насильстві винен завжди і без виключень лише кривдник або кривдниця!

Поінформованості про ці проблеми сприяли соціальні акції та кампанії, як ось дописи під хештегом #sendeanlat у Twitter через вбивство Озгеджан Аслан. Однією із наймасштабніших у світі стала акція-флешмоб проти сексуального насильства і сексуальних домагань #MeToo, а в Україні – #ЯНеБоюсьСказати.



Історія Озгеджан Аслан: «Вулиці навчили нас боятися». Альона Савчук. MediaLab.01.12. 2017.
<https://medialab.online/democracy/vuly-tsi-navchy-ly-nas-boyaty-sya/>



Матеріали BBC Україна про #ЯНеБоюсьСказати:
https://www.bbc.com/ukrainian/society/2016/07/160705_facebook_action_violence_dk
<https://www.bbc.com/ukrainian/features-38242727>



Інтерв'ю «Hromadske» із постраждалими, історії людей #ЯНеБоюсьСказати:



Альона



Зорян



Оксана



Юлія

#Metoo: how it's changing the world |
The Economist:
<https://www.youtube.com/watch?v=ATYK2svJ6eM>



Яка настає відповідальність?

У процесі здобуття вищої освіти цінностями повинні бути знання й права людини, а не принизливі сексистські жарти, домагання та переслідування. ЗВО повинні сповідувати політику нульової толерантності до будь-яких проявів насильства.

Неприпустимість дискримінації під час здобуття освіти – це основа для якісної реалізації права на освіту, досягнення рівності та створення у суспільстві атмосфери поваги до різноманіття та прав людини.

За порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації передбачена цивільна, адміністративна та кримінальна відповідальність.²⁸

10 вересня 2021 року Верховною Радою було прийнято Закон України «Про внесення змін до Закону України “Про рекламу” щодо протидії дискримінації за ознакою статі» (проект №3427). У чому полягатимуть зміни? У першу чергу, у визначенні понять «дискримінаційна реклама» та «дискримінаційна реклама за ознакою статі». Пропонується таке визначення: дискримінаційна реклама за ознакою статі – реклама, що містить твердження та/або зображення щодо інтелектуальної, фізичної, соціальної чи іншої переваги однієї статі над іншою та/або щодо стереотипності ролі чоловіка та жінки, що пропагує принизливе та зневажливе ставлення; принижує гідність людини за ознакою статі; демонструє насильство за ознакою статі; використовує зображення тіла людини (частини тіла) виключно як сексуального об’єкта з метою привернення уваги споживача та/або посилення (слова, звуки, зображення) на сексуальні стосунки, що не стосуються рекламованого продукту чи способу його споживання. Відповідальність за таку рекламу несе рекламодавець і полягатиме вона у сплаті штрафу. Законопроект відповідає зобов’язанням України відповідно до Конвенції ООН із ліквідації

²⁸ Там же.

всіх форм дискримінації щодо жінок. Такі законодавчі зміни, а також наше нетолерування: дизлайки, відмова користуватись продуктом чи скарга на сексистську рекламу – це те, що робить нас на декілька років ближчими до того дня, коли реклама демонструватиме виключно повагу до рівності і різноманіття, де не буде місця об’єктивності та сексизму.

На жаль, сьогодні в українському законодавстві відсутнє поняття «сексизму», а отже й «покарання за сексизм» також немає. Але не засмучуйтесь, адже однією з форм дискримінації, згідно українського законодавства, є утиск, до якого можна віднести і сексистські висловлювання. Тому в цьому випадку користуйтеся тим самим механізмом захисту, що і від дискримінації.

Поняття «харасмент» в українському законодавстві також відсутнє. Але є правовий механізм захисту від деяких форм харасменту, наприклад, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань.

