

ГЕНДЕРНА ЧУТЛИВІСТЬ ТА ПОЛІТИКА НЕДИСКРИМІНАЦІЇ ЛГБТ+ ЛЮДЕЙ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ УНІВЕРСИТЕТУ: СВІТОВИЙ ДОСВІД І ПОТРЕБИ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

канд. іст. наук, **Маліков В. В.**

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»*

Гендерна рівність і недискримінація вразливих соціальних груп є ключовими факторами для побудови справедливого суспільства рівних прав і можливостей в сучасній Україні. Питання рівності і різноманіття є надзвичайно важливими для університетів як закладів, в яких навчаються тисячі людей різного походження з багатьох країн.

Гендерна чутливість – це бачення проблем нерівності, дискримінації за ознакою гендеру у всіх різноманітних проявах та проактивна позиція щодо них; тобто здатність і готовність сприймати, усвідомлювати та реагувати на всі прояви сексизму, гендерної дискримінації та сегрегації. Вона ґрунтується на розумінні та прийнятті до уваги тих соціокультурних чинників, котрі можуть призводити до дискримінації за ознакою статі. Гендерна чутливість відповідає принципу розширення можливостей участі жінок і чоловіків у всіх суспільно важливих сферах життя і веде до гендерно збалансованого суспільства. Тож забезпечення рівності статей потребує недискримінації.

Принцип недискримінації покликаний створити такі умови, за яких встановлюється неприпустимість обмеження прав і свобод людини за певною соціальною ознакою. Самореалізація кожної людини, в тому числі в освітній сфері, не повинна обмежуватися побоюваннями дискримінації та утисками її прав через приналежність до міноритарної групи. А приналежність до певної вразливої групи є ознакою, яка дозволяє встановити дискримінацію особи та забезпечити захист від неї.

Інклюзивна політика університетів у питаннях гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації є предметом наукових досліджень у країнах Європи та Північної Америки з 1990-х років для сотень дослідників, і кількість публікацій сягає кількох тисяч наукових статей і монографій [1; 4; 8]. Тоді як в Україні на

постійній основі питаннями гендерної чутливості і недискримінації ЛГБТ+ людей в освіті займаються порівняно невелика за чисельністю група вчених (О. Плахотнік, Т. Марценюк, О. Марущенко, Ю. Ситникова, Ю. Стребкова та інші), при цьому зосереджуючись у своїх наукових працях переважно на загальних питаннях рівності жінок і чоловіків. До того ж тільки у відносно малій кількості великого корпусу вітчизняних наукових робіт щодо гендерної проблематики в освіті є посилання на результати відповідних американських, британських, канадських досліджень. Причини такого стану можуть стати предметом окремого дослідження. На складнощі інтеграції гендерних та ЛГБТ студій у вітчизняну науку вказує у своїй статті М. Шевцова [12]. Залучення інтернаціонального досвіду і заохочення наукової дискусії у вітчизняному просторі з означених у темі питань є серед завдань пропонованої статті. На актуальність для сучасного українського суспільства формування егалітарної гендерної культури в умовах насичення вітчизняного культурно-інформаційного та соціально-політичного простору проявами шовінізму, ксенофобії, гомофобії та дискримінації за ознакою статі пише С. В. Котова-Олійник [20, с. 123]. Правовий аналіз принципу недискримінації в громадянському суспільстві проводять А. А. Сорокін та О. Р. Дашковська. Дослідники відзначають, що гомосексуальні та бісексуальні люди в Україні відчують серйозну й систематичну дискримінацію та нерівність як результат високого рівня стереотипізації та слабкої правової бази [21, с. 331].

Ця стаття має на меті визначити сукупність практик, спрямованих на підвищення гендерної чутливості і реалізацію принципів недискримінації ЛГБТ+ людей в університетах Великої Британії та США. Вона ґрунтується на дослідженні відповідної діяльності і принципів кращих закладів вищої освіти, які готують зокрема випускників у галузі права. Таке дослідження дає змогу визначити цінність існуючих британських та американських університетських практик у сфері гендерної чутливості і недискримінації в якості досвіду для українських закладів вищої освіти.

У цьому дослідженні автор представляє результати аналізу сукупності документів, які визначають офіційну позицію університетів щодо питань рівності і різноманіття, планів і програм, цілей, заходів для їх досягнення і звітування з конкретними і вимірюваними показниками.

Для аналізу було обрано наступні університети Великої Британії: Кембриджський університет, Оксфордський університет, Університетський коледж Лондона (UCL), Единбурзький університет, Королівський коледж Лондона (KCL), Манчестерський університет, Лондонський університет королеви Марії, Ноттінгемський університет, Есекський Університет, Університет Глазго, Університет Екзетер, Університет Бристоля, Кентський університет, Даремський університет, Сассекський університет, Шеффілдський університет. Критерієм відбору саме цих навчальних закладів були їх високі позиції в рейтингах університетів, які надають юридичну освіту.

Відповідно до Акту рівності (Equality Act) [7], який вступив у дію у Великій Британії з 1 жовтня 2010 року, стать, сексуальна орієнтація і трансгендерність є серед захищених від дискримінації ознак. Дія Акту рівності та пов'язаних з ним нормативних документів поширюється на кожний навчальний заклад цієї країни будь-якого підпорядкування. Серед зобов'язань університетів є позитивні дії, спрямовані на недопущення дискримінації і на створення рівних можливостей і сприятливих умов навчання для всіх людей, включно з тими, хто мають захищені соціальні характеристики (належать до вразливих соціальних груп).

У питаннях гендерної чутливості та досягнення рівності чоловіків і жінок британські університети орієнтуються на засновану 2005 року Академічну мережу жінок у науці «Афіна» (Athena SWAN charter) [6]. Саме за її критеріями визначаються і винагороджуються кращі практики у просуванні гендерної рівності. Із 2015 року мережа розширила свій моніторинг гендерної рівності на всіх співробітниць і співробітників університетів і всі сфери освіти й науки (до 2015 року лише STEM), відслідковуючи успішність подолання гендерно обумовлених бар'єрів у кар'єрі як жінок, так і чоловіків. У відповідності до їхнього прогресу університети отримують бронзову, срібну або золоту нагороду Athena SWAN. Це є одним із індикаторів досягнень у планах і звітах університетів та окремих підрозділів. Більшість з досліджених університетів мають бронзову нагороду (Ноттінгемський університет – срібну), хоча ситуація відрізняється за підрозділами кожного університету.

Стосовно недискримінації за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, то авторитетним для британських університетів є Індекс рівності

на робочому місці (Workplace Equality Index) найбільшої в Європі ЛГБТ організації Стоунвол (Stonewall). Так, Оксфордський університет нині посідає 123 місце у рейтингу роботодавців, котрі забезпечують рівні можливості для своїх ЛГБТ працівників, та має амбіцію увійти до сотні кращих у Великій Британії. Оксфорд співпрацює зі Стоунволом і в проведенні відповідних тренінгів та досліджень. Для досягнення кращих результатів, університети беруть також участь у програмі «Поборники різноманіття» (Diversity Champions) [15].

В інклюзивній політиці університетів «рівність» визначається як відсутність несправедливої соціальної ієрархії, заснованої на віці, інвалідності, етнічності, статі, сексуальній орієнтації та релігії, а «різноманітність» – як присутність різних культурних традицій та ідентичностей.

Упровадження політики недискримінації в університеті починається та супроводжується моніторингом відповідних питань серед його співробітників і студентів. Моніторинг проводиться щорічно уповноваженими університетом комісіями або комітетами рівних можливостей. Дані моніторингу використовуються при укладанні програм та стратегій рівності і різноманітності, в яких є календарний план на кілька років, і ретельно прописані кількісні і якісні показники тих змін, яких потрібно досягти [17]. Одним з основних засобів забезпечення рівності є проведення тренінгів з питань рівності, різноманіття та інклюзивності, в тому числі онлайн-курсів.