За вчинення насильства за ознакою статі передбачена адміністративна відповідальність, відповідно до ст. 173-2 Кодексу України про адміністративні правопорушення, та санкція у вигляді штрафу від десяти до двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до сорока годин, або адміністративний арешт на строк до семи діб.²⁹ Механізм захисту від сексуальних домагань, передбачений у ст. ст. 22, 23 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», дає можливість звернутися зі скаргою до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом, а також до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у разі, якщо вичерпані внутрішні засоби правового захисту або якщо застосування таких засобів захисту невиправдано затягується.³⁰

²⁹ Кодекс України про адміністративні правопорушення.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>

³⁰ Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

Також, згідно з законом, людина має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих їй унаслідок сексуальних домагань.

Кримінальна відповідальність настає за вчинення зґвалтування (ст. 152 ККУ), сексуального насильства (ст. 153 ККУ) та примушування до вступу у статевий зв'язок (ст. 154 ККУ).

А хто має доводити, що дискримінація відбулась?

Директива Ради ЄС про тягар доведення у випадках дискримінації за ознакою статі вимагає від держав-учасниць вжиття заходів, потрібних для забезпечення гарантій: якщо особа заявляє про нанесення їй шкоди у зв'язку з неповагою до принципу рівності і надасть суду чи іншому компетентному органу факти, які дають змогу допустити існування прямої чи непрямої дискримінації, **доводити відсутність факту порушення принципу рівності повинна сторона, яка захищається** (тобто відповідач).³¹ Таке ж правило є і в українському законодавстві. Відповідно до ч. 2 ст. 81 Цивільно-процесуального кодексу України у справах про дискримінацію **позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують факт дискримінації. У разі наведення таких даних доведення їх відсутності покладається на відповідача.**³²

Так, у позові про дискримінацію необов'язково наводити всі докази дискримінаційних дій, які зазвичай відсутні або до яких позивач/ка не має доступу. Достатньо навести факти та обґрунтувати дискримінаційні дії відповідача, а також повідомити, яка дискримінація відбулась – пряма чи непряма.

Також людина має право на відшкодування матеріальної шкоди та моральної шкоди, завданих їй внаслідок дискримінації.³³

31 Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex.

32 Цивільний процесуальний кодекс України.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text>

33 Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації» від 06.09.2012 № 5207-VI.

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

Як я можу протидіяти самотійно?

Не мовчіть. Озвучте кривдникучи кривдниці, що така поведінка небажана та неприйнятна для вас і ви вимагаєте її припинити. Врахуйте ймовірність того, що людина може не усвідомлювати, що вона в такий спосіб ображає чи принижує вас.

Ситуація: ви почули сексистські висловлювання від викладача чи викладачки під час пари.

Протидія: обов'язково зробіть зауваження вголос при групі, щоб переконатись у намірах людини, яка висловлюється, і щоб привернути увагу інших.

У випадку сексуальних домагань та якщо обставини дозволять, попередьте про те, що ви знаєте, як себе захистити, і діяти будете: наприклад, зателефонуєте зараз у поліцію.

Проте якщо домагання стають агресивнішими, то кричіть та спробуйте втекти від кривдника/ці, наприклад, ви можете заховатись у людному місці, забігши в аудиторію, де зараз відбувається пара або побігти до охорони вашого навчального закладу.

- 1** Якщо ви стали свідком харасменту, спробуйте відволікти кривдника/цю. Наприклад, запитайте постраждалу людину щось про домашнє завдання чи де знаходиться аудиторія, яку нібито не можете знайти.
- 2** Розкажіть про те, що трапилось, комусь зі свого оточення: друзям, родині, колезі, психологу/ині. В жодному випадку не соромтесь – вам нічого соромитись. Не звинувачуйте себе! Це нормально, що ви боїтесь повідомляти про сексуальні домагання чи інші прояви насильства. Але мовчання лише спонукає продовжувати їх.