Універсальним для досліджених британських університетів є й створення професорсько-викладацької мережі ЛГБТ+ людей. Така мережа, як правило, займається наступною діяльністю:

- проводить щомісячні зустрічі і / або підтримує зв'язок зі своїми учасниками й учасницями за допомогою e-mail розсилки;
- володіє інформацією про конференції, лекції, семінари з ЛГБТ-тематики, організовує і проводить відповідні заходи;
- ділиться інформацією з питань сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, консультує колег по роботі;
- співпрацює з іншими мережами регіону / країни;
- репрезентує думку ЛГБТ+ викладацького складу з питань різноманіття та інших важливих для спільноти питань;

- надає дані для оцінки успішності просування рівності та інклюзії стосовно ЛГБТ+ людей.

Подібно до викладачів ЛГБТ+ студенти теж утворюють свої об'єднання. Прикладом може бути Студентська ЛГБТ+ спілка Кембриджського університету з власним ретельно розробленим Статутом [2]. Напрями її діяльності схожі на інші мережі, окрім того організація декларує цілі просування законодавства щодо рівності і захисту від дискримінації, а також визнання і прийняття вразливих груп, які вона представляє у місцевих спільнотах.

Поширеними є й жіночі організації. Так, для випускниць Оксфорду у галузі права існує своя жіноча мережа «Сова» – OWL (Oxford Women In Law).

На рівні університетів створюються команди рівності, різноманіття та інклюзії на чолі з групою відповідального керівництва. На рівні підрозділів університетів надається й індивідуальна підтримка ЛГБТ+ адвокатів або поборників різноманіття з числа викладачів університету, до яких можуть звернутися студенти [17].

Надзвичайно важливим засобом досягнення високого рівня гендерної чутливості і проактивної підтримки недискримінації для ЛГБТ+ людей є включення відповідних навчальних дисциплін до програм університетської освіти.

В Університеті міста Екзетер (який входить до 10 найкращих в Британії) з 2012 року викладається дисципліна «Гендер, сексуальність і право», обсягом 7,5 кредитів (150 навчальних годин) [3]. На визнання самих викладачів тематика є емоційно зарядженою і потребує критичного осмислення. Але дисципліна є потрібною для того, щоб дати відповідь на питання, як право взаємодіє чи має взаємодіяти з концепціями гендеру і сексуальності.

У США найкращими у підготовці спеціалістів у галузі права визнаються Єльський університет, Стенфордський університет (Каліфорнія), Гарвардський університет, Університет Чикаго (Іллінойс), Колумбійський університет (Нью-Йорк), Нью-Йоркський університет, Університет Пенсільванії, Університет штату Мічиган – Енн Арбор, Університет Вірджинії, Каліфорнійський університет – Берклі.

У цілому механізми і політики підтримки рівності і різноманіття в університетах США є подібними до британських. Офіційна політика

недискримінації так само спрямована на створення безпечного і здорового освітнього і робочого середовища в університеті. Розроблені відповідні форми звернення для студентів і викладачів у випадках дискримінації. Проводиться робота з неусвідомленими упередженнями у вигляді упровадження інклюзивних викладацьких практик, самооцінювання і корекції, в тому числі за допомогою онлайн навчальних і діагностичних інструментів для викладачів [18].

Гарвардський університет видав для своїх випускників юридичних спеціальностей довідник щодо можливостей працевлаштування у значимих для ЛГБТ+ людей сферах, зокрема захисту прав і свобод [10]. Нині у Гарварді викладають дисципліни «Право і соціальні зміни» [9] про взаємодію соціальних рухів, в тому числі ЛГБТ-руху, з інститутами і та інструментами права, та функціонує читацька група «Ключові точки ЛГБТ – судова практика, політика та переконання» (LGBT Flashpoints – Litigation, Policy and Persuasion), що стосується сутнісних та стратегічних питань, які впливають на зусилля щодо отримання та збереження правової рівності ЛГБТ+ людей у США.