- 3 Зберігайте будь-які докази харасменту (електронні листи, скріншоти листування, відеозаписи тощо). Все це може в перспективі підтвердити порушення допустимих меж.
- 4 Якщо відбулось зґвалтування чи інші насильницькі дії сексуального характеру, одразу ж потрібно звернутися до поліції і описати ситуацію. Також треба вимагати скерування на проходження експертизи, щоб були збережені докази. Для доведення факту зґвалтування необхідна експертиза (імуно-біологічна і судово-медична). Але обидва види експертизи треба провести не пізніше 72-х годин після акту насильства за умови, що біологічний матеріал не було забруднено або знищено.
- 5 Обов'язково зверніться до лікарні за відповідною допомогою.
- 6 Зверніться до правозахисних організацій чи зателефонуйте на «гарячі лінії».

Наприклад, до Міжнародного жіночого правозахисного центру «Ла Страда – Україна»:

📞 0 800 500 335 (з мобільного або стаціонарного)
або 116 123 (з мобільного)

І ловіть лайфхак: якщо ви прочитали сексистський допис у Facebook, можете поскаржитись на нього як на «мову ненависті».

Для такої скарги потрібно натиснути на три верхні крапки у правому верхньому куті допису, а тоді серед обраного меню обрати «надіслати запит на підтримку або скаргу на допис». Після цього вам залишиться обрати причину скарги.



Рекомендуємо переглянути відео про те, як діяти у випадку, якщо з вами трапилось сексуальне насильство:
<https://www.youtube.com/watch?v=HK3evh86qqM&t=143s>

А також відео про те, що робити у випадку сексуальних домагань:
<https://www.youtube.com/watch?v=GDmYZf-RIF0>



Як протидіяти у навчальному закладі?

Приниження честі та гідності учасника або учасниці освітнього процесу, будь-які прояви сексуальних домагань та дискримінація за будь-якою ознакою зазвичай вважаються порушеннями етики та академічної доброчесності. Відсутність попередження сексизму та дискримінації у етичних кодексах ЗВО сприяє культурі толерантності до поведінки, яка принижує честь та гідність іншої людини. Включення цього компоненту надзвичайно важливе.

Якщо у вашому навчальному закладі діє Кодекс етики та академічної доброчесності або Політика попередження і боротьби із сексуальними домаганнями та іншими проявами ґендерно зумовленого насильства і їх норми були порушені, зверніться **зі скаргю до відповідальної особи або у відповідний внутрішній відділ.**

Це може бути Комісія етики та академічної доброчесності факультету або Комітет протидії дискримінації і сексуальним домаганням.

Якщо такого підрозділу немає, ви можете звернутись зі скаргю до студентського омбудсмена, уповноваженого з ґендерних питань, ректора, декана, заступників декана, керівника студентського відділу кадрів або повідомити про порушення викладачу чи викладачці, якій довіряєте. У скарзі опишіть, яке саме ваше право та в який спосіб було порушено, та наведіть усі можливі докази. Працівники/ці навчального закладу зобов'язані зареєструвати заяву актуальною датою та номером.

Сфотографуйте чи відскануйте оригінал або прийдіть з двома примірниками та попросіть продублювати дату і номер.

Захист прав учасників та учасниць освітнього процесу у ЗВО – важливий аспект діяльності освітнього омбудсмена. Саме тому у студентів та студенток є **право звернення із скаргами про порушення прав у сфері освіти до Служби освітнього омбудсмена.**³⁴

34 Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання освітнього омбудсмена» від 06.06.2018 № 491.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/491-2018-%D0%BF#Text>

Скарга подається протягом одного року після виявлення порушення прав. Вона може бути як індивідуальна, так і колективна. Подавати її потрібно у письмовій або електронній формі. Якщо ж обрали електронну, заповнюйте форму та надсилайте на електронну скриньку ez@eo.gov.ua.

✉ Онлайн-форму заповнюйте тут:
<https://zvernennya.eo.gov.ua/open.php>.