У Єльському університеті викладаються жіночі, гендерні студії і студії сексуальності (Women's, Gender, & Sexuality Studies). Гендер і сексуальність розглядаються як фундаментальні категорії соціального і культурологічного аналізу і вивчають те, як вони перетинаються з класом, расою, етнічністю, національністю та транснаціональними рухами [19].

Великого значення співвідношенню гендеру і права надають в Мічиганському університеті: окрім відповідних навчальних дисциплін, студенти і викладачі публікують результати досліджень у журналі університету «Гендер і право» (Gender and Law) [5].

Взаємозв'язки гендеру, сексуальності і права вивчаються на семінарах і в читацьких групах Нью-Йоркського університету, тут є й юридична клініка з прав людини для ЛГБТ [11]. Стенфордський університет пропонує курси «Гендер, право і державна політика» (Gender, Law, and Public Policy), «Гендер, сексуальність і відтворення» (Gender, Sexuality and Reproduction) [13; 14].

В Університеті Чикаго поміж набору курсів рівності викладаються дисципліни «Права людини для жінок у всьому світі», «Право для ЛГБТ» (LGBT Law) [16]. Останній присвячений питанням ставлення до гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації та пов'язаних питань сексуальності та

ідентичності в правовій системі США. Інший курс цього університету «Регулювання сексуальності» (Regulation of Sexuality) вивчає множину способів, якими правова система регулює сексуальність, сексуальну ідентичність та гендер, і розглядає таке регулювання у низці основних сфер, а також межі, накладені на таке регулювання конституційними гарантіями, включаючи свободу слова, рівний захист та інші.

Охарактеризовані у цій статті численні практики підтримання рівності і недискримінації в університетському середовищі свідчать про відповідальну політику адміністрації, співробітників і студентів навчальних закладів. Така увага є не випадковою. Адже люди можуть найкраще і найшвидше навчатися, викладати і проводити наукові дослідження тоді, коли застосовують свої інтелектуальні здібності без бар'єрів і страху. Деякі з цих людей належать до вразливих груп і вороже до них середовище призводить до нерівності, завдає шкоди та погіршує їх становище. У той час як інклюзивне університетське середовище надає переваги для всіх: краща пристосованість і гнучкість у виконанні роботи / навчанні, значніша підтримка у життєвих і робочих ситуаціях, та зрештою свобода бути собою.

Наразі в Україні відсутні дослідження про становище ЛГБТ+ людей в університетському середовищі, немає даних і жодного спеціального моніторингу щодо дотримання прав вразливих соціальних груп у ньому. А відповідна політика недискримінації і гендерної чутливості перебуває на етапі розробки та перших спроб упровадження навіть у вітчизняних юридичних закладах вищої освіти. Попри значну невидимість ЛГБТ+ спільноти в українському суспільстві в цілому та в системі вітчизняної освіти зокрема відданість принципам дотримання прав людини і рівних можливостей в освіті потребує впровадження політики недискримінації та підвищення гендерної чутливості. При цьому варто враховувати ті специфічні виклики і бар'єри, з якими стикаються ЛГБТ+ люди в повсякденному житті, тривалу стигматизацію та породжену цими чинниками фактичну дискримінацію та необхідність подолання нерівного доступу до реалізації прав людини для них. Тож досвід американських і британських університетів, розвинені політики і практики дотримання гендерної рівності і недискримінації людей за ознаками сексуальної орієнтації і гендерної ідентичності можуть бути використані для виправлення існуючої соціальної

несправедливості по відношенню до вразливих груп в українському суспільстві.

Свідоме формування політики недискримінації, упровадження гендерних навчальних курсів до практики вищої школи формуватиме гендерно-чутливе освітнє середовище університету, підвищить професійну компетентність майбутніх фахівців і зрештою сприятиме побудові справжньої рівності усіх чоловіків і жінок в сучасній Україні.