Або скористайтеся поштовою адресою для листування через Укрпошту:
03058, м. Київ, відділення поштового зв'язку 58, а/с 48.

У скарзі обов'язково потрібно зазначити:

- прізвище, ім'я та по-батькові заявника;
- місце проживання заявника;
- опис обставин, у чому полягає порушення прав та законних інтересів, та вимоги про їх поновлення;
- електронну адресу, на яку заявникові можна надіслати відповідь, або відомості про інші засоби зв'язку з ним у разі подання скарги у електронній формі;
- підпис заявника;
- дата подання.

На щастя, довго чекати не доведеться: скарги розглядаються не довше одного календарного місяця з дня їх надходження. Якщо у цей строк вирішити порушені у скарзі питання неможливо, встановлюється необхідний для розгляду скарги строк. Про це заявнику повідомлять. При цьому загальний строк розгляду скарги становить не більше 45-ти календарних днів.

Для системного вирішення цих проблем дуже важлива ініціативність самого студентства, яке транслює ідеї рівності, недискримінації та толерантності. Інколи найважливішу роль на початку протистояння відіграє сміливість чинити опір та згуртованість.

«У нас був один викладач із французької. На своїх парах він завжди недолюбливав дівчат, хоча в нашій групі більше 50% – дівчата. Кожного разу він говорив мені, що я нічого не досягну, бо жінкам просто не дано. Він питав, для чого я взагалі пішла у ВУЗ: “Щоб чоловіка знайти? Вам би краще на кухні борщі варити”. Одного разу після таких закидів у нього на парі я плакала. Він ніяк на це не відреагував і продовжував далі. Нам із дівчатами це набридло, і ми написали колективний лист декану. Спершу він нам не повірив, намагався все звести до того, що ми нічого не розуміємо, що викладач просто так жартував. Але коли він питав, кого особисто він торкався, встали всі дівчата групи. Тоді до нього дійшло. В результаті цього викладача зняли з наших занять і більше ми з ним ніколи не зіштовхувались».
(дівчина, Харківська обл.)

Студентські об'єднання можуть розробити меморандум про співпрацю та підписати його із правозахисними громадськими організаціями (наприклад, із «ЮрФем»). Такі об'єднання можуть реалізовувати спільні заходи, здійснювати інформаційні кампанії тощо. Назбиравши однодумців та однодумиць, ви можете створити своє студентське об'єднання, діяльність якого буде полягати у поширенні інформації про цінність захисту прав людини, ґендерної рівності та політики «нульової толерантності» до будь-яких форм насильства в освіті.

Використовуйте наявні університетські платформи для висвітлення проблем дискримінації та підтримки постраждалих.

Також студентським самоврядуванням або студентським об'єднанням ви можете розробити Політику попередження і боротьби із сексуальними домаганнями та іншими проявами ґендерно зумовленого насильства та представити його керівництву вашого ЗВО, оприлюднити і підписати. Або ж посприяти у створенні анонімного «вікна звернень» чи відділу, який би надавав психологічну підтримку постраждалим.

Також із власної ініціативи ви можете створити та оприлюднити у соціальних мережах навчального закладу або у відповідних місцях ЗВО тематичні плакати, інфографіки, алгоритми дій, провести акції з попередження, викриття, протидії сексуальному насильству. Так можна привернути увагу студентства до цього питання та сприяти мотивації ЗВО до прийняття відповідних дій.

До яких державних структур можна звернутись по захист?

Відповідно до статті 14 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації» особа, яка вважає, що стосовно неї виникла дискримінація, має право звернутися із скаргою до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом.³⁵

Звернутись можна до:

Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

Адже саме Уповноважений розглядає звернення осіб та/або груп осіб з питань дискримінації.³⁶ Ви можете подати звернення Уповноваженому протягом року після виявлення порушення прав і свобод людини і громадянина. За наявності виняткових обставин цей строк може бути продовжений Уповноваженим, але не більше ніж до двох років.

✉ Звернення подаються у письмовій формі та надсилаються за адресою: ул.Інститутська, 21/8, м. Київ, 01008, або на електронну пошту: hotline@ombudsman.gov.ua.

³⁵ Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації» від 06.09.2012 № 5207-VI.

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

³⁶ Закон України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» від 23.12.1997 № 776/97-ВР.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-%D0%B2%D1%80#Text>

Письмове або електронне звернення має бути оформлене з урахуванням вимог статті 5 Закону України «Про звернення громадян».³⁷

У зверненні має бути зазначено:

- прізвище, ім'я, по-батькові;
- місце проживання;
- викладення інформації щодо порушеного права;
- зазначення найменування органу державної влади, місцевого самоврядування чи посадової особи, які порушили права;
- чи зверталась особа за захистом порушених прав до суду;
- в разі наявних відповідей, які стосуються порушення прав, додати до заяви копії документів;
- суть прохання чи вимоги;
- підпис заявника/ці із зазначенням дати.

Пам'ятайте!

В електронному зверненні має бути зазначено електронну пошту, на яку може бути надіслано відповідь, або відомості про засоби зв'язку з вами. Крім цього, письмове звернення до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини може бути прийнято під час особистого прийому у громадській приймальні Уповноваженого. Також, якщо ваше право порушене, ви можете звернутись за телефоном «гарячої лінії» – 0800-50-17-20.

³⁷ Закон України «Про звернення громадян» від 02.10.1996 № 393/96-ВР.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/393/96-%D0%B2%D1%80#Text>

Органів виконавчої влади та місцевого самоврядування.

Вищим органом у системі органів виконавчої влади є Кабінет Міністрів України, іншими органами є міністерства (наприклад, Міністерство освіти і науки в Україні), служби (наприклад, Державна служба якості освіти України), агентства (наприклад, Національне агентство з питань запобігання корупції), інспекції, державні адміністрації (наприклад, Київська обласна державна адміністрація) та інші.

Місцеве самоврядування здійснюється територіальними громадами сіл, селищ, міст як безпосередньо, так і через сільські, селищні, міські ради та їхні виконавчі органи, а також через районні та обласні ради, які представляють спільні інтереси територіальних громад сіл, селищ, міст.

В органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування визначається уповноважена особа з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі та передбачено створення відповідних координаційних рад чи органів, які мають розглядати і вирішувати вищезазначені питання на місцевому рівні.

Національної Поліції.

Якщо під час вчинення дискримінації за ознакою статі наявний склад адміністративного або кримінального правопорушення, наприклад, примушування до вступу в статевий зв'язок, тоді за захистом порушеного права потрібно звернутись до органів поліції. Якщо ви постраждали від сексуальних домагань, одразу телефонуйте у поліцію.

Ви можете звернутись до найближчого відділу поліції за місцем свого проживання або викликати працівників поліції за телефоном «102».

Також працює безкоштовна телефонна «гаряча лінія» Національної поліції України **0-800-50-0202** (щоденно, з 08:00 до 20:00).



За необхідності можна надіслати до Національної поліції України відповідні письмові звернення на електронну пошту:

pg.npu@police.gov.ua

чи поштову адресу: вул. Богомольця, 10, м. Київ, 01601.

Або заповнити онлайн форму на офіційному сайті Національної поліції:

<https://www.npu.gov.ua/konataktu.html>.

Центрів з надання безоплатної правової допомоги.

Детальну інформацію щодо отримання безоплатної правової допомоги можна дізнатися, зателефонувавши за номером «гарячої лінії» системи безоплатної правової допомоги 0 800 213 103 (цілодобово та безкоштовно у межах України зі стаціонарних та мобільних телефонів). За згаданю «гарячою лінією» можна отримати консультацію з правових питань, дізнатися актуальні адреси центрів та з'ясувати інші питання функціонування системи надання безоплатної правової допомоги.