Література:

1. Ackerman N. LGBT+ Inclusivity in Physics and Astronomy: A Best Practices Guide. 2018. 85 p.
2. CUSU LGBT+ Constitution. Cambridge, 2018. 24 p.
URL: <https://www.lgbt.cusu.cam.ac.uk/wp-content/uploads/2018/03/CUSU-LGBT - Constitution-11-03-2018.pdf>.
3. Gender, Sexuality and Law (LAW3011). University of Exeter. Law School.
URL: <http://socialsciences.exeter.ac.uk/law/modules/LAW3011>.
4. Diversity and inclusivity at university: a survey of the experiences of lesbian, gay, bisexual and trans (LGBT) students in the UK / Ellis, S.J. High Educ. 2009. 57. 723 p.
5. Diversity, Equity, and Inclusion. Michigan Law.
URL: <https://www.law.umich.edu/diversity/Pages/default.aspx>.
6. ECU's Athena SWAN Charter Awards Handbook May 2015. 32 p.
URL: <https://www.ecu.ac.uk/wp-content/uploads/2015/05/ECU-Handbook-26.05.15-FINAL.pdf>.
7. Equality Act 2010. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/data.pdf>
8. Kristen A. Renn, LGBT and Queer Research in Higher Education: The State and Status of the Field. *Educational Researcher*. 2010. Vol. 39. Issue 2. P. 132 – 141.
9. Law and Social Change. Harvard Law School.
URL: <https://hls.harvard.edu/academics/curriculum/catalog/default.aspx?o=73630>.
10. LGBT Rights Law: A Career Guide / Peter Hill. Harvard Law School, 2007. 34 p.
11. New York University Law. Sexuality, Gender and the Law Seminar.
URL: <https://its.law.nyu.edu/courses/description.cfm?id=22468>.

12. Shevtsova M. Conducting LGBT movements research in the post-soviet context: bridging the gap between activism and academia and other challenges. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*. 2017. № 33. С. 27–39.
13. Stanford Law School. Gender, Law, and Public Policy. URL:<https://law.stanford.edu/courses/gender-law-and-public-policy/>.
14. Stanford Law School. Gender, Sexuality and Reproduction. URL:<https://law.stanford.edu/courses/gender-sexuality-and-reproduction/>.
15. Stonewall Top 100 Employers 2017: The Definitive Guide to the Most Inclusive Employers in Britain. Stonewall, 2018. 36 p. URL:https://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/top_100_employers_2017-web_0.pdf.
16. The University of Chicago. The Law School. Equality and Human Rights Courses. URL:t: <https://www.law.uchicago.edu/prospectives/equalitycourses>.
17. UCL Equality, Diversity & Inclusion Strategy 2015–2020. – University College London, 2015. URL:t: https://www.ucl.ac.uk/human-resources/sites/human-resources/files/edi_strategy_2015-2020.pdf.
18. Yale Center for teaching and learning. Awareness of Implicit Biases. URL:<https://ctl.yale.edu/ImplicitBiasAwareness>.
19. Yale Center for teaching and learning. Women's, Gender, & Sexuality Studies. URL:<https://ctl.yale.edu/FacultyResources/WGSS>.
20. Котова-Олійник С. В. Гендерна культура як категорія соціальної філософії. *Гендерна політика міст: історія і сучасність* : Вип. 4 : матеріали III міжнародної науково-практичної конференції (Харківський національний університет міського господарства імені О.М.Бекетова, Харків, 23 – 25 жовтня 2013 року): наук. зб. Х.: ХНУМГ ім. О.М.Бекетова, 2013. С. 121–123.
21. Сорокін А. А., Дашковська О. Р. Принцип недискримінації в громадянському суспільстві. *Гендерна політика очима української молоді*, матер. підсумк. конф. X регіон. конк. мол. вчених, Харків, 30 листопада 2016 / [за заг. ред.: Н. В. Бібік, Г. Г. Фесенко]; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О.М. Бекетова. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2016. С. 329–332.