Ви маєте право звернутись до національного суду.

Європейського суду з прав людини.

Відповідно до ст. 14 Конвенції про захист прав і основоположних свобод користування правами та свободами, визнаними в цій Конвенції, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою – статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження, або за іншою ознакою.³⁸ Однак хочемо наголосити, що відповідно до позиції Європейського Суду з прав людини ст. 14 не має автономної дії і застосовується лише у зв'язку з розглядом тих чи інших прав за Конвенцією. Тобто стаття 14 Європейської Конвенції може застосовуватися лише у сукупності з іншими статтями.

38 Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950.
URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

Нагадуємо, що перед зверненням до ЄСПЛ потрібно звернутися до усіх національних механізмів захисту. В Україні це проходження першої, апеляційної та касаційної інстанцій. Також вам необов'язково звертатися до юриста чи юристки та мати кошти, адже розгляд справ безкоштовний. Достатньо написати заяву на офіційному формулярі ЄСПЛ та надіслати її до Суду. Формуляр знайдете на офіційному сайті.



Заповнити його можна й українською мовою, незважаючи на те, що судочинство ведеться англійською або французькою:
<https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=applicants/forms/ukr&c=>



Детально про те, як подати заяву належним чином, читайте на офіційному веб-сайті ЄСПЛ:
<https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=applicants/ukr&c=>



Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок.

Людина або група людей мають право надсилати повідомлення про порушення прав, гарантованих Конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у разі, якщо вичерпані внутрішні засоби правового захисту або якщо застосування таких засобів захисту невиправдано затягується.³⁹

³⁹ Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

Контакти для звернення по допомогу

«Гаряча лінія» Національної поліції України

0-800-50-0202
(044) 254-91-02

Національна гаряча лінія для дітей та молоді.

Діти, підлітки та студентська молодь можуть анонімно і конфіденційно отримати підтримку в будь-яких складних життєвих ситуаціях. Дорослі можуть проконсультуватися з психологами, юристами, соціальними працівниками та соціальними педагогами щодо ситуацій, які стосуються дітей та порушення їхніх прав (працює на базі Міжнародного жіночого правозахисного центру «Ла Страда – Україна»)

0 800 500 225 (з мобільного або стаціонарного)
або 116 111 (з мобільного)
Telegram: @CHL116111
Instagram: @childhotline_ua
Facebook: @childhotline.ukraine


Національна «гаряча лінія» з попередження домашнього насильства, торгівлі людьми та ґендерної дискримінації



(працює на базі Міжнародного жіночого правозахисного центру «Ла Страда – Україна»)

0 800 500 335 (з мобільного або стаціонарного)
або 116 123 (з мобільного)
E-mail: hotline@la-strada.org.ua
Telegram: @NHL116123
Skype: @lastrada-ukraine
Facebook: @lastradaukraine


 **Урядова гаряча лінія**
1545


 **Гаряча лінія з питань протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статті та насильству стосовно дітей**
1547

 **«Гаряча лінія» МОН**, на яку можуть звертатися студент(к)и у випадку тиску з боку керівництва ЗВО за участь у акціях протесту.
+38 (044) 481-32-15


 **Освітній омбудсмен України**
Телефон: +380 95 143-87-26
 E-mail для звернень: ez@eo.gov.ua

 **«Гаряча лінія» Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини**
0 800-50-17-20


 **Безоплатна правова допомога**
0 800 213 103

 **Державна служба якості освіти України.**
У випадку виявлення порушень законодавства у сфері освіти
(044) 236-33-58;
(044) 236-34-31.

Повідомити про випадки сексизму можна за допомогою кнопки **«Повідомити про сексизм»** на веб-сайті кампанії **«Повага»**, які, за потреби, будуть передані для коментування колегам з Асоціації жінок-юристок України «ЮрФем».

 Веб-сайт «Поваги»: <https://povaha.org.ua/pro-sajt/>
Повідомити про сексизм:
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeWeHXrHeHNS-ryK6KJZ7vZWexclbtOqstj31INXIPAX3AuX2g/viewform?fbclid=I-wAR3jW62ZIHpxhVRnGz2k3DbHCzrJXVe6_JRGVAF7j2riXll-BqAY0r6cbk

Громадська організація «Інсайт» підтримує та допомагає ЛГБТКІ+ спільнотам в Україні, надаючи психологічні, юридичні та медичні послуги

3 питань щодо юридичних послуг, пишіть на електронну пошту
 ask.legal.insight@gmail.com

Правила надання психологічної консультації:
<https://www.insight-ukraine.org/uk/news/article/13/pravyla-na-dannia-konslyltatsij-psiologamy-go-insight>

 E-mail: ngo.insight@gmail.com
Веб-сайт: <https://www.insight-ukraine.org/uk>

Нормативно-правова база

Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. (ООН)
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text

Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 16.12.1966 р. (ООН)
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966 р. (ООН)
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) від 18.12.1979 р.
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text

Факультативний протокол до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 06.10.1999 р.
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_794#Text

Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації від 21.12.1965 р. (ООН)
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105#Text

Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти від 14.12.1960 р. (ООН)
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_174#Text

Конвенція про права осіб з інвалідністю від 13.12.2006 р. (ООН)
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text

Конвенція про права дитини від 20.11.1989 р. (ООН)
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021#top

Декларація про викорінювання насильства щодо жінок від 20.12.1993 р. (ООН)
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_506#Text

Пекінська декларація від 15.09.1995 р. (ООН)
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text

Цілі сталого розвитку ООН до 2030 року, 2015 р.
<https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/sustainable-development-report/the-2030-agenda-for-sustainable-development.html>

Резолюція РБ ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека» від 31.10.2000 р.
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669#Text

Рекомендації щодо виховання в дусі міжнародного взаєморозуміння, співробітництва і миру та виховання в дусі поваги до прав людини і основних свобод (ЮНЕСКО) від 19.11.1974 р.
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_863#Text

Конвенція «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю» № 100 від 29.06.1951 р. (МОП)
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text

Конвенція «Про дискримінацію в галузі праці та занять» № 111 від 25.06.1958 р. (МОП)
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text

Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 від 23.06.1981 р. (МОП)
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text

Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. (Рада Європи)
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

Протокол N 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (ETS N 177) від 04.11.2000 р. (Рада Європи)
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_537#Text

Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р. (Рада Європи)
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text

Рамкова конвенція про захист національних меншин від 01.02.1995 р. (Рада Європи)
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_055#Text

Конвенція Ради Європи про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства від 25.10.2007 р.
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_927#Text

Конвенція Ради Європи про заходи із протидії торгівлі людьми від 16.05.2005 р.
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_858#Text

Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція) від 11.05.2011 р.
<https://rm.coe.int/1680462546>

Декларація Комітету міністрів Ради Європи «Про рівноправність жінок та чоловіків» 16.11.1988 р.
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_903#Text

Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки
<https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>

Конституція України від 28.06.1996 р.
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 р. №5207-VI
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. №2866-IV
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

Закон України «Про протидію торгівлі людьми» від 20.09.2011 р. №3739-VI
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3739-17#Text>

Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 07.12.2017 р. №2229-VIII
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>

Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 р. № 2145-VIII
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. № 1556-VII
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#top>

Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради з прав людини» від 23.12.1997 р. № 776/97-ВР
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-%D0%B2%D1%80#top>

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)» 18.12.2018 р. № 2657-VIII
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-19#top>

Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання освітнього омбудсмена» від 06.06.2018 р. № 491
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/491-2018-%D0%BF#Text>

Наказ МОН України «Про впровадження принципів гендерної рівності в освіту» № 839 від 10.09.2009 р.
<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0839290-09#Text>

